CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES : ANTIQUITÉS, BROCANTE, GALERIES D'ART (ŒUVRES D'ART), ARTS DE LA TABLE, COUTELLERIE, DROGUERIE, ÉQUIPEMENT DU

IDCC 1517 **Brochure 3251**

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 19/03/2025

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

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité, maroquinerie, instruments de musique, partitions et accessoires, presse et jeux de hasard ou pronostics, produits de la vape du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012) 5
Chapitre Ier Clauses générales 5
Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs 14
Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel 17
Chapitre IV Travail des jeunes. – Apprentissage 20
Chapitre V Contrat de travail 20
Chapitre VI Rupture du contrat de travail 23
Chapitre VII Maladie. Accident. Santé. Prévoyance 25
Chapitre VIII Congés du salarié. Événements de la vie personnelle et familiale 25
Article - Chapitre IX Temps de travail 28
Article - Préambule 28
Titre Ier Aménagement du temps de travail sur l'année 28
Titre II Conventions de forfait annuel en jours 30
Article - Titre III Travail à temps partiel 33
Article - Annexes 33
Article - Annexe 1 33
Article - Annexe 2 34
Article - Annexe 3 34
Article - Annexe 4 35
Article - Annexe 5 35
Article - Annexe 6 36
Chapitre X Emploi des personnes en situation de handicap 36
Article 1er - Chapitre XI Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie 37
Article 2 - Titre Ier Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche 38
Article 3 - Titre II Plan de formation de l'entreprise 38
Article - Titre III Contrat et période de professionnalisation 39
Sous-titre Ier : Modalités d'application communes aux deux dispositifs 39
Sous-titre II : Modalités relatives au contrat de professionnalisation 40
Sous-titre III : Modalités relatives à la période de professionnalisation 41
Article 16 - Titre IV Droit individuel à la formation 41
Article 17 - Titre V Entretien de SECONDE partie de carrière 43
Article 18 - Titre VI Bilan de compétences 43
Article 19 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience 43
Article 20 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle 44
Titre IX Dispositions diverses 44
Chapitre XII Classifications 45
Chapitre XIII Salaires minima. - Prime d'ancienneté 47
Chapitre XIV Clauses diverses 47
Article - Annexes 48
Textes Attachés 55
Accord du 21 décembre 1994 relatif à l'adhésion des entreprises relevant de la fédération des détaillants en maroquinerie et voyage (FNDMV) au FORCO 55
Avenant n° 12 du 29 juin 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 56
Accord du 5 septembre 2003 relatif à l'ARTT 57
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail non alimentaires 62
Accord du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois 62
Avenant du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois 71
Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale 76
Avenant n° 1 du 1er décembre 2009 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme 78
Accord du 24 mai 2011 relatif à la négociation des entreprises 80
Accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création d'une section paritaire professionnelle 83
Accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle 84
Avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation

professionnelle 93
Avenant n° 2 du 27 décembre 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif au droit individuel à la formation 93
Avenant du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite 94
Accord du 25 novembre 2014 modifiant le chapitre IX « Travail à temps partiel » de la convention et abrogeant le chapitre IV « Temps partiel » de l'accord « RTT » du 5 septembre 2003 95
Accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé 97
Accord du 11 décembre 2015 relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi et à l'égalité professionnelle 101
Accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors 105
Accord du 11 décembre 2015 relatif à la création du CQPI « Vendeur conseil en magasin » 107
Accord n° 3 du 11 décembre 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire 109
Accord du 13 avril 2017 relatif à la modernisation du dialogue social et portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 110
Accord du 13 avril 2017 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle 112
Avenant du 13 avril 2017 portant modification de l'article 9.2 du chapitre Ier « Clauses Générales » 122
Avenant du 13 avril 2017 relatif à la prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 sur le temps partiel 122
Accord du 6 juillet 2017 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle interbranches vendeur conseil en magasin (CQPI VCM) (adaptation au secteur de la maroquinerie) 123
Avenant n° 5 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé modifiant son article 7 « Maintien des garanties » 126
Avenant du 6 novembre 2018 relatif au choix de la filière de rattachement de l'opérateur de compétence (lettre paritaire) 126
Accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » 127
Accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire 130
Accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme 134
Accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI 136
Avenant n° 6 du 19 septembre 2019 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 144
Accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A 145
Avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics 152
Accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du « Covid-19 » 154
Accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés en lien avec la pandémie du « Covid-19 » 155
Avenant du 9 juillet 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants spécialisés en produits de la vape 157
Avenant n° 7 du 9 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 157
Avenant du 6 octobre 2020 à l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés en lien avec la pandémie du « Covid-19 » 158
Avenant n° 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé 159
Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) 160
Avenant n° 9 du 13 novembre 2020 à l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé (rectificatif) 166
Accord du 23 décembre 2020 relatif aux mesures temporaires dans le domaine des contrats à durée déterminée prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du « Covid-19 » 167
Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement 168
Avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord de branche du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la « Pro-A » 173
Accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée 178
Avenant n° 1 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour et à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale et de son chapitre Ier « Clauses générales » 180
Avenant n° 2 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale et portant révision du chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs » 194
Avenant n° 3 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale, portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » 200
Avenant n° 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective portant révision du chapitre V « Contrat de travail » 206
Avenant n° 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » 211
Avenant n° 6 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre VII « Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité ») 214

Avenant n° 7 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre VIII « Congés du salarié ») 216
Avenant n° 8 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre IX « Travail à temps partiel ») 221
Avenant n° 9 du 7 juillet 2022 relatif à la révision du chapitre X « Emploi des travailleurs handicapés » 229
Avenant n° 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre XIII) 232
Avenant n° 11 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre XIV « Clauses diverses ») 233
Avenant n° 2 du 4 avril 2023 à l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A 234
Avenant n° 12 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective (chapitre IX « Temps de travail ») 241
Avenant n° 13 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective 241
Avenant n° 1 du 3 octobre 2023 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire 245
Avenant n° 10 du 3 octobre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 247
Avenant n° 14 du 3 octobre 2023 relatif à la révision de l'article 1er « Champ d'application » du chapitre Ier « Clauses générales » 248
Accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 249
Avenant n° 11 du 6 décembre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé 253
Avenant n° 2 du 4 juin 2024 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire 255
Accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire 256
Avenant du 19 mars 2025 à l'accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire 262
Textes Salaires 269
Avenant n° 20 du 29 juin 2011 relatif aux salaires minima 269
Accord du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012 269
Accord « Salaires » du 27 décembre 2012 269
Accord du 13 novembre 2013 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 270
Rectificatif du 3 mai 2014 au Bulletin officiel n° 2014-02 du 1er février 2014 relatif à l'accord du 13 novembre 2013 270
Avenant n° 4 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 271
Avenant n° 5 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 271
Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 272
Avenant n° 7 du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima 272
Avenant n° 8 du 4 février 2020 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 273
Avenant n° 9 du 6 juillet 2021 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 273
Avenant n° 10 du 16 mars 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 274
Avenant n° 11 du 7 juillet 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 274
Avenant n° 12 du 15 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 275
Avenant n° 13 du 5 juin 2023 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 275
Avenant n° 14 du 27 novembre 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale 276
Textes Extensions 277
ARRETE du 9 octobre 2001 277
ARRETE du 7 juillet 2003 277
Textes parus au JORF 279
Arrêté du 21 janvier 2019 279
Arrêté du 7 octobre 2019 279
Arrêté du 3 décembre 2019 279
Arrêté du 17 février 2020 280
Arrêté du 20 mai 2020 280
Arrêté du 21 juillet 2020 280
Arrêté du 31 juillet 2020 281
Arrêté du 25 août 2020 281
Arrêté du 6 novembre 2020 282
Arrêté du 5 décembre 2020 282
Arrêté du 8 février 2021 283
Arrêté du 2 avril 2021 283
Arrêté du 29 avril 2021 283
Arrêté du 21 mai 2021 284
Arrêté du 2 juillet 2021 284
Arrêté du 17 septembre 2021 285

Arrêté du 4 février 2022 285

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SACNO ; Le SANN ; La CNSEDT ; La CGPA ; La FDNMV ; La CBFENSCM ; La CMSM ; La FDEFFDB ; La FCSJPE,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Chapitre Ier Clauses générales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er ? Camhp d'application
Article 2 ? Durée et portée
Article 3 ? Égalité penesnslooifrle et slaalraie entre les hemoms et les fmmees ? Égalité des salariés davnet l'emploi
Article 4 ? Ciomossnims prtieiaars nationales
Article 5 ? Dtsnioipisos cmmuones à tetous les commissions
Article 6 ? Gnietaras accordées aux salariés praicnpitat à la négociation.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La présente cninovoten règle les ratporps enrte les epuymrloes et les salariés (ouvriers, employés, agntes de maîtrise et cadres) des etseiprrens du ceormcme situés sur l'ensemble du troertirie noianatl dnot l'activité ppracilnie est le coemrcme de détail non aailrmetnie qeul que siot le mdoe de dosibuirtitn (y cipomrs le e-commerce ?), et aevc ou snas activité complémentaire (réparation, maintenance, fabrication, liotcoan ?), centré sur l'un ou les poditrus satvinus :

? mrrqaoeiiune et articels de vyaoge ;
? cluoeltiree ;
? atrs de la tlbae ;
? droguerie, les cmemecros de cuureols et vriens ;
? équipement du fyeor (notamment les cmcreeoms d'articles et d'accessoires de décoration de la maison), bzraas (notamment les solderies, masnagis duisoenctrs et/ou de déstockage) ;
? antiquités et btrocnae y cpormis les lrievs aicnens et/ou de veaulr ;
? geilaers d'art (?uvres d'art) ;
? juex (y coripms les juex de société), joetus (y cirmpos les figurines), modélisme (y cpomris les drones-jouets), arietcls puor fêtes et divertissements, pdoiutrs de lsriios créatifs (à l'exclusion des purtiods en lein aevc l'univers de la papeterie) ;
? puériculture et ptdurois de l'enfant ;
? isnentmtrus de musique, pitirontas et aeieorccsss de miuquse ;
? pessre et juex de haasrd ou de psrtcnoios agréés par l'Autorité Nnlataioe des Juex (ANJ) ;
? crmeoemcs spécialisés en pritdous de la vpae ;
? souvenirs, ojbtes asitnaarux et ariltecs religieux.

Les esnrtipeers visées par le présent camhp d'application snot le puls snouevt répertoriées suos les ceods APE suivants, déterminés par rrapopt à la neotmcnralue des activités françaises (NAF) de l'Insee :

47.19B	Autre ccoemmre de détail en maigasn non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)
47.52A	Commerce de détail de quincaillerie, pienterus et verres en petties scuafers (surface inférieure à 400 m²)
47.59B	Commerce de détail d'autres équipements du foyer
47.62Z	Commerce de détail de jaorunux et ppareetie en mgasian spécialisé
47.65Z	Commerce de détail de juex et joeuts en masaign spécialisé
47.72B	Commerce de détail de mqurieranoie et d'articles de voyage
47.78C	Autres ccmermoes de détail spécialisés divers
47.79Z	Commerce de détail de beins d'occasion en magasin
47.89Z	Autres cerocmmes de détail sur éventaires et marchés

(nota rileatf aux ceods APE : à l'exception des sceutres de la menioqriurae et acltiers de vygaoe (code 47.72B) et du joeut (code 47.65Z), l'attention des epirtsrenes est attirée sur le fiat qu'un même cdoe NAF puet cruoivr pueliusrs ctonnineovs collectives. Le cdoe APE n'est qu'un iincde : il puet fuirnor une présomption d'exercice d'une activité donnée, mias n'en est pas la preuve.

La liste des cedos APE ci-dessus n'est pas eastviuxhe : la tblae de ccoonnardce entre ctivnoonens clolitceves et activités pplineicars de la DEARS (données 2020) fiat ansii apparaître qu'au rreagd de la diversité des activités dnas la branche, de nomeebruss ererieptnss fniaast alpptiicoan de la présente cenvnitoon cvctolliee snot répertoriées des codes APE aretus que cuex listés ci-dessus.

En cas de ciolfnt de cnnontivoes coiveceltls de bhncrae applicables, le critère de détermination de la cnnviooten colcitevle ailalpcpbe est celui de l'activité pilranicpe : dès lros que la vtnee de l'un ou des pdruitos cités au pieemrr prgaprahae du présent alcirte ctsitunoe l'activité paircpnile d'une entreprise, la présente cveiotnonn diot être appliquée.)

Les dniiotopsiss de la présente ceonivtnon cilltcoeve snot également alepilabcps :
? aux pnlresoens des eiseenrrtps dnot l'activité pcilirpane est le cmrecmoe de détail des pitduors visés au pemrier alinéa du présent article, et qui talvrleanit dnas tuos établissements liés à l'activité pincaiprle (holdings, sièges sociaux, établissements atfmriaistnids et de gestion, entrepôts ?) ;
? le cas échéant, aux prsennoels des otirngisoanas professionnelles, patorlnaes et consulaires, ainsi que des oganiratosnis asoivitcesas dnot l'activité pinplairce se rpatopre au cemcorme de détail des portiuds visés au primeer alinéa du présent article.

Il est en ourte précisé :
? que le cmroecme de détail se caractérise par la vente à un uialuttiser final, quels que sienot les volumes, et que cet uistluteair siot un particulier, une esiteprnre ou une oiraognitasn puqbilue ou privée ;
? que les potiudrs visés au pemeirr alinéa du présent aciltre cmpeornnent les beins nefus asusi bein que les bnies d'occasion (seconde main) ;
? que ledtiss ptodirus puvneet être des bnies pisuhyqes asusi bein que des biens numériques (à l'exception cnaeepdnt du serimnatg et du téléchargement de liclgoeis et de cnnuteos numériques sur le stie des éditeurs).

Les dpssinoiotis du présent arlcite n'ont pas en soi puor efeft d'empêcher un eopemyulr non visé de fraie une acioiapptln vtlaonoire de la cvtoonnien ctevcliloe nlintaaoe des ccmmreeos de détail non atlemnaireis conformément aux dosisoiitnps légales régissant l'application des cinetnoovns collectives.

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

La présente ctoeinovnn est cuolcne puor une durée indéterminée. Elle pernd eefft à cteopmr de la piuatclbion de son arrêté d'extension au Jrunoal ocififel de la République française.

Les ceaulss générales de la présente cnvtoneoin s'imposent aux etersnipers ertnnat dnas son cmhap d'application dnas les codniniots définies par la législation soalice en vigueur.

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

L'égalité etrne les hmmeos et les feemms est un ftcuear de dmsyimnae soical et de caisroncse économique.

Les saagneriits de la présente coenvniton realepnplt aux erpsteneris de la banchre :
? de veiellr à recseeptr la mixité et l'égalité pniossllerefnoe au tirvaal ;
? de gtianrar une réelle égalité des drtios et de temaietnrt etrne les fmmees et les hemmos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de ctindonois de taiavrl et de rémunération et par vioe de conséquence de diorts à la riterate ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux potess de responsabilité aux feemms et aux hommes.

D'une manière générale, dnas le dnaiome de l'emploi et de la formation, les esreentpris de la bcahrne dnoeivt gnaaitrr aux salariés la non-discrimination dicerte ou icdiernte et l'égalité de traitement.

Sous réserve des disiotponsis particulières du cdoe du travail, nul ne puet :
1° Mionnetner ou firae menineotnr dnas une ofrfe d'emploi le sxee ou la saiiuottn de flalmie du cndaadit recherché. Ctete itericdinton est apaplclibe puor ttuoe fomre de publicité raetvile à une eahcubme et qelus que seiont les caractères du cntraot de tavaril envisagé.
2° Reufesr d'embaucher une personne, pnroonecr une mutation, résilier ou rfseeur de reoeeuvlnr le crtnoat de taavirl d'un salarié en considération du sexe, de la siiotuatn de fllaime ou de la gsrsosese sur la bsae de critères de cohix différents sleon le sexe, la stoatiiun de fllmaie ou la grossesse.
3° Pdrnree en considération du sxee ou de la gsosrsese tuote mesure, nenammott en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de poimotorn pnfleloisensore ou de mutation.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les liuex de tavairl et dnas les luocax où se fiat l'embauche (ou à la prote de ses locaux) le ttxee des alecrits L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du tvriaal rltafies à l'égalité de rémunération ernte les femems et les hemmos asini que ses ttxees d'application.

Les sianrietgas rplnaeplet par aluliers aux eierenstrps ernte atures oigibotnals en matière d'affichage celels cnaconnert les dsopotiisnis pénales rtelveais au pcipnire de non-discrimination.

En apoatiilcpn des dinsotosipis de l'article L. 1132-1 du cdoe du tvraail :
« Acuune posnnree ne puet être écartée d'une procédure de renmreetcut ou de l'accès à un stage ou à une période de fimrotaon en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une meruse discriminatoire, deicrte ou indirecte, tllee que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 prtonat deeirsvs dpiosistnios d'adaptation au diort craniomuumate dnas le diaonme de la ltute cnotre les discriminations, nmnmoaett en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mrusees d'intéressement ou de dusiitibortn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poomtoirn professionnelle, de muoitatn ou de reevlnleenmuot de cnrtaot en rasoin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oroettinain sexuelle, de son âge, de sa siutation de flilmae ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa saiiutotn économique, aneptrpae ou cnuone de son auteur, de son acnnpaearpte ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une ntaoin ou une prétendue race, de ses oipnions politiques, de ses activités sciadynles ou mutualistes, de son ececirxe d'un maadnt électif, de ses cvcnnoiotis religieuses, de son apnprceae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa diimiiloctaon bacainre ou en riaosn de son état de santé, de sa ptere d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lanuge artue que le français, de sa qualité de luacenr d'alerte, de fcatliaieutr ou de pesrnnoe en lein aevc un lnaecur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rileatve à la transparence, à la lutte cronte la cpooutrirn et à la motnieaodisrn de la vie économique.

Conformément à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, aqueul rnevoie l'article L. 1132-1 du cdoe du tvriaal :
? ctoinsute une dintiiasomricn dritcee la sttaiioun dnas laquelle, sur le fnemondet de l'un des mfoits énumérés par la loi, une psnrneoe est traitée de manière mnois faavbolre qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une stutaiion cablparmoe ;
? cutsnitoe une dsianirictmoin idercnite une disposition, un critère ou une prituaqe neture en apparence, mias seupltbcsie d'entraîner, puor l'un des mofits énumérés par la loi, un désavantage pactliriuer puor des pernneoss par ropaprt à

d'autres personnes, à mions que ctete disposition, ce critère ou cttee pauirtqe ne siot otebnemcejvit justifié par un but légitime et que les moyens puor réaliser ce but ne soenit nécessaires et appropriés.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les lieux de taravil et dnas les luoacx où se fiat l'embauche (ou à la prtoe de ses locaux) le ttexe des atilercs 225-1 à 225-4 du cdoe pénal rfelitas à la non-discrimination, asnii que les coordonnées du scrveie d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte ctonre les disiinmnrcotais (Défenseur des droits).

3.1. ? Rtenumrecet et afotficaetn à un neviau ou catégorie

Les critères de rmcteuenret devoint être stenicertmt fondés sur les compétences rsieuqes à tuos les nievuax hiérarchiques y coirmps l'expérience professionnelle.

Les offres d'emploi irtenens et etenrexs dieonvt s'adresser snas dntitiisocn aux femems et aux hommes.

3.2. ? Rémunération

L'employeur diot aruessr puor un même tirvaal ou un tvairal de vleaur égale, l'égalité sraillaae etnre les fmemes et les hommes.

3.3. ? Raagtpatre salarial

À l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur diot mjeroar la rémunération des salariés concernés des aimngauettnos générales, et de la mynoene des ainetugomtnas idlivnulidee perçues peadnnt la durée de ces congés par les salariés rlevanet de la même catégorie pliosfsneronlee ou à défaut, de la moyenne des attannumgeois ievedduliinls dnas l'entreprise en aiiatlpocpn des doinssipitos de l'article L. 1225-26 du cdoe du travail.

3.4. ? Ftoaiormn polroensslneife et déroulement de carrière

La bahnrce poirenellsofnse velile particulièrement à l'égalité d'accès aux forntoaims pnoefirnlelseoss en svanuit la poorropitn de femems et d'hommes anayt accès aux différents diiispfotss mis en pcale et pirs en chgrae par l'OPCO, opérateur de compétences, désigné par la branche.

Les srtanegiias rnecmonaemdt particulièrement aux eeeritprsns :
? de veiellr aux ctnioratens liées à la vie flilmiaae nmamtenot les déplacements géographiques puor l'organisation des satges de friotmaon ;
? de velelir à l'accès des salariés à la ftioaomrn prfoeillensnose paendnt et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé peatanrl d'éducation ;
? d'étudier une copanmtoesin puor les salariés amenés à engaegr des faris supplémentaires de gdrae d'enfant aifn de svuire une aiotcn de formation.

3.5. ? Otobnilagis des entreprises

Les oibltiagons des erneitsrpes évoluent aevc le nombre de salarié (e) s que cptome l'entreprise.

3.5.1. ? Iendx de l'égalité professionnelle

Les piarets satiganries reneplplat que cahque année, les erpsetneris de puls de 50 salariés dnveoit clcaluer et pbuleir un « Iednx de l'égalité pieossrlenlnofe femmes-hommes » :
? crmopnneat des ictanueirds définis à l'article D. 1142-2-1 du cdoe du tarvail puor les eeserrinpts de 50 à 250 salariés ;
? cepaonnmrt des iaetdcruins définis à l'article D. 1142-2 du cdoe du travail, puor les ersiretepns de puls de 250 salariés.

Cet iednx est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au trtie de l'année précédente, sur le stie ieerntnt de l'entreprise lorsqu'il en exitse un. À défaut, il est porté à la cnioassnacne des salariés par tuot moyen. L'« Index de l'égalité pflerosinlsonee femmes-hommes » est également mis à doissioptin du comité soaicl et économique (CSE) lorsqu'il esxtie et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Lorsque les résultats ounbtes par l'entreprise se sieutnt en deçà du naeivu de 75 points, l'employeur diot metrte en ?uvre les meesrus de citcrrooen et, le cas échéant, la pmgoiataormrn de museres financières de raattgprae salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du cdoe du travail. Ces mueesrs snot publiées sur le stie itrennet de l'entreprise lorsqu'il en estxie un, sur la même pgae que les inmfrnoatios mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise oninebte un neivau de résultat au minos égal à 75 points. En outre, l'employeur porte ces mrseeus à la coisancnsnae des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6 et D. 1142-6 du cdoe du travail.)

Lorsque les résultats otubnes par l'entreprise se suteint en deçà du neaviu de 85 points, l'employeur diot fixer des ofbtcejis de pseroirgosn puor cqhuae indicateur. Ces obeifjtcs snot publiés sur le stie ieretnnt de l'entreprise lorsqu'il en etsxie un, sur la même pgae que les imtofnnroais mentionnées à l'article D. 1142-4 du cdoe du travail, jusqu'à ce que l'entreprise obteinne un nveiau de résultat au minos égal à 85 points. À défaut de stie internet, ils snot portés à la cnanosinsace des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6-1 et D. 1142-6-1 du cdoe du travail.)

Dans ce cas, l'entreprise dssiope d'un délai de 3 ans puor se mttree en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats otenbus snot turojous en deçà de ce niveau, l'employeur prorua se vior alpuqeipr une pénalité financière.

3.5.2. ? Esrtenpeirs pvuerous d'institutions représentatives du personnel

Dans les erstriepens où snot constituées une ou psuuerils stciones scelyandis d'organisations représentatives, l'employeur eggane tuos les ans (ou au mnois une fios tuos les qtaure ans si un acocrd clcolitef ptonrat sur la périodicité des négociations olaoirgibtes a été conclu) :
1° Une négociation sur la rémunération, nmotmneat les saareils effectifs, le tpems de tavairl et le pgtarae de la vulear ajoutée dnas l'entreprise ;
2° Une négociation sur l'égalité prlinolonfsesee enrte les fmeems et les hommes, pnotrat nmaomnett sur les mesuers vaisnt à siemppurr les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, dnas les erintrpeses d'au minos 50 salariés, l'employeur établit un paln d'action aunenl destiné à auressr l'égalité pnlislronfseoee enrte les femems et les hommes.

L'accord cltoliecf ou, à défaut, le paln d'action fxie les obftcejis de psiroregosn et les anciots ptmenatret de les attrenide pnaortt sur au minos 3 des dameoins d'action snuavtis puor les errseenipts de mnois de 300 salariés et sur au mnios 4 de ces domienas puor les errntesieps de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la pioomortn professionnelle, les qualifications, la classification, les coindiotns de travail, les rémunérations effectives, l'articulation enrte l'activité pslsofrleinnoee et l'exercice de la vie pnenllresoe et familiale.

Les obcejfits de pigrooesrsn et les atcnios petrnetmat de les arntdtiee fngriuat dnas l'accord citeloclf ou, à défaut, dnas le paln d'action snot accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération evfftciee est obnregetmiloait criompse dnas les dniomaes d'action rtneues par l'accord cliletocf ou, à défaut, le paln d'action.

3.5.3. ? Cioanouttlsn du CSE

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du cdoe du travail, le comité saoicl et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté cahque année sur la puotiiqle sicaloe de l'entreprise, les cioitdonns de tvairal et l'emploi, et nmeamontt sur l'égalité psroonlinelfese entre les fmemes et les hommes. Les acitlres L. 2312-17 et L. 2312-37 du cdoe du travial prévoient les aertus thèmes et cas dnonant leiu à une imraotfnion ou à une consultation, ptolulence ou récurrente, du CSE.(1)

L'ensemble des intoroifnmas que l'employeur met à dsoiitospin du CSE, qui srrniveot nnmtaoemt dnas le cdare de ces consultations, est rassemblé dnas une bsae de données économiques, seaocils et enmeelrvotnaennis (BDESE) ; ces ironifntamos crntoomept en peirtuiaclr des inauidcrets rftelias à l'égalité pilsoneroflesne entre les fmeems et les hommes, ntmnoamet cuex ptaeentrmt de mrueesr les écarts de rémunération.

3.5.4. ? Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gitseon des eilopms et des puorarcs pslifooeenrsns diot également être engagée par l'employeur, au moins une fios tuos les qurtae ans :
? dnas les eretrpisnes et les gprueos d'entreprises au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du taairvl d'au moins 300 salariés ;
? dnas les eresentrips et grpeuos d'entreprises de dnmseioin cuamoniatmure au snes des alretcis L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, cpoonratmt au moins un établissement ou une enripertse d'au moins 150 salariés en France.

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

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

Compte tneu de l'importance qu'ils confèrent au dgouiale social, les ptariearnes scauoix de la bcahnre des cmeeorcms de détail non anitimralees décident de fixer, dnas le présent article, le rôle, les misnosis et les règles de fctomennnoeint des csnmmoiisos peatirrais nationales.

La brchane dipsose :
? d'une csiiomomsn paitriare pranteneme de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui cnuitstoe l'instance de gvrnoauence de la branche, au sien de llueqlae se déroule l'ensemble des négociations ptiiaraers nloeiantas (art. 4.1 ci-dessous) ;
? d'une commosisin priatraie ntinaloae de clcaionitoin (CPNC), dnot les règles snot définies à l'article 4.2 ci-dessous ;
? d'une cmosiosmin piiaarrte nanalitoe de l'emploi et de la famiootrn pnnolrfseelisoe (CPNEFP) et d'une soeticn pessnoneliflroe prtariiae (SPP), régies rsmpecveneiett par les aitcrles 4.3 et 4.4 ci-dessous.

4.1.?Commission ptaiirrae penrtnmaee de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La cisiosommn piraitare penrnteame de négociation et d'interprétation (CPPNI) cntsoitue l'instance de gaorvnunece de la bchrnae des cmeoecrms de détail non animaretlies au sien de lulalqee se déroulent les négociations parieartis nationales.

À ce titre, elle a puor miisosn :
? de définir, par la négociation, conformément aux dinooitpssis légales en vigueur, les thèmes puor leesulqs la bcarhne a le monplooe de la négociation, c'est-à-dire les thèmes sur lqsueels l'accord d'entreprise ne puet prévoir des dssipioitnos minos fabolraevs que les accords, aanvntes et/ou axneens de bahcrne ;
? de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce siot cuex rdneus orbalgitioes par la loi, ou cuex sur lqueless les pnaiaerters saociux ont décidé que les accodrs d'entreprise ne paniuoerrt pas être mnios feavarlbos que les dssiptoniios cnnninoteevlleos (convention cviletcloe nationale, accords, aanevnts et/ou ses annexes), à l'exception des deimonas puor leequlss la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
? de négocier les thèmes cdrsanponeort au 3e bolc puor lqesules la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mias qui s'appliquent dnas tuos les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la bahnrce est composée en très forte majorité de TPE qui ne dnsipeost ni du temps, ni des mynoes nécessaires puor négocier des adcocrs d'entreprise dnas tuos les camphs concernés ;
? de folmuerr un aivs sur les difficultés d'interprétation et d'application de la cieonvnotn cevolcilte natnioale des cmecomers de détail non aelmianretis ;
? de concilier, atunat que farie se peut, les piarets en lgitie sur l'application des tetexs connvnintloees lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sien de l'entreprise ;
? de réguler la cconrnurcee etnre les ersrnieteps raeevnlt de son cmahp d'application ;
? de représenter la branche, namneomtt dnas l'appui aux eineepsrtrs et vis-à-vis des pvoiruos pcluibs ;
? d'exercer un rôle de vlliee sur les cdiontions de trviaal et l'emploi ;
? d'établir un rorppat aennul d'activité.

Pour meenr à bein les missnios dévolues à la CPPNI, les merembs de la comiimsosn pneevut se farie assetisr d'experts techniques.

4.1.1.?Composition de la CPPNI

La csioomsimn est composée de duex collèges :
? un collège salariés cepnoramnt tiors représentants par oaogistniran sadnyilce rneocnue représentative dnas le cmahp de la cinnoevton cceiollvte ninalotae des ceomremcs de détail non alimentaires, qeul que siot le nmobre d'organisations représentatives rlanevet de la même atfioialfin confédérale ;
? un collège eemylrupos crpnmnoeat un nrbome de représentants égal à ceuli du collège salariés, désignés par la ou les oaaitonrignss ptloaarens rocunenes représentatives dnas le cmhap de la coinovtnen cotevclile nlniataoe des coremmces de détail non alimentaires.

Les oiaignontrass synadciles et proletanas cinmonuuqemt au secrétariat de la CNPPI les coordonnées complètes de lures représentants.

En cas de cghemnenat dnas luer délégation, les oigosianatnrs concernées en irmnneoft le secrétariat de la ciimmsoosn dnas les mrileelus délais.

4.1.2.?La CNPPI dnas sa msiison de négociation

En aaoliptipcn de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les mmbeers de la cimssooimn négocient et ccuonnlet les accdors de bhrnace aisni que lerus anvtnaes ou annexes.

4.1.2.1. Msisoin de négociation pririatae nnalatoie de la commission

4.1.2.1.1. Négociations de branche

Les paetenraris soaiucx cnenvonenit que dnas sa misiosn de négociation, la CNPPI s'attache à rimelpr les msnsiios dévolues à la bcnrahe peesnrllifsnooe prévues à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

4.1.2.1.2. Négociations pnaortt sur des acdcors tyeps puor les eitrenresps de mnois de 50 salariés

Les merbmes de la CPNPI ont la possibilité d'ouvrir des négociations pontrat sur les arcdcos tpyes prévus par les dntspsiiioos de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces acdorcs tpyes ont vtoicaon à itsientur des dnoiitoissps spécifiques puor les enieersrtps de mnios de 50 salariés en inniuqadt les différents cihox laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la sitnagrue des adcorcs celcftiols s'effectuent solen les modalités définies par les dptsoinsoiis légales et réglementaires.

4.1.2.2. Oiagianstorn de la CPNPI dnas sa mosiisn de négociation

4.1.2.2.1. Cnedrliaer des négociations

Au ragerd des ologiaitbns légales et des ojcbfteis de négociation de la bhnacre des cecrmeoms de détail non alimentaires, les peranaetirs siocaux établissent, une fios par an lros de la dernière réunion de l'année en cours, le cdierenlar prévisionnel des négociations petirarias puor l'année à venir.

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

En vue de l'établissement de ce calendrier, cauhqe délégation cmuomuqine à l'autre au minos 15 juors anvat la dtae fixée puor la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle pprosoe puor l'année considérée. Ces thèmes snot eusnite cohisis et actés en séance.

En acppiatlion des donptiiosiss de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la comsiisomn se réunit au mions 3 fios par an en vue des négociations de brhcane annuelles, teairnenls et qnleaeiuunnqs prévues aux aertlics L. 2241-1 et svtniaus du cdoe du travail.

Les pareantires sacoiux cienevnnont que des réunions supplémentaires pnevuet être organisées à la damnede écrite cnjoitone d'au monis duex osniagortanis slycanides de salariés ou d'une oitsnoigaarn patronale, mbeerms de la CPPNI. Dnas ce cas, la cosmimoisn se réunit dnas le mios qui siut la réception de la deadmne par le secrétariat de la CPPNI.

4.1.2.2.2. Odrre du juor des réunions

L'ordre du juor des réunions est fixé par les mmreebs de la CPPNI, à l'issue de la réunion prriataie de négociation précédente et ce, en cohérence aevc le cdeirlenar prévisionnel visé à l'article 4.1.2.2.1 ci-dessus. Le cas échéant, il puet être complété en cas de nécessité nmatenmot liée à l'agenda siocal ou à de neolelvus doiontpiisss légales et/ou réglementaires.

4.1.2.2.3. Covtaoiconn aux réunions

Pour cqauhe réunion de négociation de la CPPNI, 15 jorus au mnios anavt la dtae fixée puor la CPPNI, le secrétariat adrsese une cinooactvon par crirouel ou par tuot artue moyen, à cauhqe mmebre de la commission.

Les dtenocmus de travail, s'ils ne snot pas jtnios à la convocation, dvreont être adressés à chaucn des merebms de la CPPNI, au puls trad 10 juors aanvt la réunion.

4.1.2.2.4. Décisions de la CNPPI dnas sa mssioin de négociation

Les décisions de la CPNPI snot pseirs sloen les règles moartijaeris tllees que définies par les dnsipotsiios légales et réglementaires applicables.

Les aocrdcs doevint être signés d'une part, par les otoangniirsas prntoeaals représentatives dnas la bcnrahe et d'autre prat par les ongosnirtaias sndiycaels représentatives dnas la bnahrce dnas les ciiodtonns des aicertls L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions

Avant chuaqe réunion de la commission, les pernteiaras saicuox décident si la réunion de négociation de la CNPPI dnnoe leiu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un compte-rendu par le secrétariat de la commission.

4.1.3.?La CPNPI dnas sa missoin d'interprétation

Lorsqu'elle est ssiiae conformément aux dopiiitsnoss prévues aux actilres 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ci-dessous, la CPNPI a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la cevoinotnn colivtcele nanoatile des ceocmemrs de détail non alimentaires, de ses anatvnes et aexnens ou d'un acocrd collectif, dnas les codtnioins définies ci-après.

4.1.3.1. Misiosn d'interprétation de la commission

4.1.3.1.1. Aivs d'interprétation d'une diopiiosstn conventionnelle

Dans sa msoiisn d'interprétation, la CPNPI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des ttxees cennnitoolnevs ou des acrcdos collectifs.

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

Conformément à l'article L. 2232-9 II du cdoe du travail, la CPNPI puet rdrnee un aivs à la dmaedne d'une jctiroiiudn judiciaire, sur l'interprétation d'une ou psueuilrs dniitooipsss conventionnelles, y cropmis les annetvas et annexes, ou d'un aorccd ctiloclef présentant une difficulté sérieuse et se psanot dnas de nbuemorx litiges, dnas les cidonniots mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

4.1.3.2. Fninnotemcoent de la commission

4.1.3.2.1. Présentation des demandes

Pour tutoe ddnaeme d'interprétation, la CNPPI diot être ssiiae par lrttee recommandée aevc accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les mmebres de la CPNPI arunot la possibilité de sitlielocr ttueos pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dnas ce cas, le secrétariat adresse, par coeiurrl ou par tuot atrue moyen, la litse des éléments complémentaires à cenumumqior à la CPPNI.

4.1.3.2.2. Modalités de saisine

Dans le carde de sa miossin d'interprétation, la CNPPI puet être siasie :
? à l'initiative de l'un de ses mbmeers ;
? à l'initiative d'une orniotisagan syldncaie ou d'une oagtinsiaorn proatlnae ;
? dereicentmt par un salarié ou peluuriss salariés rnleavet du cmhap d'application de la cviotonenn covetillce nnlotaiae des cmmreeocs de détails non aeirinlemats ;
? dteermniect par un euplmoyer rvaenelt du cahmp d'application de la cntivoeonn cticoelvle nialaotne des cceremoms de détails non amnialteries ;
? par une jiidoutricn de l'ordre jrdiauciie dnas le crdae de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI se réunit, dnas la mserue du possible, dnas le mios qui siut la réception de la ddmenae dnot elle est saisie, à l'exception d'un délai puls cruot irtpmai en cas de ssniiae émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au puls trad dnas les 2 mios suvaint la réception de la demande.

4.1.3.2.3. Désignation des mrmeebs de la CPNPI dnas sa msision d'interprétation

Dans la mesure du possible, les piernearats sucaiox cnnvnoineet que les mmreebs de la CPNPI siégeant en csoisoimmn d'interprétation dnoveit être désignés en ftnicoon de luer cnsnasaoince du sjuet fiaasnt l'objet de la sainsie de la commission.

Dans tuos les cas, un mbmere de la CNPPI ne pruora pas siéger lorsqu'il arua un lein pesornefsniol dciert ou idcrenit aevc l'entreprise qui a siasi la cmossoimin d'interprétation.

4.1.3.2.4. Convocation

Les mmeerbs de la CPNPI snot convoqués par le secrétariat au monis 15 juors anavt la dtae fixée puor la réunion par currieol ou par tuot aurte moyen.

La cooovtcanin coremnpd :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
? le diesosr de ddnemae d'interprétation.

4.1.3.2.5. Décisions de la CPNPI dnas sa mssioin d'interprétation

La csoiommisn rned ses aivs dnas les cnitioonds stvaunies :
? l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé, d'une part, par les osaraiognitns plaeantors représentatives dnas la brhacne et, d'autre part, par les oiatnriasongs sdnalyiecs représentatives dnas la bnrache dnas les cidioonnts des aierlcts L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du tiaavrl ;
Dans ctete hypothèse, l'avis vuat ananvet interprétatif et arua la même vauler caonuclettlre qu'un tetxe conventionnel. Il srea aolrs siumos à la procédure d'extension et annexé à la cvoteninon cvcelliote ;
? à défaut d'avis adopté dnas les coiodnitns ci-dessus, la csmosmoiin srea réputée être dnas l'impossibilité de redrne un aivs d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord fasaint état de la poisiton de cqhaue collège (patronal et salarial) srea aorls rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à tuotes les snattoiius de sinisae de la cmsiiomson d'interprétation.

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

L'avis d'interprétation dreva être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce deenirr srea notifié, par le secrétariat, dnas le délai d'un mios sauvint la réunion au cuors de laeuqlle il a été pirs :
? à l'auteur de la snsiiae ;
? à l'ensemble des oiiogrsaantns salecidnys et patronale(s)

représentatives au sien de la branche.

En atliocippan des doinspitosis de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, les aivs d'interprétation pnurroot être tismnars au jgue à sa demande.

4.1.4.?Autres moisisns de la CPPNI

4.1.4.1. Mnsoiiss d'intérêt général de la CPPNI

Conformément aux dsiioispotns de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CNPPI erecxe également, dnas son cmahp d'application, des moinisss d'intérêt général.

Elle représente la branche, notmenamt dnas l'appui aux erresintpes et vis-à-vis des purvoois publics.

Elle ecerxe un rôle prépondérant en matière de vleile sur les cooitdnnis de taairvl et l'emploi des salariés des cmeeocrms de détail non alimentaires. À ce titre, les mberems de la CNPPI snot informés des tuavrax de la coimomsisn ntloniaae puor l'emploi et la ftoaroimn pelnfosroneilse (CPNEFP) de la branche.

4.1.4.2. Rporpat anuenl d'activité

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

Ce rpopart aenunl cenrmopd :
? un blian des accdors cietflclos d'entreprise dnas les ctinondois prévues à l'article 4.1.4.3.2 ci-dessous ;
? une étude des éventuels iptmacs de ces accrods sur les cnnoidoits de taavirl des salariés de la bchanre et sur la crrucnecnoe etnre les enpseetrris de la bhcnrae ;
? les éventuelles rmicanadeomnots destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? un balin de l'action de la barhcne en feavur de l'égalité pnrslfesoloenie etrne les fmmees et les hommes, ntaemnmot en matière de classifications, de prtimooon de la mixité des eomplis et d'établissement des catrtfieics de qolaicuiftain professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la natrue des ptoess etnre les fmemes et les hmemos asini qu'un blain des oiutls mis à doispisotin des estepirrens puor prévenir et aigr ctorne le harcèlement sxueel et les aiseetmgnss sexistes.

Ce raprpot srea tinramss par le secrétariat de la cmiioosmsn au ministère du tvarail et versé dnas la bsae de données ntnialoae prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Tuot cenhmngeat d'adresse éventuel derva être notifié par le secrétariat de la CPNPI au ministère du travail.

4.1.4.3. Osteaboirvre priaaitre de la négociation collective

4.1.4.3.1. Mnsisois de l'observatoire paritaire

La CPNPI exerce les mssinios de l'observatoire paaiirrte prévu à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Cet osibarvrotee est chargé d'établir, une fios par an, un bailn qtitatainuf et qttiialauf de la négociation ceolvltice d'entreprise ou d'établissement rvleneat du chmap d'application de la cnintveoon colietlvce nationale.

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

4.1.4.3.2. Coconmtaimuin oogiabtilre des acrocds d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI

Le bialn de la négociation ceollvitce d'entreprise ou d'établissement sret à réaliser le rapport annuel d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les enrreitspes enrantt dnas le cahmp d'application de la cvonneotin citcevolle nnlatiaoe des ceemomcrs de détail non aimenietalrs snot tunees de communiquer, à la CPPNI, les aodcrcs qu'elles ont cluocns dnas le cdare du trite II, des cehrpiats I et III du trite III et des teitrs IV et V du livre Ier de la troisième pitare du cdoe du travail.

La cnoiumicamotn de ces accords, signés et reduns anonymes, diot être effectuée par la prtiae la puls dntiiegle par ceoirrul à l'adresse du secrétariat de la coimssmion frnaigut à l'article 5.2.2 du présent chapitre. L'envoi diot être accompagné :
? d'une fhice de dépôt de l'accord ;
? d'une vieorsn de l'accord signé par les peartis en frmoat PDF ;
? et d'une voiersn de l'accord signé en fraomt Word.

Dès réception, le secrétariat acusce réception des coionvntens et arccdos transmis, pius les arsdsee à chqaue mrbeme de la CPPNI.

4.2.?Commission paitarire nnailtoae de caiciotionln (CPNC)

4.2.1.?Attributions de la CPNC

La CPNPI puet être sisiae d'une ddnaeme de caiolotincin par un salarié ou un epelymour de la bncarhe puor tenter de ciclenior les prietas sur un lgitie les onpsapot crncaneont l'application de la cvtnioneon clciolvtee nantailoe des coemermcs de détail non alimentaires, d'un de ses accords, aenntavs et/ou annexes, et que ce dinreer n'a pu être réglé au nevaiu de l'entreprise.

4.2.2.?Fonctionnement de la CPNC

4.2.2.1. Présentation de la dmenade et modalités de saisine

La comisiosmn ptriaarie ntlaaonie de cnictaoiilon (CPNC) puet être sasiie par ltrtee recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La dmedane de sianise diot être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

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

4.2.2.2. Cpitosmoion de la CPNC

La csosmmoiin est composée de duex collèges :
? un collège salariés cnnmrpoaet toirs représentants par oatorngaiisn syaldnice rnnoeuce représentative dnas le cahmp de la ciotonevnn clvtclieoe naniaotle des ccrmeomes de détail non alimentaires, qeul que siot le nmorbe d'organisations représentatives relenavt de la même aiifaiftlon confédérale ;
? un collège empuyreols cnpnmoeart un nbomre de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les ooatngsainirs pntaalores rneoecnus représentatives dnas le chmap de la cntenoovin celolcvtie natanloie des ceecmmors de détail non alimentaires.

Un memrbe salarié ou eyloupemr ne puet siéger à une réunion ayant à enaimxer un différend dnas lqeuel son eetrrpsnie est pirtae ; il diot alros se friae remplacer.

Les orsinoanagits sicealdnys et panaretols cnueiqmnumot au secrétariat de la CNPC les coordonnées complètes de lerus représentants.

En cas de cenengmhat dnas luer délégation, les ontisorngaias concernées en inromefnt le secrétariat de la csoiomismn dnas les mireuells délais.

4.2.2.3. Convocation

Les mrmbees de la ciosimosmn snot convoqués par le secrétariat au monis 15 juors anvat la dtae fixée puor la réunion par cueirorl ou par tuot ature moyen.

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

4.2.2.4. Décisions

4.2.2.4.1. Présence des ptaries au ltiige à la réunion de conciliation

Avant toute délibération, la cmsioismon reçoit cqahue pritae au liigte aifn d'une part, de riecuelilr lures elnpcixiatos et d'autre

part, de psoer ses questions. Eells pneuevt être assistées de toute psnenroe de luer choix.

À défaut de poviuor se présenter à la réunion de conciliation, la ciomomssin dnedmae à cqahue paitre lrues otnbiovsraes écrites dnas un délai rnilsobanae qui dvnoret être envoyées par curieror aevc accusé de réception conformément au cadeelnrir fixé par la commission.

Les otersvbiaons écrites dorvnet être adressées à l'ensemble des ptiraes intéressées au ltgiie dnas les mêmes formes.

Chaque ptiare pruora répondre, dnas les mêmes formes, aux premières oravsoitbnes écrites conformément au ciedalenrr fixé par la commission.

Toute osaitoebvrn pnrevaue hros délai, le ccaeht de la ptose fnaisat foi, srea écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de cniioialotcn et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des pearits dnas les délais prévus, le cechat de la ptose fisaant foi, la cissoiommn considérera que la priate rfeuse de piripaectr à la tatvetnie de conciliation.

Le refus d'une des preaits au liitge de piaticprer à la réunion de cilncotaiion n'empêche pas la cmsiosiomn de statuer.

4.2.2.4.2. Cnlotoiiiacn des parties

Lorsqu'un acocrd est itevnrneu dvnaet la comiosmisn piritaare ntoaliane de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des mmerbes de la csommiison ansii que des pritaes au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

4.2.2.4.3. Échec de la conciliation

Si les ptrieas ne se mentett pas d'accord sur tuot ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pnotis sur lqeuesls le différend pstirsee est aussitôt dressé. Il est signé des mmbeers présents de la comoismisn asini que des pirteas concernées.

4.2.2.4.4. Nttiifaocion et crtvsoniaoen des décisions rnueeds par la CPNC

Le secrétariat de la CNPC ntioife ces décisions à cancuhe des paetirs par lttere recommandée aevc accusé de réception dnas un délai mmiauxm de 8 juors ouvrés.

Les coaniticoinls et décisions rdnuees par la CNPC snot conservées par le secrétariat qui les teint à la dosiiptsoin des mmbeers de la CPPNI.

4.2.2.5. Compte-rendu de la CPNC

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

4.3.?Commission pirairtae nnilaatoe de l'emploi et de la foraiotmn penrelsniosfole (CPNEFP)

Conformément aux dtpnosiiosis définies par les ttxees législatifs, réglementaires et clennnnotievos en vigueur, la cosmsoiimn piariatre ntaoalnie de l'emploi et de la fmtroaoin pseifloselonnre (CPNEFP) procède à l'élaboration et au suvii de la msie en ?uvre de la poiqilute de l'emploi et de la faoiortmn pfenrosslnlieoe dnas la brnache des ccemmeors de détail non alimentaires.

4.3.1.?Missions

La CPEFNP a puor moiissn générale de poviumroor la foamotrin psneoflorsilene en lioisan aevc l'évolution de l'emploi dnas la brcahne des cmcmeores de détail non alimentaires.

4.3.1.1. Missinos de la CPEFNP en matière d'emploi

La CEFPNP pmreet l'information réciproque des oanonsigritas siagntiears sur la stuiiaotn de l'emploi dnas la branche.

Elle a également un rôle d'étude des emilops de la branche, de luer évolution et en partceuiilr :
? l'analyse de la strutcure des eolpims ;
? l'analyse de l'évolution des qalncotfiuiais en fcntooin nanmomett de l'évolution des toileecnohgs :
?? aanlsye de l'adéquation des ftrnoiaoms etanesitxs aux bsnoies des esnetrieprs ;
?? aysnale des fulx d'emploi et crobtuntioin à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres ernte l'offre et la demande.

Elle ctronbuie à l'insertion pnsrllooisfneee des jenues et au maiitenn dnas l'emploi.

4.3.1.2. Moiissns de la CPNFEP en matière de formation

La CFPNEP définit la plotiuiqe de frmootian de la branche, adaptée aux binoess des salariés et des eespintrres et en fxie les priorités et les orientations, nnmeatmot au rarged des iofnomnitars iusses de l'observatoire proetspcif des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la csoomismin :
? met en ?uvre une ptliqouie de giotsen prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dnas ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les perareinats scuioax de la bahcnre proournt définir des anitocs puor acmoncgaepr les TPE/PME dnas l'analyse et la définition de lreus bineoss en matière de foomraitn piflenesrsnlooe et faiectilr l'accès à la fitmooarn des salariés de ces einsreetrps ;
? fxie les gneadrs otanioeintrs en matière de faotriomn poiloslfrnseene et d'alternance, qui soernt miess en ?uvre par l'opérateur de compétences dnot relève la barhnce ;
? s'assure de la msie en ?uvre efietvfce des priorités et oeritntnoais définies ;
? met à dipsiostion des cfhes d'entreprise et des ioinnsitttus représentatives du psoenernl les résultats des études menées au sien de la bnarhce asini que les ccoonlnisus et les ritnancomeaomds formulées par la CNFPEP en matière de priorités de fmooiartn pnlsneelsrfoioe et d'alternance ;
? siut les arcocds cucolns à l'issue de la négociation trnenalie sur les orientations, les ociejtbfs et les mnoyes de la fmioraotn professionnelle.

La CFENPP iverneitnt nnmamotet :
a) dnas la co-construction des citioecfiatrns adaptées aux bensois des salariés et des enrierptses des crmeomces de détail non aimrateielns ;
b) en matière de ftmriaoon itiailne et de vltaiodain des aicuqs de l'expérience (VAE) en patipiarnct :
? à la définition des finmoorats ponlieesloefsrns ou teqcuhnies spécifiques à la bnhcare ;
? à la poilutiqe de la bhracne puor la fioaortmn des frrtuemaos et l'accueil des srageiiats en entreprises, y cmirops la piquoltie en matière de tatuort ;
? à des jruys nanaitoux de délivrance de trites et diplômes ;
c) en ppaaitrcnit à la définition des fmrotaions de rcineeoorvsn souhaitées par la brnahce ;
d) en matière de firtomoan en arcannetle (apprentissage, crttonas de professionnalisation, pmrootion et rnevcioorsen par l'alternance [Pro-A], etc.) :
? en cnaiurotnbt à la définition des priorités de la brhcnae dnas ces domaines,
? en déterminant des nuaievx de presis en carghe des craotnts d'apprentissage et des cnorttas de pnslroianeooafiistsn en foinoctn nomamtnet du nvaeiu de qcaitoifaliun et du tpye de ceicftiiaotrn poeeinssrnlfloe ;
e) en cnouiantrbt à l'étude des mneyos de formation, de peenenriontcfemt et de réadaptation prneseloiolnfse eixnstat puor les différents neavuix de qaliufcatoiin ou à créer (exemples : pimtoroon ou reivesonrocn par l'alternance [Pro-A], pojret de toaiitnsrn professionnelle).

4.3.1.3. Msnsoiis de la CFPENP en matière d'observatoire prtpioscef des métiers et des qualifications

La CFNEPP est chargée d'élaborer la lstie des tvaaurx à réaliser et d'examiner les résultats obentus par l'observatoire prtcpeosif des métiers et des qualifications.

4.3.2.?Composition de la commission

La csoiomsmin est composée de duex collèges :

? un collège salariés crnamoenpt toris représentants par ornsaatiigon sdylncaie rneuocne représentative dnas le champ de la coetinovnn cellvoicte natniolae des comceemrs de détail non alimentaires, qeul que siot le nbrmoe d'organisations représentatives reelnavt de la même aotaffliiin confédérale ;
? un collège eupmoryels cnaornpmet un nbrome de représentants égal à ceuli du collège salariés, désignés par la ou les oringnaitsaos pearntloas roecenuns représentatives dnas le champ de la cnoitovenn cetlvciole nioatnlae des crcmoemes de détail non alimentaires.

Les ongsiraaniots snaieyldcs et pntlaraoes ceuiumnqnomt au secrétariat de la CENFPP les coordonnées complètes de lrues représentants.

En cas de cgneenahmt dnas luer délégation, les onargnaiistos concernées en innoemrft le secrétariat de la cmmooissin dnas les mlerleuis délais.

Tous les 2 ans, la csosmimion chiosit pmrai ses mmeerbs :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

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

La présidence est assurée aenelattmnievrt par cquhae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence asmsnaut la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la coosmmisin détient la vice-présidence de la soctien prseeillsnfonoe prrtiaaie (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.

À chuqae renouvellement, la répartition des pseots s'effectue atveatnnemleirt et pminiretreaat enrte les oantariginoss prnataloes et les oatrnonisigas sylniaceds de salariés.

4.3.3.?Fonctionnement de la commission

4.3.3.1. Caviotocnon des mmeebrs et poptiariiactn aux réunions

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

Des réunions eixnlleeeptoncs pneuevt être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e),
? siot d'au mnios duex otioisngrnaas meebrms de la CPNEFP.
Dnas ce cas, le ou la président(e) pnred atce de la dneadme et fiat établir la cinovtacoon sur l'ordre du juor proposé par les aturues de la demande.

La cvcnooioatn est adressée au minos 15 juros à l'avance. Les dnotmecus nécessaires à la dsiusiocsn snot envoyés au mnois 8 jours avnat la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor ceoeijtnonnmt aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccauhn des pionts y est isinrct aevc mieontn du demandeur.

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

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

4.3.3.2. Modalités des délibérations

La CEFNPP pnerd ses décisions à la majorité des mremebs présents ou représentés.

La présence d'au moins duex représentants de cachun des collèges est ruesiqe puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Un mberme puet dnnoer povouir au mmbere de la CFNPEP de son choix.

Le frmrioalue donannt pivoour diot être jniot à la convocation.

4.3.3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CEPFNP est assuré par le secrétariat des csmiiosonms pteirarias nanialoets prévu à l'article 5.2.2 du présent chapitre.

4.3.4.?Concours et cniiroutobnts extérieurs

Pour arsseur ses missions, la CFNPEP s'appuie, etrne autres, sur les travaux réalisés par l'observatoire pospicertf des métiers et des qciinitaulfoas de la branche.

La CNEFPP puet également setloilcir des concours, aivs et ceisnlos extérieurs, ou tuos oarngeimss appropriés puor les ievintr à cnioetburr à ses objectifs.

4.3.5.?Communication

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

Ils fnot connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux cmsoisoimns pieitarras naaeotilns de la branche, aifn de metrte en ?uvre une conamimoutcin puor en friae la publicité auprès des eerstrneips et de lerus salariés.

4.4.?Section pfselsonnrieloe pratiirae (SPP)

La sociten pofllenriosnsee paitirare (SPP) met en ?uvre les oniatnoirets et la puqloitie de ftraoiomn définies par la ciisosmmon ptaairire nnalotiae de l'emploi et de la fmaoortin plsefsrlinoenoe (CPNEFP).

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

Cette cssimomion a puor obejt de réguler et de sruive l'emploi des fndos de la foitmoran pllnsoeefornise de la branche. Elle rpmeilt les mssniois définies par les teetxs législatifs, réglementaires et cvnenntnoeolis en vigueur.

Conventionnellement, la copitomiosn et le fomenncnntieot ienrtne à la bhacnre snot les mêmes que cuex de la CPFNEP définis à l'article 4.3 ci-dessus. Ils proruont être adaptés selon les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.1.?Composition de la SPP

La cmioimsosn est composée de duex collèges :
? un collège salariés creonmapnt trois représentants par oatagrsionin sidnaylce rnuceone représentative dnas le champ de la cetoovnnin cvitolecle nailaonte des cremmcoes de détail non alimentaires, qeul que siot le nmbroe d'organisations représentatives relevnat de la même afiaoifltin confédérale ;
? un collège empuleyros cnnamopert un nbrmoe de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les oisnaoanrigts plataoerns rnnoeecus représentatives dnas le champ de la cntnivoeon ctiovlecle nnioaalte des creommecs de détail non alimentaires.

Les ontrnoiaagiss secidnylas et pnolatreas cumnmeqiount au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de ceemngnhat dnas luer délégation, les osorgannaiits concernées en irnoemfnt le secrétariat de la csomosiimn dnas les mlieluers délais.

Tous les 2 ans, la comsismion cihosit prmai ses members :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

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

La présidence est assurée aetlrvamnteeint par chuaqe collège

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

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

À cahque renouvellement, la répartition des pstoes s'effectue artnamentveelit et peaatirmrient ertne les ogaisnrtanios polteanras et les ootsaiigarnns sydeinlacs de salariés.

4.4.2.?Fonctionnement de la SPP

4.4.2.1. Ctoivaconon des mreebms et picptrioiatan aux réunions

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

Des réunions eentixpeecllons pneeuvt être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au moins duex oosgraatninis mremebs de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président(e) penrd atce de la demndae et fiat établir la cvoioacontn sur l'ordre du juor proposé par les aueruts de la demande.

La concaootvin est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les doumtcnes nécessaires à la dssisiocun snot envoyés au moins 8 jours avant la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor cneinejtonmot aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chucan des pitons y est icnrsit aevc meoitnn du demandeur.

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

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

4.4.2.2. Modalités des délibérations

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

Un mmbere puet dnneor pvuioor au mebrme de la SPP de son choix.

Le fmrrilauoe donnant pooviur diot être jinot à la convocation.

4.4.2.3. Secrétariat de la commission

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

4.4.3.?Missions de la SPP

La SPP a puor moiinsss nomtnmaet :
? de réguler les fndos collectés et destinés au fenmacneint des différents diiipssfots de faitomorn ;
? de mtrete en apipitocaln les aexs perriitaoris de fomaortin cnnutoie des entreprises, conformément aux rcoiaetdmanmons de la CFPNEP ;
? de définir des priorités de fmroatoin et des règles de psire en crghae puor acnaoepgcmr les etipneserrs de moins de 50 salariés dnas la gotisen prévisionnelle des eimplos et des compétences et dnas leurs pjoters de formation, en cohérence aevc les doiosspniits conventionnelles, les aivs et les oaoietrnitns de la CPNEFP.

La SPP vieellra à ce que les oinreotnatis définies par la coomiimssn piartraie natalnioe de l'emploi et de la froimaton prlilesensoonfe (CPNEFP) snoiet pierss en accrod aevc les prérogatives de gtiosen et les décisions de l'opérateur de compétences au ragred de l'équilibre des fndos gérés.

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

5.1.?Domiciliation des cissnimomos piartriaes nationales

Les ciomnmosiss pareiairts ntloaniaes (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège scioal du CDNA, aletenmeclut situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La siceton plensrelfosnioe priratiae est créée au sien de l'OPCO.

5.2.?Organisation des cmsnmoiosis piariaerts nationales

5.2.1.?Présidence des commissions

Tous les duex ans, les memrbes des différentes ciimsmnooss piaarierts nanaoeitls ciseihossnt prmai lerus mbmeres un ou une président(e) et un ou une vice-président(e), chacun(e) anaanptpert à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des pteoss se fiat aienrntltmaevet etnre les oiraontisgans paartoelns et les oisnoatngrias snialcdyes de salariés.

Le ou la président(e) ainme les débats.

5.2.2.?Secrétariat des commissions

Le secrétariat des csionismmos preiriatas nilaontaes est assuré par le CDNA, antelleeumct situé au 45,rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse ceriorul du secrétariat des cmiosismons est la svunatie : contact@cdna.pro.

Article 6 - Garanties accordées aux salariés participant à la négociation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

6.1. ? Ptraaiiicotpn aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une etseripnre ciropmse dnas le camhp d'application de la cotvnienon ciltlevoce nlaaotine est appelé à siéger dnas les différentes cionsmsimos pieraartis ou miexts prévues par la présente convention, ses aantvens ou accords, le tmpes passé srea rémunéré par l'employeur cmmoe tepms de tarvial eecftiff dnas le crade de l'horaire nromal de l'entreprise.

Les salariés des eintrrsepes rvanleet du cmhap d'application de la cetvonionn clivoeltce ntainloae des cecmmroes de détail non alimentaires, appelés à ptcapreiir aux réunions des ciosinommss paeriaitrs nnlaeitoas de la bncrahe bénéficient d'une aiusiartoton d'absence, puor pcieriaptr à ces réunions, snas ptere de rémunération.

Cette auatoiotirsn est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au moins 5 juros ouvrés aanvt la dtae prévue de luer asnebce et à la prociodtun de luer caoctioovnn émanant siot de l'organisation sdnilacye qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance pairarite concerné.

Cette ciaotnvoocn idiuqne la nautre et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

La poactiartipin des salariés à la réunion est attestée par la fuellie de présence.

Ces salariés, désignés par une des osirnoaganits sdeycalnis représentatives dnas la branche, bénéficient, pnndeat ttuoe la durée de luer mandat, de la pooitrtecn conférée aux délégués sdanyciux par l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. Ils snot protégés jusqu'à 6 mios après la fin de luer mandat.

6.2. ? Préparation des réunions

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

Les salariés piapatinrct aux négociations dnas le crdae des cisoomnimss mextis ou pareiaitrs bénéficient d'un crédit d'heures puor préparer les réunions :
? 2 hueers puor préparer une réunion d'une demi-journée ;
? 4 hueers puor préparer une réunion d'une journée.

Cette prise en cgrhae est limitée par réunion :
? à toirs représentants mixaumm par otgaraisonin saldnyice ;
? et à duex représentants mxamium d'une même oagntrsaiion sndicyale par entreprise.

6.3. ? Naeruts des heures

Ces hueers seonrt de pelin dirot considérées comme temps de trviaal et payées à l'échéance nmolare par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du pesnoernl dnas le crdae des dsiisioonpts législatives et réglementaires.

La pctaopiitrain à ces réunions ne purroa être un mtiof de snaiotcn de la prat de l'employeur.

6.4. ? Pirse en charge

a) Iniedsaimtnon des mreebms de la CPPNI

Le temps de pacatiioitrpn et les heuers de préparation aux réunions snot remboursés à l'entreprise par la ou les oraitnsiogan (s) pifrsnenleloose (s) paalrotne (s) snrtiaaige (s) de la présente convention, sur la bsae du sailare mnuimim hirroae burt cennninevootl de caciilaiotssfn du salarié, cgaehrs plaeaontrs comprises, dnas les liiemts seniutvas :
? les heeurs de paoiciatirptn aux réunions snot intégralement remboursées à l'entreprise ;
? les hurees de préparation des réunions snot remboursées dnas la litime de 36 hreues par an par oiaiatsrognn syndicale.

À cqauhe fin de trimestre, l'entreprise asesdre au secrétariat des cmosmnisios prtrieiaas naltnioeas les éléments pratnmetet ce rbsneumeomret : jiaicfsiuftts originaux, neviau de qaauiiilctfon et nbmroe d'heures.

Pour être pisers en compte, les ddnaeems de rsemmuenoebrt dneviot être présentées 2 mios après la fin de l'année cvilie au corus de llulqaee la réunion a eu lieu.

Dans tuos les cas, les salariés ppaniiatcrt aux réunions de la CNPPI ne deniovt aovir aunuce reeutne sur sirlaae à ce titre.

b) Frias de déplacement

Les firas de déplacement et de séjour senrot pirs en cahrge et remboursés à ces salariés par les osgniitronaas sngaeriaits les aaynt désignés et seoln les modalités définies par elles.

6.5. ? Justificatif

Les salariés des errsetnieps de la bacrnhe concernés dnverot iermofnr luer euyepmlor :
? de luer désignation au sien d'une ou des cmnssiiooms peiairatrs ou mtixe ;
? de la dtae des réunions dès réception du ceaelnrdir ou de la ccatovoionn émanant du secrétariat de la ciomsosmin ;
et sgienr la fleilue d'émargement à chquae réunion aifn d'éviter toute contestation.

6.6. ? Contestation

L'employeur qui saoiuhte cneesttor l'utilisation ftaie des herues de délégation pourra sisair le secrétariat de la coeiotvnnn cclelvtioe nntoialae dénommé CNDA par letrte simple. Le différend srea examiné et arbitré par la cmisismoon mtixe ou piaratire la puls proche.

Les dtspnosiiois du présent airltce derndneovit cuuqaeds de peiln doirt en cas de dénonciation de l'accord du 27 jiun 2019 rlatief au développement du duaoigle soacil et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de diotsoilsun de l'association dénommée APNCDA msie en pacle par les searntaiigs dnas ce cadre. Les hruees et frias engagés à la dtae de la dissoliotun sonret réglées conformément aux donitsspiois du présent article.

Dans cttee éventualité, les oionstiangars stiegrianas de la présente cionnvtoen cltvcleioe ninalatoe dervont se réunir dnas les puls berfs délais et au puls trad dnas les 3 mios de la dénonciation ou de la dtisiosulon susmentionnée puor prndere les dsonoptsiiis nécessaires.

Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

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

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur pernd les meusers nécessaires puor aerssur la sécurité et protéger la santé pqyiushe et mlteane des traauevillrs (art. L. 4121-1 et suntivas du cdoe du travail).

Les merseus puor aussrer la sécurité et protéger la santé pqiuhsye et maenlte des tavieullrars ceomrepnnnt :
1. Des aconits de prévention des rsuqies perienfnlsooss ;
2. Des aoincts d'information et de foimoartn ;
3. La msie en pclae d'une otgnaiaiorsn et de mynoes adaptés.

L'employeur vlleie à l'adaptation et à la msie en ?uvre de ces merseus puor tneir ctmpoe du cnhegnemat des cnicraesotcns et tnedre à l'amélioration des sttuniiaos eentaxists :
? éviter les rsueiqs ;
? évaluer les rqseuis qui ne pevenut pas être évités ;
? crtbtaome les rqesuis à la surcoe ;
? aatedpr les ctionondis de trvaial ;
? tneir cpotme de l'état d'évolution de la tqicenhue ;
? rlpemeacr ce qui est dreangeux par ce qui n'est pas deeungarx ou par ce qui est monis daeregunx ;
? pieilnafr la prévention en y intégrant, dnas un ensmblee cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cdoitninos de travail, les reiontals scieaols et l'influence des fuarctes ambiants, nomenmatt les rseuiqs liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux aictlres L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du travail, aisni que cuex liés aux agnstimsees setisxes définis à l'article L. 1142-2-1 du même cdoe ;
? prndere des mesreus de ptctoerion ctvlcloiee en luer dnnoant la priorité sur les merseus de prtcoteion ineuiddlilve ;
? deonnr les intotuirsncs appropriées aux salariés.

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

Un intérêt pirilecatur srea apporté par l'employeur sur les reuqsis psychosociaux. L'employeur atarpeda sa démarche de prévention en fconoitn des caractéristiques et de la tliale de l'entreprise. Des oliuts ont été mis en pcale par l'administration, drteicoin générale du travail, puor l'aider à curonrtsie sa démarche.

Les pieanrrates sucoiax siatneirgas de la présente coieonvntn aednccort une pcale prépondérante au dauiolge social. Lorsqu'elles snot présentes au sien de l'entreprise, les itnntstoiuis représentatives du peoenrsnl sronet consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des riqeuss pihuocsyoacsx dnas le crade de lerus prérogatives. Selon la tliale de l'entreprise, les modalités de luer ptiiocpaaitrn à l'évaluation des rsieuqs pycacsoiuoshx prnourot prnedre la forme d'un acocrd clectilof de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un paln d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur privilégiera la pctatiioirpan des salariés snas leuqlses anuuce aocitn de prévention ne puet toeuvrr de portée effective.

Les siceervs de santé et de prévention au taarvil et le médecin du trvaail en pitraiucler srneot associés à la démarche.

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

Dans les établissements eamyplnot au mnios 11 salariés, il est institué un comité siacol et économique (CSE) dnas les cdiintnoos prévues par les arciltes L. 2311-1 et suvnaits du cdoe du travail. Ces msiinsos dvienot nemntmoat pmouirvoor les meesurs tdnanet à aeusrsr la santé et la sécurité des salariés mis en ?uvre par l'employeur.

Le CSE velile à l'application des dspisinotios législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en sioattuin de hdcanaip ou non à tuos les elmpios lros d'un retuor à l'emploi.

Les dtniosoiisps cenoarncnt le comité scoial et économique (CSE) fingruet à l'article 3 du crhatipe III de la présente convention.

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

Dans les estenreirps et les établissements dtnsticis d'au mions 300 salariés, une coiiomsmsn santé, sécurité et codtnoniis de trviaal (CSSCT) est créée au sien du CSE. Loqsrue l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CCSST n'est pas obtlogiarie suaf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, namenmott en roasin de la narute des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tuot ou pritae des aoitnributts du comité raelvteis à la santé, à la sécurité et aux coointnids de travail, à l'exception, d'une part, du rceours à un exrept prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du cdoe du tairval et, d'autre part, des abtotturinis ctesvulanoits du comité.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des cnoodintis de travail, la CSSCT :
? procède à l'analyse des rsueqis psnsieoloernfs aquxuels puenvet être exposés les travailleurs, nmotaenmt les fmemes ecenenits ;
? cuniortbe nemtmanot à filcaiter l'accès des femmes à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
? cuobinrte à l'adaptation et à l'aménagement des psoets de taavirl aifn de flctieiar l'accès et le mentiian des prenenoss en satituion de hacniadp à tuos les epiomls au crous de luer vie poenliseosfnrle ;
? puet suiscter totue iaitvintie qu'elle emsite ulite et proepsor noetnammt des aniotcs de prévention du harcèlement moral, du harcèlement seexul et des agsnsieemts sexistes.

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

Dans les errteeipnss eyonlpamt henaimlluebett au monis 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dnas les cntodniois prévues par les atlcreis L. 1311-1 à L. 1322-4 du cdoe du travail, les museers d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprise ou l'établissement, asnii que les ciiotdnnos dnas leqeseulls les salariés peunvet être appelés à participer, à la dmnedae de l'employeur, au rétablissement de coinoindts de tairval perttiocercs de la santé et de la sécurité des salariés, dès lros qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur cromptoe eseuvinlcxmet les règles générales et paremteenns rvleeitas à la diinplicse dnas l'entreprise, et notmanemt la nuatre et l'échelle des soiactnns que puet prredne l'employeur et l'énonciation des dnsoisipitos légales rvaieltes aux dorits de la défense des salariés en cas de msie en ?uvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur rpllpeae les dpsiitooinss rtieelvas aux harcèlements maorl et sexuel et aux aeimgetnsss seeistxs prévues par le cdoe du travail. Il diot également rapleepr l'existence du dsisoitpif de pottioecrn des lracneus d'alerte prévu au catpirhe II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rivalete à la transparence, à la lutte ctorne la cotpuroirn et à la mordaiesntion de la vie économique.

Le règlement intérieur ne puet cnnieotr :
1° Des dsiistooipns ctrineroas aux lios et règlements asnii qu'aux spltntiiaous des ctoiovennns et acorcds coceltlfis de taivral acalpplbeis dnas l'entreprise ou l'établissement ;
2° Des distiponoiss antaroppt aux driots des peosrenns et aux libertés ivieildlndues et cclvleiotes des roirstiencts qui ne srnaieet pas justifiées par la nurtae de la tâche à aocpcilmr ni proportionnées au but recherché ;
3° Des disioitsnpos dmsinrniaict les salariés dnas luer epolmi ou luer travail, à capacité pnifnsrellesooe égale, en riason de luer origine, de luer sexe, de lerus m?urs, de luer oiioreanttn sxelluee ou identité de genre, de luer âge, de luer stiaoutin de flalmie ou de luer grossesse, de lrues caractéristiques génétiques, de luer aanacrenptpe ou de luer non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une noatin ou une race, de lerus onnpiios politiques, de lreus activités scldeinays ou mutualistes, de luers cncintvoios religieuses, de luer acrnpaepe physique, de luer nom de fmallie ou en roaisn de luer état de santé ou de luer handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du cdoe du travail, le règlement intérieur ne puet être iunrtdoit qu'après avior été siumos à l'avis du comité socail et économique lorsqu'il existe. Il diot être déposé, accompagné de l'avis du comité saocil et économique lorsqu'il existe, au gffere du csinoel de prud'hommes asnii qu'à l'inspection du tariavl et affiché dnas l'entreprise.

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

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

L'employeur, ctpome tneu de la natrue des activités de l'établissement, évalue les rsequis puor la santé et la sécurité des travailleurs, y cimoprs dnas le coihx des équipements de travail, dnas l'aménagement ou le réaménagement des lieux de tiaravl ou des installations, dnas l'organisation du tariavl et dnas la définition des poests de travail. Cette évaluation des rqsuies tneit ctpome de l'impact différencié de l'exposition au ruisqe en fncootin du sexe.

Apportent luer curbottioinn à l'évaluation des reiusqs peososilnnfres dnas l'entreprise :
1° Dnas le crdae du daulogie soiacl dnas l'entreprise, le comité siacol et économique et sa commoiissn santé, sécurité et cotnonidis de travail, s'ils existent. Le comité siacol et économique est consulté sur le denmouct uqniue d'évaluation des ruesiqs possoelneifnrs et sur ses msies à juor (cf. infra) ;
2° Le ou les salariés compétents puor s'occuper des activités de petiotorcn et de prévention des rsuqies pfilsoronsenes de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
3° Le svcreie de prévention et de santé au tvarail aeuqul l'employeur adhère.

À défaut, puor l'évaluation des rqeisus professionnels, l'employeur puet également sollitiecr le conorucs des pnesoners et oimrsgenas mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du cdoe du travail.

À la sutie de l'évaluation des risques, l'employeur met en ?uvre les aoitcns de prévention asnii que les méthodes de tivaral et de potridcoun gairtnasnsat un mleuleir nvaeiu de potorctein de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces acntois et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les naeuivx de l'encadrement.

Lorsque les dtuncomes prévus puor l'application du présent actlrie devniot faire l'objet d'une msie à jour, celle-ci puet être minos fréquente dnas les eeernstirps de mnois de ozne salariés, suos réserve que siot gratnai un neaviu équivalent de ptitrecoon de la santé et de la sécurité des travailleurs, dnas des cidtnonois fixées par décret en Coensil d'État après aivs des oisnagaroints psnorlsfieloeens concernées.

Toutes les ererptinses dès l'embauche du 1er salarié denvoit

ieieniftdr et litser les ruseqis prelneinsofsos encuruos par les travlairuels et les aotncis de prévention et de poocirtten qui en découlent dnas le dcomuent uuinqe d'évaluation des reisqus pennisefolrsos (DUERP), conformément aux arelicts L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du cdoe du tavaril et à la réglementation en vigueur.

Les rquesis dinveot être recensés selon des critères poerrps à l'unité de traavil (fréquence d'exposition, gravité ?), pius classés. Ce clnessmeat prmeet d'établir des priorités et de fietlciar la pfiaoitlancin des mursees de prévention et de prctiooten à mterte en ?uvre.

Les aintcos de prévention et de piotcteron doenivt être proposées puor prévenir les rqsiues et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le csmlseanet des rquseis petrneemtt de définir les aointcs de prévention les puls appropriées, couavnrt les dsninemois techniques, hniumeas et organisationnelles.

L'évaluation des rsieuqs abotuit :
? dnas les ersritpenes de 50 salariés ou plus, sur un prgoramme aneunl de prévention des rusiqes pfoenonsielsrs et d'amélioration des cidtoinons de taavril ;
? dnas les eretipesrns de moins de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des rseuqis et de peooctitrn des salariés.

Le DREUP est tmanisrs à cahuqe msie à juor au sevrcie de prévention et de santé au taarvil auueql adhère l'employeur. Il est tneu à la disposition, dnas ses vsienros successives, des salariés, des aneicns salariés, des mbeemrs du comité sacoil et économique s'il existe, du médecin du travail, des ategns de l'inspection du travail, des sivreecs de prévention de la Carsat et des ituecsneprs de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du cdoe du travail.

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

Le DEURP diot être mis à juor au moins 1 fios par an, anisi que lros de tutoe décision d'aménagement mindfoait les cinidtonos de tivraal ou imatpncat la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une iooiatfrnmn supplémentaire intéressant l'évaluation d'un rqsiue dnas une unité de traavil est recueillie.

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

Le salarié bénéficie d'une vitise d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du taaivrl et, suos l'autorité de celui-ci, par le coatareluolbr médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du cdoe du travail, l'interne en médecine du tivaarl ou l'infirmier. Le pefoseisnronl de santé qui réalise la vistie d'information et de prévention puet oentierr le tvlrieulaar snas délai vres le médecin du travail, dnas le recpest du prltoooce élaboré par ce dernier.

Cette vtsiie d'information et de prévention ievientnrt dnas un délai qui n'excède pas trois mios à cotpmer de la prsie effivctee du ptsoe de travail. Elle ienrevitnt préalablement à l'affectation sur le ptose puor les trvaleiarlus de niut mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du tvraial et puor les tauvraillers âgés de mnios de 18 ans.

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

Lors de la visite d'information et de prévention, tuot salarié en siattoiun de hanacidp ou qui déclare être tairluite d'une psnioen d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du trivaal est orienté snas délai vres le médecin du travail, qui puet préconiser des atpntaaiods de son psote de travail.

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

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

Le salarié bénéficie d'un reveneelnmulot de la vitsie d'information et de prévention initiale, sloen une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui pnerd en cotmpe les cidoonitns de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les reqsuis aulxequs il est exposé, est fixé par le médecin du tivraal dnas le cdare du plrotcooe visé par l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du tvairal au cuors d'une vitise médicale de mi-carrière organisée dnurat l'année cviile de son 45e anniversaire, dnas les cotniodins fixées par l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail.

Les salariés en arrêt de tviaral d'une durée de puls de 30 juros pveuent bénéficier d'une vitise de préreprise par le médecin du travail, dnas les ctiinodons visées aux actreils R. 4624-29 et R. 4624-30.

Cette vsiite est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des srevecis médicaux de l'assurance miaalde ou du médecin du travail, dès lros que le retuor du salarié à son psote est anticipé. L'employeur inrfmoe le salarié de la possibilité puor celui-ci de stcilelior l'organisation de cttee visite.

Après un congé de maternité, une acesbne puor csuae de maildae professionnelle, une anebcse d'au mnios 30 jorus puor csaue d'accident du taaivrl ou une absecne d'au minos 60 jorus puor cusae de mdaliae ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un emexan médical de reprise, dnas les ciotoinnds visées aux artclies R. 4624-31 à R. 4624-33 du cdoe du travail.

Dès qu'il a consaiascnne de la dtae de fin de l'arrêt de travail, l'employeur diot ssiiar le sreivce de prévention et de santé au tarvial qui oginsare l'examen médical le juor de la rrpseie etveficfe du travail, et au puls trad dnas les 8 juros qui svnueit ctete reprise.

L'employeur iomnfre le médecin du trvaial de tuot arrêt de tiaarvl d'une durée inférieure à 30 jorus puor cause d'accident du travail, aifn que celui-ci pisuse apprécier, notamment, l'opportunité d'un nveoul eeamxn médical et préconiser, aevc l'équipe pluridisciplinaire, des msreeus de prévention des reqsuis professionnels.

Les dipiinsotoss rlvieetas à la vtiise de préreprise et à l'examen médical de rerpise snot abcpailleps aux arrêts de tvriaal débutant à cmptoer du 1er arivl 2022.

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

Les salariés suvtinas fnot l'objet d'un svuii médical adapté, à l'issue de la vstiie d'information et de prévention :
? les taralueilrvs en sotiaiutn de hacaindp ou triteulias d'une piosenn d'invalidité ;
? les tiulelrravas de nuit, mentionnés à l'article L 3122-5 du cdoe du tiraavl ;
? les tiluervarals mnuiers ;
? les femems eeeicntns ;
? tuot tvaleaurlir dnot l'état de santé, l'âge, les cindinotos de tiraavl ou les risueqs prnsefsnleoios axueuqls il est exposé le nécessitent.

À l'exception des femmes enceintes, le médecin du traival fxie la périodicité de ce suivi, snas poviuor excéder 3 ans.

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

Le sviui iuivddenil renforcé cnocnere les salariés exposés à des rueiqss prirlituceas puor luer santé.

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

Ces exeamns médicaux pmreetntet nonmteamt de :
? s'assurer que le tlaluiverar est atpe au psote de tarvial auueql l'employeur esagnive de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du potse aevc son état de santé) ;
? rheechcerr s'il n'est pas aenittt d'une aftfoicen cmoorntpat un dngaer puor les auters tluailrrvaes ;
? pspoorer éventuellement des aodntaipats du potse ou l'affectation à d'autres pestos ;
? l'informer sur les reusqis liés à son pstoe de tavrail et le suivi médical nécessaire ;
? et le slsienesibir sur les myenos de prévention à mttree en ?uvre.

Les pesots présentant des reusiqs pcriitaeulrs mentionnés au periemr alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du taivral snot cuex epoansxt les tavuearlirls :
1° À l'amiante ;
2° Au plmob dnas les cinonidots prévues à l'article R. 4412-160 du cdoe du tiraval ;
3° Aux agnets cancérogènes, mutagènes ou tiueoqxs puor la ruipreotdocn mentionnés à l'article R. 4412-60 du cdoe du taraivl ;
4° Aux atgnes boliiuqoges des guoreps 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du cdoe du tairavl ;
5° Aux rynonntemeas iansntois ;
6° Au rsquie habryerpe ;
7° Au ruisqe de chute de htuuaer lros des opérations de mgtaone et de démontage d'échafaudages.

Présente également des ruiqses ptrilcireuas tuot potse puor lueqel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un eeamxn d'aptitude spécifique prévu par le cdoe du travail.

S'il le jgue nécessaire, l'employeur complète la litse des ptoses ernnatt dnas les catégories mentionnées ci-dessus par des ptseos présentant des reiuqss puirrtcliaes puor la santé ou la sécurité du tleiarulavr ou puor cleels de ses collègues ou des tiers évoluant dnas l'environnement immédiat de tviaarl mentionnés au priemer alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, après aivs du ou des médecins concernés et du comité saicol et économique s'il existe, en cohérence aevc l'évaluation des reuqsis prévue à l'article L. 4121-3 du cdoe du travial et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du cdoe du travail.

Cette litse est tirmsanse au sicvree de prévention et de santé au travail, tunee à dsioiotpsin du duetiercr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taravil et de l'emploi et des srvieecs de prévention des ogarminses de sécurité slicaoe et msie à juor tuos les ans. L'employeur moitve par écrit l'inscription de tuot poste sur cttee liste.

Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er ? Préambule. Liberté d'opinion
Article 2 ? Ecrixece du doirt syndical
Article 3 ? Comité soaicl et économique
Article 4 ? Congés puor fiotmoran économique, sociale, ennnveeltonraime et syndicale
Article 5 ? Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités seyadnilcs et l'exercice de leurs fonctions.

Article 1er - Préambule. Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément aux aicrltes L. 2141-1 et saunitvs du cdoe du travail, l'exercice du doirt sdnciyal est reocnnu dnas toeuts les ertnrpeseis dnas le recespt des drotis et libertés ginrtaas par la cuotsottiinn de la République, en plueriaticr la liberté idviulleidne du travail. Les saytnicds pfnioseorelsns pnevuet s'organiser lbmnreeit dnas tteuos les entreprises.

Les peartis ctctornnetaas s'engagent à restecper les drotis et libertés gnitaars par la Ciioutsotntn de la République, en prciiealtur la liberté idnveuliilde du travail, la liberté d'opinion politique, aisni que le diort puor tuos d'adhérer lnrbeemit ou d'appartenir ou non à un sdnyaict ou greuponemt professionnel.

L'exercice du dorit sadycnil est régi par les acretlis L. 2141-1 à L. 2146-2 du cdoe du tavaril et les dpnoiotsiiss particulières psires au naeivu de cuhqae errptsenie puor luer alotiiacppn (panneaux d'affichage, elopmi de crédit d'heures, etc.).

Il est idtrniet à l'employeur de penrdre en considération le fiat puor un salarié d'appartenir ou non à un sydicant ou l'exercice par celui-ci d'une activité syacilnde ou mttiuuslae puor arrêter ses décisions, nnaetommt en ce qui cnecrnoe le recrutement, le rmoenuevneellt du contrat, la formation, la prmiooton professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de snacitons disciplinaires, la rtuprue du crnaott de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la codntuie ou la répartition du travail, le déroulement de carrière asini que le reacnmeslest et le reenleolumnevt de contrat.

Il est ietidrnt à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen qnculueoqe de persiosn en fvuear ou à l'encontre d'une oiainroagstn syndicale.

Tout salarié puet friae atce de cduratndaie à un maadnt politique.

Toute dpiitososin proantt ainttete aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de pelin droit et puet doennr leiu à l'octroi de dammgeos et intérêts.

Article 2 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

2.1. Cttnutoioisn de la scotien syndicale

Les sdyntcias visés à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail, dès lros qu'ils ont au monis duex adhérents dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, punevet ceuostintr au sien de l'entreprise ou de l'établissement une seicotn sidnylcae qui aussre la représentation des intérêts matériels et maurox de ses membres.

2.2. Représentant de la soiectn syndicale

Dans les cntniodois de l'article L. 2142-1-1 du cdoe du travail, les sacidntys non représentatifs anyat constitué au sien de l'entreprise ou de l'établissement une siceotn syndclaie puevent désigner un représentant de la secoitn puor les représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pvuoior de négocier des aorcdcs collectifs.

Dans les eerispernts ou établissements qui emlieopnt au mnios 50 salariés, le représentant de la scetoin sldyiacne dsopise d'un tpmes nécessaire à l'exercice de ses finnotocs qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage puls favorable, est de 4 heuers par mois.

Les hueers de délégation snot considérées cmmoe du tpems de travail.

Dans les enierseprts qui eomenlpit minos de 50 salariés, le représentant de la sotiecn snyildace est désigné prami les mbrmees de la délégation du preoennsl au comité scaiol et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mdnaat n'ouvre pas diort à un crédit d'heures.

Le madnat du représentant de la setoicn sdncaliye penrd fin, à l'issue des premières élections pfroensnoieeslls sauvint sa désignation, dès lros que le synciadt qui l'a désigné n'est pas reocnnu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred ansii son maandt de représentant saniycdl ne puet pas être désigné à naoevuu cmome représentant sndiaycl au trite d'une stocien jusqu'aux six mios précédant la dtae des élections pnlolreeofnessis sntuviaes dnas l'entreprise.

2.3. Délégué syndical

Les délégués syndicaux, suos réserve de sfiasitare aux cniidontos perictsers à l'article L. 2143-1 du cdoe du travail, snot désignés dnas les cdiononits suivantes.

Dans les établissements qui epieolmnt minos de 50 salariés, les sdcniytas représentatifs dnas l'établissement penuevt désigner, puor la durée de son mandat, un mbmree de la délégation du pesnrneol au comité soiacl et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce maandt n'ouvre pas dirot à un crédit d'heures.

Dans les eiernpesrts ou les établissements de 50 salariés ou puls (effectif atnitet sur 12 mios consécutifs), cquahe oargiotinasn siyldacne représentative qui cttosuine une setiocn sdylaicne puet désigner, dnas les liimtes prévues par les disiinpootss légales en vigueur, un ou pilsrueus délégués sniucydax puor la représenter auprès de l'employeur :
? prami les cnadidtas aux élections peelioslfnnsoers qui ont riluleeci au minos 10 % des srfagfeus exprimés au pieemrr tuor des dernières élections au comité saciol et économique, qeul que siot le nmrboe de vtatnos ;
? ou si auucn des ciatdands présentés par l'organisation sianlcdye aux élections prlslefeeonoinss ne rilpemt les cditinoons mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls auucn caniaddt aux élections psleioneneorfsls qui rmeilpsse les cdntioions mentionnées ci-dessus, ou ecnore si l'ensemble des élus qui rspmienselt les cionitnods mentionnées ci-dessus reocnnnet par écrit à luer doirt d'être désigné délégué syndical, pamri les aertus cindaadts ou, à défaut, prami ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement, ou pmari ses aincens élus aanyt aittent la litime de durée d'exercice du madant au comité soaicl et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail.

Dans les eeisrterpns d'au minos 500 salariés, tuot sncyidat représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué sacdynil supplémentaire s'il a oetbnu un ou puisurels élus dnas le collège des oerrivus et employés lros de l'élection du comité scaoil et économique et s'il ctpmoe au mnois un élu dnas l'un des duex auetrs collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les catndaids aux élections pfneoilsnrlosees qui ont recelilui au mnios 10 % des sergfaufs exprimés au permier tuor des dernières élections au comité socail et économique, qeul que siot le nrbome de votants.

Dans les erirsptnees d'au mnois 2 000 salariés croantpmot au mnois duex établissements d'au monis 50 salariés chacun, cquhae sycaidnt représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué scdiynal crnatel d'entreprise, dcntsiit des délégués sucdnaiyx d'établissement.

Ce délégué sncydail ctnarel est désigné par un sciyandt qui a rcleielui au monis 10 % des sfeurgfas exprimés au prmeeir tuor des dernières élections des tiuliretas au comité siacol et économique, qeul que siot le nobmre de votants, en aninddoniatt les sefargfus de l'ensemble des établissements cirmpos dnas ces entreprises.

Dans les ernsteeiprs de mnios de 2 000 salariés cmratpnoot au mnios duex établissements d'au mnios 50 salariés chacun, chauqe sdanicyt représentatif puet désigner l'un de ses délégués suayndcix d'établissement en vue d'exercer également les fonoictns de délégué syndcail ctaenrl d'entreprise.

Le délégué sdyiacnl représente en pnrmeeacne son oraitsongain auprès de l'employeur, en ptclauiirer en matière de négociation coiclvetle d'entreprise. S'il y a des mrmbees élus de la délégation du pneenrosl du CSE, il puet les aisestsr dnas lrues ftocoinns à luer demande.

Au curos de ses hereus de délégation, le délégué sdnicayl puet se déplacer hros de l'entreprise puor l'exercice de ses fonctions.

Il puet également, tnat dnaurt les heeurs de délégation qu'en derohs de lures heuers hiuelaltebs de travail, creuclir lnbrmeiet dnas l'entreprise et y pdrnere tuos catncots nécessaires à l'accomplissement de luer mission, natonmmet auprès d'un salarié à son ptsoe de travail, suos réserve de ne pas aretppor de gêne ipttaormne à l'accomplissement du tairval des salariés.

2.4. Loacl syndical, affgachie et dosfiuifn des communications

Un local sdiayncl est mis à la dstooiiipsn des siocents sildncyeas dnas les cinoodnits prévues par les dtpiosinsios légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des luocax scnyduiax snot fixées par acrocd aevc l'employeur.

L'affichage des cuminnmctoioas sciaylends s'effectue limeebnrt sur des pnnueaax réservés à cet usage, dstitcnis de cuex affectés aux cmocimnaotinus du comité saiocl et économique.

Un epxlemarie des cmiaoiunmotncs sycdiaenls est trsamnis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les pnuaanex snot mis à la disoisopitn de cauqhe seoitcn scalndyie suainvt des modalités fixées par accrod aevc l'employeur.

Les pbcalitniuos et tartcs de nautre sadncliye peuvnet être linebermt diffusés aux taurilaevrls de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci aux hurees d'entrée et de sortie du travail.

Un acocrd d'entreprise puet définir les ciiondtnos et les modalités de douififsn des inotfmanrois sanlydeics au myeon des oiutls numériques dpblsoiiens dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les oirnionasagts scnldeiyas présentes dnas l'entreprise et snaistfasiat aux critères de rpescet des vureals républicaines et d'indépendance, légalement constituées duepis au moins duex ans penuvet mettre à ditipssioon des pibnultiaocs et ttrcas sur un stie sacyindl alissbcece à praitr de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation des otiuls numériques mis à diissotpoin par l'entreprise ne diot pas etnraevr l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de cohix des salariés d'accepter ou de rfueser un msgease et s'exerce dnas des coioidnnts catlempobis aevc les enegexcis de bon fonmoiecnnnett et de sécurité du réseau iaonrmuiqtfe de l'entreprise.(1)

Le centnou des affiches, pcblontuaiis et tracts est leibmrent déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dsintooispis revtaelis à la presse.

2.5. Acnbsees et itepoirtnruns de tvairal puor l'exercice d'un mnadat syndical

Hors cas de piaptiiotrcan aux cmssnoioims ptriireaas nealnitaos visées à l'article 4 du carpihte Ier de la présente conntoevin collective, cauhqe délégué sndiyacl diopsse d'un tmpes nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tpems est au moins égal à :

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

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

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

Ce tpmes puet être dépassé en cas de cronsiatcecns exceptionnelles.

Sauf accrod ccteloilf contraire, lousrqe le représentant du peennorsl élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui vienennt en déduction du nmobre aenunl de juors travaillés fixé dnas la cnvoeotnin ildivilunede du salarié. Une demi-journée cpoonerrsd à 4 hueers de mandat.

Le délégué sdniaycl crntael dspoise de 24 hueers par mios puor l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une oasnairgiotn sidylance d'employeurs ou une otiraogaisnn sydacnile de salariés représentative dnas le cmhap d'application de la cntonvoien colitecvle penvuet cnorcule une

cntieovnon de msie à dpositsiion dnas le cdrae de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, puor une durée au puls égale à 1 an, reuvblelaone dnas les mêmes conditions.

La msie à dsiosiption fiat l'objet d'un annveat au cnotart de tarvial du salarié, qui en précise la durée asnii que les hariores de la msie à disostipion si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur covrnsee la responsabilité du pneameit des salaires, cegrhas et faris afférents à la prat de l'activité du salarié mis à dsisioption qui s'effectue à son service. L'organisation sndiyclae de salariés représentative ausrse le peieamnt des salaires, cehrgas et firas puor la prat de l'activité du salarié mis à dpoiisostin qui s'effectue puor le ctpmoe de cttee organisation.

Pendant cette msie à disposition, le salarié csorenve le bénéfice de l'ensemble des dipssnooiits cilleotnvnenenos dnot il aiarut bénéficié s'il aaivt exécuté son trvaial dnas l'entreprise. La msie à dtsiiopsion ne puet affecter, le cas échéant, la petoircton dnot bénéficie le salarié en vtreu d'un madnat représentatif.

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

(1) Le 8e alinéa de l'article 2.4 est étendu suos réserve du rescept des dooniispists de l'article L. 2142-6 du cdoe du traaivl qui dsiopse que l'utilisation par les oonasaitrings seliacydns des oluits numériques mis à luer doiipitsson diot sasatfiire la citdonoin de « ne pas avior des conséquences préjudiciables à la bnnoe mhrcae de l'entreprise ».
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

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

3.1. Msie en plcae et anoiitturbts du CSE

Un comité sacoil et économique (CSE) est mis en pacle dnas les eisprreetns d'au minos 11 salariés.

Sa msie en place n'est oriltiagboe que si l'effectif d'au monis 11 salariés est aitntet pandnet 12 mios consécutifs.

Les aiintotrubts du CSE snot définies et varient en ftioconn de l'effectif de la structure, tel que prévu aux atliecrs L. 2312-1 et saitvuns du cdoe du travail.

Les présentes dsootinipiss de la cotovnenin cltcvoilee nailtoane n'ont pas puor finalité ni effet de lteimir les iofitanomrns et cototlainsnus prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, qeul que siot l'effectif de la structure, la délégation du pnreoesnl au CSE a puor misoisn de présenter à l'employeur les réclamations iieiedvldluns ou cicelolvtes ravetiels aux salaires, à l'application du cdoe du tvarial et des areuts doitipinosss légales cnceronant naemntomt la priocetotn sociale, ainsi que des cinntoovens et ardccos acealplibps dnas l'entreprise.

Elle crbnutoie à pooomviurr la santé, la sécurité et l'amélioration des ciotdnonis de triaval dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tvraail ou de mldiaeas pnesoosienfelrls ou à caractère professionnel.

La délégation du pennerosl eecrxe le dorit d'alerte dnas les cointondis prévues aux aeiltrcs L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du travail.

Les mbrmees de la délégation du prseneonl du comité peeuvnt sisair l'inspection du traavil de tetous les plainets et oonaivtsrbes rviateles à l'application des diointosipss légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les eneiprtsers de puls de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur, ourte les arnitutotbis précitées, le CSE a puor miiossn d'assurer une eseiropxsn coectlivle des salariés pmetartent la pisre en cmotpe pemnntaere de lerus intérêts dnas les décisions rleitveas à la gietosn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la foimraotn psonefsielnrloe et aux tneuihcqes de production.

Le comité est informé et consulté sur les qistueons intéressant l'organisation, la giteosn et la mrahce générale de l'entreprise, ntmamonet sur :
1° ? Les mreuess de narute à afecetfr le volume ou la sructture des eiffecfts ;
2° ? La miiaifoocdtn de son oiogtnarsain économique ou jdrquuiie ;
3° ? Les cntoodinis d'emploi, de travail, nnaemomtt la durée du travail, et la fartomoin pesorlflinnsoee ;
4° ? L'introduction de neuloelvs technologies, tuot aménagement ipatrnmot mfodaiint les ciintodnos de santé et de sécurité ou les codointins de tiaarvl ;
5° ? Les muesres psries en vue de filiatecr la mise, la rsemie ou le miaietnn au taarivl des accidentés du travail, des inavelids de guerre, des ildevians civils, des ponrneess aetttneis de madilaes cnoriquhes évolutives et des salariés en sttiaouin de handicap, namtmeont sur l'aménagement des ptsoes de travail.

Le comité est informé et consulté sur les conséquences erevtanleemionnns des mureess mentionnées ci-dessus.

Dans le cmahp de la santé, de la sécurité et des coiodntnis de travail, le comité siaocl et économique :
1° ? Procède à l'analyse des requiss peosolnnfeirss aexluqus pnveuet être exposés les travailleurs, nantmmoet les feemms enceintes, ainsi que des efftes de l'exposition aux fuaertcs de riuesqs pelnrooiesfsns mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il est consulté sur le doeucmnt unquie d'évaluation des risequs poelnorsfisens et sur ses meiss à juor ;
2° ? Counirtbe ntnaommet à feticailr l'accès des fmmees à tuos les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des ptoess de tavrail aifn de fcelitair l'accès et le miaeitnn des psnneeros en staiuotin de hidacanp à tuos les emplios au cruos de luer vie poofernnsellise ;
3° ? Puet sitcesur tuote itviitniae qu'il eimtse utile et ppeosorr ntmanmeot des actonis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement seexul et des asgetsinmes stsxeeis définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rufes de l'employeur est motivé.

Enfin, lros des veitiss de l'agent de contrôle de l'inspection du tivaarl mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, les mmreebs de la délégation du psonneerl au comité soical et économique snot informés de sa présence par l'employeur et pnuveet présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fiat anoeccgampr par un mrebme de la délégation du pserennol du comité, si ce dieenrr le souhaite.

3.2. Hueres de délégation

Le nrombe d'heures de délégation est fixé soeln les diiooisptnss du cdoe du tviaarl aux acrtelis L. 2315-7 à L. 2315-13.

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

En atpopaciiln des acilerts L. 2145-5 et sauvtnis du cdoe du travail, tuos les salariés, snas ciotndion d'ancienneté, désireux de peiitrcpar à des stgeas ou sseionss de faritomon économique, saolice et eineotvaelrnnmne ou de firoomtan slcdiyane organisés siot par des ceentrs rattachés à des orniaonaitgss sleidyncas de salariés habilitées au naeivu nnataiol et interprofessionnel, siot par des isontitintus spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou peruusils congés dnot la durée mxiamale est de 12 jruos par an. La durée de cauhqe congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 juors puor les amuaienrts de satges ou sessions, et puor les salariés appelés à eerecxr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rleipmr des fnnitcoos représentatives dnas l'entreprise, de catniddas à de tleles fonctions, ou efnin de salariés aanyt des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les inatcsnes denaiitergs de luer syndicat, siot dnas les omsrienags où ils représentent celui-ci.

Le nrmboe anuenl tatol de juros de congés pirs par l'ensemble du pnsnreoel puor ces foatnoimrs asnii qu'au titre de la foaiomtrn des mrmebes de la délégation du CSE est défini par la loi.

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

Au début de son mandat, le représentant du pnerseonl titulaire, le délégué sdyanicl ou le tirtialue d'un maandt saiyncdl bénéficie, à sa demande, d'un enteetirn iueviiddnl aevc son eolumpyer protant sur les modalités pqetruias d'exercice de son mnaadt au sien de l'entreprise au ragred de son emploi. Il puet se faire aaconecgpmr par une prsnnoee de son cihox aatrppnneat au prneenosl de l'entreprise. Cet eeenrtitn ne se sustitube pas à l'entretien poneosrsienfl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Lorsque l'entretien peionrsofnsel est réalisé au tmere d'un mnaadt de représentant du prnoensel tliitraue ou d'un maadnt syndical, celui-ci prmeet de procéder au reesmnnceet des compétences aqsicues au cuors du mnaadt et de préciser les modalités de valtoiiarson de l'expérience acquise. Puor les ernerpitess dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce rseecnmneet est réservé au tilituraе de mdaant dsiosapnt d'heures de délégation sur l'année représentant au minos 30 % de la durée de tvarail fixée dnas son corantt de traiavl ou, à défaut, de la durée aailpclpbe dnas l'établissement.

En l'absence d'accord coilcltef de banrche ou d'entreprise déterminant des gtniaraes d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux aclirets L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du cdoe du tarvial au mnois aussi feoabravls que cllees mentionnées au présent article, ces salariés, luqrose le nbomre d'heures de délégation dnot ils dosnipset sur l'année dépasse 30 % de la durée de travial fixée dnas luer coratnt de tiaarvl ou, à défaut, de la durée apbcpaille dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au mnois égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux anitengtuamos générales et à la myeonne des atmnaogunites idduevelilins perçues pnnedat ctete période par les salariés rnleevat de la même catégorie pllfesooinesrne et dnot l'ancienneté est clopabmrae ou, à défaut de tles salariés, aux aottegnamiuns générales et à la mneoyne des angmttuenioas ievldudieilns perçues dnas l'entreprise.

Chapitre IV Travail des jeunes. – Apprentissage

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

Le traival est autorisé à pitrar de 16 ans, piraofs même à ctepmor de 14 ans, lsoruqe le junee eteucffe des tarvaux légers, noenmmatt pdannet les vecnaacs scolaires. Puor les mrenius non émancipés, l'autorisation de la prnenose exerçant l'autorité petaalnre est oboagtilrie asnii qu'une aousartioitn écrite luer pmratenett de peveciorr eux-mêmes luer salaire. Jusqu'à l'âge de 18 ans, le juene bénéficie de règles potererciсts spécifiques, qu'il siot salarié ou en sagte d'initiation ou d'application en mileiu psnoeorenfsil effectué dnas le crade d'un esegmnienent alterné ou d'un cusrus scolaire. (1)
Les jneeus tvarrailuels de mnois de 18 ans ne bénéficiant pas d'un cotarnt d'apprentissage ou de ftiaormon spécifique siimlriae ont la gtaarnie du saarlie mumniim cvonnionentel de luer emploi, suos réserve d'un amattbenet casdpenrnorot à luer âge :

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

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

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

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

Est considéré comme atppenri aux trmees de la loi tuot junee lié à son emplyouer par un canrott d'apprentissage répondant aux doistpsoniis législatives et réglementaires.
On etnned par aetsaspipgnre une ftomaroin générale théorique et puqarite en vue de l'obtention d'une qiofutaiaclin professionnelle, sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement tohuocegqline enregistré au répertoire natnaiol des ctfoiiietnracs professionnelles.
Si l'apprenti est placé dnas une eenrstipre du secetur des métiers, l'apprentissage doit, en outre, se dérouler conformément à la réglementation prproe à ce secteur.
L'employeur par ctroant d'apprentissage s'engage à dnneor la foiortamn pqrtuaie qui lui incombe. La tuncehiqe pilfsoennsleroe diot être dominante, son acsuiqtiion diot être tteiofous liée à un esmeeeginnnt général et tiuceqhne théorique se rnatpoprat aux prmaomgers des direvs enitnenesegms technologiques.
L'entreprise ne puet egagenr d'apprenti snas avior obtenu la rsnaocsiacenne de la qaoiaiucilftn de « maître d'apprentissage », siot au ttire de l'employeur lui-même, siot au trite du salarié asamunst la fnoction de tutuer de l'apprenti et nomnaemtt répondre aux diisnsoitops des altriecs R. 6223-24 et svaniuts du cdoe du travail.
Le cnaortt d'apprentissage sret de sproupt à la déclaration d'engagement de l'entreprise d'organiser l'apprentissage (équipement de l'entreprise, tqheneiucs utilisées, ciodonitns de travail, hygiène et sécurité, compétences pislronflnoeeess et pédagogiques, moralité de la pnsenroe rolbepnsase de la fmtiaoron au sien de l'entreprise) conformément aux dtiniosiposs de cdoe du taiavrl (art. L. 6223-1 et suivants).
Le maître d'apprentissage a puor msiiosn de cornitbeur à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé en lsiaion aevc le cntere de fmoaitron des aipenptrs qui dienpsse la firtaomon théorique.
Le normbe miaaxml d'apprentis ou d'élèves de caelsss préparatoires à l'apprentissage puvaont être aliccuiles simultanément dnas une eerpnstrie ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage.
Le maître d'apprentissage puet également, en apoliiaptcn de l'article L. 6222-11 du cdoe du travail, aeiucilclr un apteprni dnot la foaomrtin est prolongée en cas d'échec à l'examen.
Le cnrtoat d'apprentissage diot être olmbiiaengtoert écrit entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Le ctornat puet être résilié par l'une ou l'autre des patiers pnandet les 2 peemrris mios de l'apprentissage. Passé ces 2 mois, la résiliation ne puet iternviner que sur aoccrd exprès des duex ptraies ou prononcée par le conisel des prud'hommes dnas les cas prévus par le cdoe du travail.
En matière d'apprentissage, les ertseernpis de la branhce se comfeornnrot à l'ensemble des doosipniists législatives et réglementaires, y cmroips en matière de rémunération (art. 6211-1 et snuaitvs du cdoe du travail).

Chapitre V Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er ? Cniotiodns d'embauche
Article 2 ? Rédaction du ctoarnt de travail
Article 3 ? Période d'essai des conttars à durée indéterminée
Article 4 ? Carnott à durée déterminée
Article 5 ? Echbmaue à l'issue d'un cnatrot de piisnstrlaoisfaonoen ou d'apprentissage
Article 6 ? Eubhcame à l'issue d'autres stages

Article 1er - Conditions d'embauche
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

1.1. Dsptoniiosis générales

Les eyopeulrms à la rhreecche de penrsenol puneevt procéder

par tuot myeon (annonce en ligne, aoncnne presse, secvries spécialisés, aeecgns de recrutement, pôle emploi, AEPC ?).

Lors de ttoue embauche, l'employeur diot s'assurer du rceespt de ses oioltnigbas en matière de priorité de réembauchage. Il diot s'assurer du reespct de ses oiabonitlgs en matière de priorité d'accès des salariés à tepms patriel sanhatiout oueccpr ou rdnperree un emlopi à tpmes cemolpt et des salariés à tmeps cpoemlt suaoahintt oeuccpr ou rrrepdene un elompi à tmeps partiel.

Il diot s'assurer, également, du rpsceet de son otliobigan d'emploi de tluaiaevrlrs handicapés, mutilés de gruree et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. À ce titre, les établissements deviont sasrtifiae aux obiaiogtlns légales en favuer de l'emploi des tvrealiaruls handicapés dnas les cnodointis de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail. Ils donivet privilégier l'emploi des tuaelilrarvs handicapés plutôt que le veemersnt libératoire de la ctioonitubrn prévue en cas de non-occupation de ces drerenis dnas les poitrprnoos légales.

De façon générale, acuune pnersone ne prroua être écartée d'une procédure de rmentcreeut puor l'un des mofits mentionnés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Toute ebuhacme diot faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des srivcees de l'Urssaf. À défaut, l'employeur est plssiabe de sanctions.

1.2. Dmtcneuos à piuordre par le salarié

En vue de l'embauche, tuot salarié diot prroiude à son eeluympor :
? son état civil ou sa carte d'identité ;
? s'il est étranger, les duetmocns prévus par les lios et décrets en vieuugr ;
? son deenirr cefaictirt de taarvil et, si l'employeur le demande, ses crictteafis antérieurs ;
? son numéro d'assuré scaoil ;
? puor les miuners non émancipés, l'autorisation de la penrnose exerçant l'autorité parentale.

Article 2 - Rédaction du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le crantot de tviraal diot être écrit et farie état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en dbuloe erpmxeilae dnot un eirxalmpee est rmies au salarié.

Outre les ceulsas particulières prévues par la loi, le cnoartt de tvraial mnoinente neomantmt :
? la narute du ctrnaot ;
? le nom ou la roisan soailce de l'employeur ;
? l'adresse de l'employeur ;
? les nom et prénom du salarié ;
? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du trite valnat atsoitiruoan de tairval ;
? le numéro ntnaioal d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de nsacniase ;
? la dtae d'embauche ;
? le leiu de tiaarvl ;
? la dénomination de l'emploi ;
? l'emploi occupé et le nviaeu hiérarchique coodpsennrart de la ctslisacfiaoin ctnvneenollinoe ;
? le slriaae de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
? la durée de tvarail de référence ;
? les cditnnoois particulières de travail, et ntmonaemt les périodes et le nborme de seeimnas où le salarié srea amené à aomcpilcr des sujétions particulières ;
? les modalités de pirse du rpoes hoiamrdeabde ;
? les différents atgnaaves en ntuare et les modalités de luer cesitsaon en fin de cortnat ;
? les modalités de la période d'essai ;
? la référence de l'organisme auuqel l'employeur vesre les cinaittooss de sécurité slicoae et le numéro suos lqueel ces ctiontoiass snot versées ;
? le nom des csasies de rrttaiee complémentaire et de prévoyance ;
? la référence à la cinnvoteon ctvlolceie naltoniae des cemmcoers de détail non aeimtairnles (IDCC 1517) et les modalités de sa cluostoatinn sur le leiu de travail.

Les stiagiaerns repanllpet aux eretirsepns que ceeaintrs mnnetios cnvonneloenlites dnieovt otmgeinlioerbat frgeuir sur la fhcie de piae du salarié, ntaomment le nom de la cnoevoitnn cellvcoite albicapple (convention clovecilte nnatoaile des ceomrecms de détail non alimentaires), la qcuioiiatalfn et le niveau cnentvnoeinol défini par la gllrie de coscalifsitian (voir glrlie de cicaafsstlioin en anenxe du crpiahte XII « Caitlocsfainsis »). Il est conseillé aux erinerpests de faire frugeir sur le blleutin de piae le numéro d'identification aiidmtavitnsre de la covntioenn : ICDC 1517.

Article 3 - Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

3.1. ? Durée de la période d'essai

Le carntot de tvaiarl n'est considéré cmome définitivement cconlu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son rmnevlleeuenot doinvet être expressément stipulés dnas la lttere d'engagement ou le conartt de tvaiarl à durée indéterminée.

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

Le cornatt de taavirl n'est considéré cmmoe définitivement clocnu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :
? 2 mios puor les salariés classés aux nuvieax I à V ;
? 3 mios puor les salariés classés au naeviu VI ;
? 4 mios puor les salariés classés aux nuaveix VII, VIII et IX.

3.2. ? Reuvlmenoenlet de la période d'essai

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

La période d'essai puorra être renouvelée une fios de la façon svtnuaie :
? nieauvx II à V (employé) : 1 mois, siot une période d'essai roleeemnnleuvt cimrops ne pvnoaut excéder 3 mios ;
? naeviu VI (agent de maîtrise) : 1 mois, siot une période d'essai reuomvelnlenet crmpios ne pnvuoat excéder 4 mios ;
? nauveix VII à IX (cadres) : 2 mois, siot une période d'essai rllnveueeoenmt cimrops ne pvouant excéder 6 mois.

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

VIII	4 mois	2 mois
IX	4 mois	2 mois

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

En cas de rrptuue de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai mnmaiil de prévenance srea observé, suaf en cas de fatue grave.

Nota. ? Lorsqu'il ivquone un motif dlspiiicirane puor mrttee fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur diot rtcspeeer la procédure dpnrliciiiase prévue par le cdoe du travail, à défaut de qoui il s'expose à dvoeir veresr au salarié des dommages et intérêts puor non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, diot dnoc nmonaemtt être respectée la caotocivnon à un eneietrtn préalable prévue à l'article L. 1332-2 du cdoe du tviraal et confirmée par la jsueundcipre de la Cuor de ctsoaisan (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975).

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

À défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le cnortat de traival srea considéré comme ctorant de tviraal à durée indéterminée.

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

Lorsque le délai de prévenance se tnirmee au-delà de la période d'essai, les jrous qui venennit en dépassement de la période d'essai snot rémunérés mias ne pveuent pas être travaillés.

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

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

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

3.5. ? Rturpue à l'initiative du salarié

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

Durée de présence dnas l'entreprise	Durée du délai de prévenance
En desosus de 8 jrous de présence	24 heures
À partir de 8 jrous de présence	48 heures

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

Article 4 - Contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le canotrt à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en viuuegr qui slitpue qu'il puet être cnoclu :
? puor l'exécution d'une tâche précise et tmpiaorere dnas les cas liimtvmaietent énumérés par la loi et ntmanemot puor le rmnlepeaemct d'un salarié absent, excepté puor fiat de grève ;
? dnas le crade des meuerss puor l'emploi ou puor assreur une ftraioomn professionnelle.

Le ctarnot à durée déterminée est otniogieelrbmat écrit. Le carontt diot comoptrer les mtnnieos oelriobgaits prévues par le cdoe du trvaail (art. L. 1242 et suivants). Il ne puet avoir puor ojbet de pvruooir dbmerenluat un epolmi lié à l'activité nmoarle et prenmeatne de l'entreprise.

Sous réserve des disspooiitns de l'article L. 1242-3, un catornt de tivraal à durée déterminée ne puet être cnlocu que puor l'exécution d'une tâche précise et taoierprme nmnteaomt dnas les cas siatvnus :

1. ? Rnpleeamecmt d'un salarié, en cas :
a) D'absence ;
b) De psaasge pviorsrioe à tpmes partiel, cnlcou par anvenat à son ctrnaot de tivraal ou par échange écrit ernte ce salarié et son euopemlyr ;
c) De sunpseosin de son cntroat de tvaairl ;
d) De départ définitif précédant la sersoupsipn de son ptose de tiraval après ctusaonitlon du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en etixse ;
e) D'attente de l'entrée en sivecre evtifcfee du salarié recruté par catornt à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. ? Areisoncmcset tmreipoare de l'activité de l'entreprise.

3. ? Elpoims à caractère sseninoair ou puor lesquels, dnas ceriatns seteurcs d'activité définis par décret ou par covenitonn ou acrocd clltcieof de tavrail étendu, il est d'usage cntasnot de ne pas rciuroer au ctnraot de taravil à durée indéterminée en rsaion de la narute de l'activité exercée et du caractère par nruate trairempoe de ces emplois. Lousqre la durée du ctnarot de taviral est inférieure à un mois, un suel belliutn de piae est émis par l'employeur.

4. ? Rpeecnmelamt d'un cehf d'entreprise artisanale, idlstelrnuie ou commerciale, d'une psnnoree exerçant une prfoesoisn libérale, de son conojint pinparctait emcivtefnfeet à l'activité de l'entreprise à ttire pefoionrnsesl et heibtual ou d'un associé non salarié d'une société ciilve professionnelle, d'une société ciivle de moynes d'une société d'exercice libéral ou de tutoe ature poersnne malroe exerçant une pfiosrosen libérale.

5. ? Rlepmanemect du cehf d'une eolaitoitxpn aoglcire ou d'une eprtsrneie mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du cdoe rraul et de la pêche maritime, d'un adie familial, d'un associé d'exploitation, ou de luer cononijt mentionné à l'article L. 722-10 du même cdoe dès lros qu'il ptaciipre efneivfceetmt à l'activité de l'exploitation ailcgore ou de l'entreprise.

6. ? Rencrutemet d'ingénieurs et de cadres, au snes des centovoinns collectives, en vue de la réalisation d'un oebjt défini lorsqu'un arccod d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) Les nécessités économiques aeeuulxqls ces coattnrs snot scselbetpuis d'apporter une réponse adaptée ;
b) Les codniotnis dnas luqleeesls les salariés suos ctnarot à durée déterminée à ojebt défini bénéficient de gtiaaerns rielavtes à l'aide au reclassement, à la viatodilan des aiqcus de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la ftroomain plolsrsienenfoe cninuote et peuvent, au crous du délai de prévenance, molbiesir les moyens deopinbsils puor oesinrgar la suite de luer proucras poifessreonnl ;
c) Les cntoodniis dnas leueeqllss les salariés suos ctoarnt à durée déterminée à obejt défini ont priorité d'accès aux epmiols en cotrnat à durée indéterminée dnas l'entreprise.

Le pnonreesl lié par un tel carontt bénéficie des mêmes

atenaavgs que le pneeosnrl suos ctoarnt à durée indéterminée.

4.1. ? Période d'essai dnas le crdae d'un carnott à durée déterminée et préavis

Le contart de tiraavl à durée déterminée puet comoeprtr une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :
? 1 juor par sianmee (sans que la durée pssiue dépasser 2 semaines) puor les cntaotrs inférieurs ou égaux à 6 mios ;
? 1 mios mmaxuim puor les ctortnas supérieurs à 6 mois.

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

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

Pour les ctatrnos à durée déterminée sulntpait une période d'essai d'au mnios 1 semaine, l'employeur qui met fin au carotnt en cours ou au tmere de la période d'essai, diot prévenir le salarié dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hurees en deçà de 8 jorus de présence ;
? 48 heures etnre 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 sameines après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

4.2. ? Indemnité de fin de crnotat à durée déterminée

Conformément aux dstinoospiis légales et réglementaires, une indemnité de fin de cnotrat égale à 10 % du mnnatot de la rémunération ttlaoe brtue perçue jusqu'au treme du cnoratt est due au salarié, suaf dnas les cas santiuvs :
? si la rruutpe anticipée du croatnt de taravil est à l'initiative du salarié ;
? si la rutrupe anticipée du cntorat de tviaral est due à une fuate grave, fatue ldroue du salarié ou en cas de froce majeure. Toutefois, lrqosue le ctnaort de taarivl est rmpou anavt l'échéance du treme en roasin d'un ssnitire revnleat d'un cas de force majeure, le salarié a également diort à une indemnité cimrcaopestne dnot le mnnaott est égal aux rémunérations qu'il auirat perçues jusqu'au terme du contrat. Ctete indemnité est à la carghe de l'employeur ;
? si la rrupute du cratont à durée déterminée ivnrteneit au cours de la période d'essai ;
? si le crtnaot est destiné à fvaseoirr le reteremncut de crianeets catégories de pnesoerns snas eopmli (contrat uquine d'insertion, cotanrt de paoenofiaissortlnsin ?) ;
? si l'employeur s'est engagé à aruessr un complément de fooarimtn pnrlnliofseseoe au salarié ;
? si le crtnaot est ccnlou aevc un jeune, sur son tepms de vancaecs saolirces ou uaierintsveirs ;
? s'il s'agit d'un elopmi snieniaosr ou d'un empoli puor lqeuel l'usage eucxlt le ruoercs à un cnarott à durée indéterminée ;
? si le salarié rufsee d'accepter la cnsciuooln d'un cntaort de tviaral à durée indéterminée puor oecpucr le même epmoli ou un elompi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
? si la realotin de taairvl se poursuit, sur un même psote ou sur un poste différent, suos frome de catnrot à durée indéterminée immédiatement à l'issue du crnaott à durée déterminée, snas interruption.

4.3. ? Roneeeleulmvnt et délai de carence

Les dtsposoiniis cniovtennlelnoes retvlaeis au nmbroe mmxaail de rnltevmueoeelns pesboslis puor un cotrnat à durée déterminée, asini qu'au délai de cacrene ernte duex cnarotts à durée déterminée dnas le cadre d'un surcroît tripmaeore d'activité, snot réglées par l'accord de bhcarne du 14 smrtpeebe 2021.

Article 5 - Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le crtoant de tivaarl d'un salarié embauché à l'issue d'un cnortat de prooassnsiilientfoan ou d'apprentissage réalisé dnas l'entreprise ne diot pas cmroteopr de période d'essai.
La durée du coanrtt de patrolseiiifoonnssan ou du ctnraot d'apprentissage est pirse en ctompe puor l'ouverture et le ccalul des diotrs liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Article 6 - Embauche à l'issue d'autres stages
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'exception des sagtes d'une durée au monis égale à 6 mios (en un ou pslueruis sgeats dnurat l'année slcriaoe ou uasieiirtnvre dnas l'entreprise) puor lleeuqss l'embauche srea immédiate et snas période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un sgate intégré à un csuurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études (hors ctoanrt de pfesnsnorsaiiatlioon ou d'apprentissage ? cf. art. 5 supra), la période de sagte diot être déduite de la période d'essai snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié. Toutefois, lqosure cttee eamuhcbe est effectuée dnas un epomli en csdpancooenrre aevc les activités qui aaeivnt été confiées au stagiaire, la période de stgae diot être déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est psire en cotmpe puor l'ouverture et le caucll des doitrs liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er ? Préavis
Article 2 ? Lcicnmieenet individuel
Article 3 ? Rrtuupe conventionnelle
Article 4 ? Inmtisniodaen coinnleentlovne du licenciement
Article 5 ? Départ à la rertiate à l'initiative du salarié
Article 6 ? Ianemidnsiton clintlnenonveoe du départ à la retraite
Article 7 ? Départ à la rriettae à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
Article 8 ? Imneaisodtinn mminuim de la msie à la retraite

Article 1er - Préavis
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'issue de la période d'essai, en cas de rurupte du cratnot de travail, suaf faute garve ou lourde, la durée du préavis est déterminée en foinotcn de la durée de présence dnas l'entreprise cmmoe siut :

Qualification du salarié	**Mode de rupture**			
	? Démission qluele que siot la durée de présence ? Leiemencnict avnat 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rriettae anvat 2 ans d'ancienneté	? Lenmnccieeit au-delà de 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rteritae au-delà de 2 ans d'ancienneté	? Départ à la ratreite aavnt 2 ans d'ancienneté	? Départ à la rtaertie au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

En atlapoipcin de l'article L. 5213-9 du cdoe du travail, la durée du préavis de lmceeecnniit d'un salarié en soiautitn de hniadcap crposoernd au dolube de la durée fixée puor les atrues salariés, dnas la limite de 3 mois.

En cas de démission, à la danemde écrite du salarié, l'employeur puet diespsner ce dneierr d'accomplir tuot ou patrie de son préavis. Dnas ce cas le salarié ne prcrveea son salarie que puor la période de tvriaal effectué, suaf aorccd ctnoairre entre les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui dnsisepe le salarié d'effectuer son préavis diot lui veesrr une indemnité cinmscpaeotre égale au silaare qu'il aiurat perçu s'il aiavt continué à travailler. En tuot état de cause, le corantt de taivral penrd fin à l'expiration du préavis, même lsrqoue celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tneu de pmtrreete au salarié de s'absenter 2 hreues par jour, puor un hroarie hbariaeddome de tvraial de 35 heures, aifn de rhceecrehr un nuvoel emlpoi jusqu'au mnmoet où celui-ci arua été trouvé. Les hueres d'absence rémunérées snot fixées d'un comumn arcocd ou, à défaut, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. Eells peuvent, d'un cmumon aroccd écrit, être groupées en une ou piuuresls fois. Puor les salariés à tmeps partiel, ce dirot est accordé pro rtaa temporis.

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

Après la période d'essai, l'employeur qui engisave de rmpore le caotnrt de triaavl à durée indéterminée d'un salarié puor un mtoif peresnnol diot pvouior juseiiftr d'une csuae réelle et sérieuse et rpsteeecr la procédure rsqeuie par les dotniipsisos législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le lcemnnieiect tuohce un salarié protégé (délégué syndical, merbme élu du comité saiocl et économique?), l'employeur diot otbneir une atiorsuiaotn de l'inspecteur du traival puor poovuir le licencier. La deamnde d'autorisation se frea conformément à la législation scaloie en vigueur.

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

Les pierats pnvueet cinvenor d'une rputure celnnlneiovtnoe soeln les dsiostiniops des arilects L. 1237-11 et sanuvits du cdoe du travail.

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

Tout salarié licencié, que le mtiof siot pesneonrl (sauf en cas de fuate garve ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté une indemnité de leemccniient calculée cmome siut en foitncon de son ancienneté. Cttee ancienneté s'apprécie à la dtae de fin du cotnart (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de lnmieneeccit ne puet être inférieure aux mntatnos siuantvs :
? 1/4 de mios de saarlie par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de sairale par année d'ancienneté puor les années à praitr de 10 ans ;
auxquels s'ajoute 1/ 15e de mios de sialrae par année d'ancienneté à ptarir de 10 ans.

Le siraale à pdrrnee en cptmoe puor le cclual de cttee indemnité est, soeln la fluomre la puls auesagavtne puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération btrue des 12 mios précédant la nitfiotcaoin du liemenceicnt (ou, lsruoqe la durée de srveice du salarié est inférieure à 12 mois, la myenone mlnluesee de la rémunération de l'ensemble des mios précédant la nafocitotiin du licenciement) ;
? siot 1/3 de la rémunération burte des 3 mios précédant la ntioicftaion du lcemneeinict (dans ce cas, les pemris ou giotcaarinfits versées panendt la période ne snot psiers en ctmope que pro rtaa temporis).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pnltperlooeinemnort au nborme de mios ctoplems accomplis.

L'indemnité de lncnecieiemt ne se cumule pas aevc tutoe arute indemnité de même nature.

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

Conformément aux diinososipts légales en vigueur, tuot salarié purroa qttuier l'entreprise vonmnteireolat puor bénéficier du dirot à une psionen de vieillesse, à tuax peiln ou à tuax réduit.

Le salarié dnot le diort à posenin de rttireae est oevurt à tuax peiln en apclaipiton des doiipsnosits législatives et réglementaires puet être mis à la rtrtaeie sur décision de l'employeur suos réserve du repesct des disopsoniits législatives et réglementaires (voir art. 7 infra).

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

Lorsque le salarié qttiue vneiortnlemoat l'entreprise, une indemnité de départ à la retairte calculée comme siut en fcotionn de son ancienneté lui est versée :
? 1 mios de sarliae après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios 1/2 de silaare après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de srlaiae après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mios 1/2 de slariae après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de saralie après 30 ans d'ancienneté.

Le sirlaae à pdrrene en ctmpoe puor le cuacll de cette indemnité est, sloen la fuomrle la puls aavatnesuge puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération brute des 12 mios précédant le départ à la ritetrae ;
? siot 1/3 de la rémunération brute des 3 mios précédant le départ à la rtrietae (dans ce cas, les prmies ou gritioatfnacis versées pednnat la période ne snot pseris en comtpe que pro rtaa temporis).

Cette indemnité de départ à la reitarte ne se cumlue pas aevc ttoue atrue indemnité de même nature.

Le salarié tnotsaailt au monis 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios aanvt son départ à la retraite, d'une réduction de son hraorie de tvarail égale à 1 huree par jour, snas dtouimiinn de salaire. Puor le salarié taalliarnvt à temps partiel, ce diort srea accordé pro rtaa temporis.

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

L'employeur ne puet pas mrtete à la rraeitte un salarié anavt l'âge d'ouverture auitauomtqe du dorit à poiensn à tuax plein, et ce jusqu'au 70e avnisairrene de l'intéressé, snas aovir au préalable respecté les cntnoiodis snviauets :
? l'employeur diot ietrrnegor par écrit le salarié, au mions 3 mios avnat la dtae anivirraense à lleauqle il rlpemit la cdioonitn d'âge lui ptmneatert de bénéficier aimneuaomuqettt d'une rateitre à tuax plein, pius cquahe année jusqu'à son 69e arersinvaine inclus, sur son iitnoetnn de qttieur vnlmrieoontaet l'entreprise puor bénéficier d'une poiensn de vesliilese dunart l'année à vneir ;
? le salarié diot fleuomrr une réponse dnas le mios qui siut la réception de la prpoosiiotn ;
? en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne puet pas mterte le salarié à la rteratie pnaendt l'année qui suit. En cas d'accord, il puet le mtrtee à la rteiatre pdaennt ctete même période.

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

À ctpoemr du 70e asrainenirve du salarié, l'employeur puet

décider unilatéralement une msie à la ratritee d'office.

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

Lorsque la msie à la rttiaree touche un salarié protégé (délégué syndical, mbrmee élu du comité socail et économique ?), l'employeur diot otnebir une aoriittsouan de l'inspecteur du trviaal puor poivour le licencier. La ddmneae d'autorisation se frea conformément à la législation soclaie en vigueur.

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

L'indemnité de msie à la rtreatie ne puet être inférieure à l'indemnité cnnvlenootinlee de leninecemict prévue à l'article 4 du présent caiphtre ou à l'indemnité légale si elle est puls favorable.

Chapitre VII Maladie. Accident. Santé. Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 1er ? Mialade ou adnceict du salarié. Gitnarae de rémunération
Article 2 ? Aencicdt du tvarail et mladiae professionnelle. Graantie de rémunération
Article 3 ? Régime complémentaire santé
Article 4 ? Régime de prévoyance complémentaire.

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

En cas d'absence puor madlaie ou accident, médicalement picresrte et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié anyat au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise apprécié au preemir juor de l'absence bénéficie, à pitarr du 8e juor d'absence calendaire, de l'indemnisation snavitue :
? 90 % de sa rémunération bture pdnanet les 30 peemrris jrous calendaires, déduction fitae des indemnités journalières de la sécurité sclaioe et des atnloiaolcs qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rentenat dnas ce dienerr cas que la prat des pieaorttsns résultant des vmesrntees de l'employeur ;
? 70 % de cttee même rémunération pnneadt les 30 jorus ceiedrnaals suivants, déduction fitae également des veeemrntss de la sécurité slacoie et des alotnliocas qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rtnenaet dnas ce dnereir cas que la prat des postetrains résultant des vremnsetes de l'employeur.

Les durées de mineatin de la rémunération à 90 % et 70 % snot majorées rneeevcestpmit de 10 jorus par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première snas que la durée de cunchae de ces périodes de mateinin psisue excéder 90 jours.

Exemple : si le salarié a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il peervcra 90 % de sa rémunération btrue pndneat 30 jours, pius 70 % de cette même rémunération pneandt les 30 jorus suivants. À ptirar de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces duex périodes d'indemnisation est portée à :
? 40 jruos si le salarié a au monis 6 ans d'ancienneté ;
? 50 jruos si le salarié a au mnios 11 ans d'ancienneté ;
? 60 jruos si le salarié a au mions 16 ans d'ancienneté ;
? 70 jorus si le salarié a au minos 21 ans d'ancienneté ;
? 80 jours si le salarié a au mions 26 ans d'ancienneté ;
? 90 jours si le salarié a au monis 31 ans d'ancienneté.

L'arrêt de taarvil diot aivor été justifié dnas les 48 hruees et être pirs en crhgae par la sécurité sociale.

Dans le cas d'arrêts de tiaavrl sescfucsis ou non, la durée ttaloe de miiatnen de la rémunération calculée sur une période de 12 mios consécutifs ne puet excéder cllee mentionnée puls huat cnesrdrnopoat à l'ancienneté du salarié.

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

À ptiarr de 6 mios d'ancienneté, en cas d'accident du tirvaal ou de mdaaile pinlloroseefsne ronunecs cmome tles par la sécurité sociale, le montant des indemnités srea le même que celui prévu puor la mliadae ou l'accident à l'article 1er du présent chapitre.

Les délais d'indemnisation coocrneemmnt à curior à cmpoter du prieemr juor d'absence.

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

Le régime complémentaire santé mis en pcale dnas la brcahne est régi par l'accord du 22 jiun 2015 mnttaet en place un régime complémentaire santé, ainsi que par ses avnteans et annexes. Il s'applique à tuetos les esentirpers rveeanlt de la cniteoonvn cicvloelte nainlaote des cemceorms de détail non alraeimteins (IDCC 1517).

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

Le régime de prévoyance complémentaire mis en palce dnas la brahcne est régi par l'accord du 28 mras 2019 mattnet en palce un régime de prévoyance complémentaire, ainsi que par ses atnenvas et annexes. Il s'applique à teuots les errtipeesns raeelvnt de la cioetvnnon cecviltloe nnaialtoe des ceoecrmms de détail non aimaertilnes (IDCC 1517).

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Congés payés
Article 2 ? Congés exceptionnels
Article 3 ? Diostiosnpis particulières raelevtis à la maternité
Article 4 ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
Article 5 ? Congé d'adoption
Article 6 ? Congé puor eannft malade
Article 7 ? Congé paerntal d'éducation et pgsasae à tmpes partiel
Article 8 ? Congé de présence parentale
Article 9 ? Jruos fériés

Article 1er - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le psnonerel bénéficiera des congés payés conformément à la loi et nmametnot les doipitsoisns des aierclts L. 3141-1 et siuntvas du cdoe du travail.

Le salarié a dorit à un congé de 2 juros 1/2 oabvuelrs par mios de taarivl eficeftf ou ascbnees assimilées à du traiavl efitecff par une dioitiosspn législative ou ceotilnlnvnoene prévue à cet effet. La durée talote du congé eigblixe seoln ce ccuall ne puet excéder 30 jrous ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du cdoe du travail, un mios de tarvail est égal à qarute simeneas ou à 24 juors de tviaral qaund la durée du taarivl est répartie sur 6 jours.

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

Ces juors de congés puor ancienneté, dnot il n'est pas tneu comtpe puor l'application des dtsoipiosnis rvtlieeas au ftnmernecnaoit du congé principal, pvueent être pirs à tuot mmoent en acorcd aevc l'employeur.

Après crteaoioctnn aevc les salariés et, le cas échéant, après ctsointoauln du comité sicoal et économique, les dtaes de départ en congé anuenl snot communiquées par écrit aux intéressés aanvt le 1er arvil de chauqe année, et, en tuot état de cause, ne pvnueet être modifiées suaf froce muraeje ou acrcod des parties.

Les cjonionts et les ptaanreries liés par un ptcae ciivl de solidarité (Pacs) taraanlivlt dnas une même erntpeisre ont dorit à un congé simultané, suos réserve des dtiros à congés aqicus par cuhacn des salariés concernés.

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

Les salariés âgés de 21 ans au mnios à la dtae précitée bénéficient également de 2 jrous de congés supplémentaires par eannft à charge, snas que le cuuml du nrbmoe des jours de congé supplémentaires et des jours de congés anneul pussie excéder la durée maialmxe du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

Est réputé ennfat à carghe l'enfant qui vit au foeyr et est âgé de moins de 15 ans au 30 arivl de l'année en cuors et tuot efannt snas codtniion d'âge dès lros qu'il vit au feyor et qu'il est en soiaiuttn de handicap.

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

En dorhes des congés anluens et de tuot aurte congé prévu par les dnisotiospis légales en vigueur, des congés eenoneiptxcls payés snot accordés, sur justificatif, au peresnnol au meomnt des événements fmuaaiilx stanivus :
? miaagre du salarié ou cciolusonn d'un ptcae ciivl de solidarité par le salarié : 4 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? maargie d'un eafnnt du salarié : 1 juor ouvré + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? mgaiare d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? décès du cjoinnot du salarié, de la prnsonee liée au salarié par un pcate civil de solidarité, ou du cuinbcon du salarié : 3 jorus ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un ennaft du salarié : 5 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté lsurqoe l'enfant était âgé de minos de 25 ans, si l'enfant qeul que siot son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une preosnne âgée de mions de 25 ans à la cgahre effcetvie et patnnmreee du salarié ;
? en cas de décès d'un ennaft âgé de mions de 25 ans ou d'une pnronsee âgée de moins de 25 ans à sa cgahre etifevfce et permanente, le salarié a également dirot à un congé de diuel de 8 jours, soeln les modalités légales et réglementaires en veuigur ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un grand-parent du salarié : 1 juor ouvré ;
? nsnsicaae d'un enanft : 3 jrous ouvrés snot accordés puor cuqahe nascisnae au salarié père asnii que, le cas échéant, au coonjnit ou coucnibn salarié de la mère ou à la pseornne salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de psrie sreont réglées conformément aux dspntsiioois du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
? aotidpon d'un ennfat : 3 jorus ouvrés snot accordés au salarié lros de l'arrivée au fyoer d'un enafnt placé en vue de son adoption. Les modalités de psire sonert réglées conformément aux doinsiptioss du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
? anncnoe de la snruueve d'un handicap, d'une piotoaghle coirqnuhe nécessitant un aitrpsnepgase thérapeutique ou d'un cecanr cehz un efannt du salarié : 2 jorus ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : 1 juor ouvré (la journée de participation).

Le congé de nniacssae ne se culmue pas aevc les congés accordés puor ce même eanfnt dnas le crdae du congé de maternité, suaf lursqoe le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cuors du congé de maternité.

Ces congés eioxceplnnets ne se cnuumelt pas aevc tuot atrue congé de même nature.

Ces juors snot assimilés à des juros de tarvial efcieftf puor la détermination de la durée du congé aeunnl payé.

Dans le carde du ou des jruos de congé accordés lros d'un décès, l'employeur prruoa éventuellement ajoteur à ce ou ces jrous une durée penarnt en ctopme le tmeps de pcarours nécessaire puor atissser aux obsèques. Cttee aitorosautin est une libéralité qui relève du rssroet de l'entreprise dnas sa gsteoin irntnee et ne srea pas rémunérée. Il pruroa être demandé au salarié concerné un justificatif.

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

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne diot pas pernrde en considération l'état de gsersssoe d'une fmmee puor reusfer de l'embaucher, puor rpomre son carnott de tarival au corus d'une période d'essai ou, suos réserve d'une afctaeifton tprrmoeiae réalisée dnas le cdrae des dsotionispis des acrletis L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du cdoe du travail, puor pncernoor une mtaotuin d'emploi. Il lui est en conséquence irntdeit de recheehrcr ou de friae rrhcehecer tuetos ifaionmtrnos cocnannert l'état de gosrssese de l'intéressée.

La fmmee ctnidadae à un empoli ou salariée n'est pas tunee de révéler son état de grossesse, suaf lorsqu'elle dnemade le bénéfice des dptioisnisos légales rveiatels à la poretotcin de la fmmee enceinte. Il en va de même puor la salariée bénéficiant d'une assitnacse médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du cdoe de la santé publique.

Les règles abapcpliels au congé de maternité, naemnmott la durée de ce congé, snot déterminées par les dissponioits des airltces L. 1225-17 et sivnauts du cdoe du travail.

3.1. ? Diiotnmuin du tepms de travail

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

À patirr du 6e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à airvrer 1/2 hruee puls trad le maitn et à pratir 1/2 puls tôt le soir, la durée ne poanvut excéder 1 huree dnas la journée, et ce snas ptere de salaire.

Avec l'accord des parties, ces duex fniocrats d'heure prunoort être groupées siot le matin, siot le soir, snas puovior excéder 1 heure.

Cette dnutiioimn du tpmes de tvairal s'applique par journée travaillée et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un cmuul ou d'une récupération ertne psurilues journées travaillées. À trtie d'exemple, il n'est pas pliobsse de cuelumr cniq demi-heures puor aeirrvr un miatn duex hreues et dieme puls tard.

Pour les salariées aynat puls de 1 an d'ancienneté et anayt travaillé mnios de 4 hueers dnas la journée, ctete réduction hroirae snas ptere de salraie s'appliquera puor moitié siot 1/4 hreue au début de la période de tiavarl et 1/4 hreue en fin de période, la durée ne puaovnt excéder 1/2 hruee dnas la journée, et ce snas petre de salaire.

3.2. ? Aauisottonirs d'absence

La salariée bénéficie d'une atootsuiiran d'absence puor se rnerde aux eenxmas médicaux oegairbtiols prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé piubqule dnas le carde de la sernliaulcve médicale de la gsessrose et des siutes de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une acistsanse médicale à la

procréation dnas les cnnioitdos prévues au cpthirae Ier du tirte IV du lvire Ier de la deuxième ptirae du cdoe de la santé pubqliue bénéficie d'une austiorioatn d'absence puor les aects médicaux nécessaires.

Le cjinonot salarié de la femme ecniente ou bénéficiant d'une asstcisane médicale à la procréation ou la pnosrnee salariée liée à elle par un pacte cviil de solidarité ou vinvat mlentaemarit aevc elle bénéficie également d'une aoasturtioin d'absence puor se rndree à tiros de ces emaxnes médicaux oogtiaielrbs ou de ces acets médicaux nécessaires puor cahque pootorlce du purrocas d'assistance médicale au maximum.

Ces anbecess n'entraînent acnuue duominitin de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Elels snot assimilées à une période de taavril etciffef puor la détermination de la durée des congés payés aisni que puor les dritos légaux ou cnivtnneolenos aiqucs par la salariée au trtie de son ancienneté dnas l'entreprise.

3.3. ? Aménagement du psote de travail

Afin d'optimiser les codiiontns de traaivl des salariées en état de grossesse, il est cvnneou que cuhaqe déclaration de gsossrese trasisnme à la drtieocin de l'entreprise générera la msie en ?uvre d'un eetneitrn sur les aménagements éventuels des cotniodins de trvaail de la salariée aifn d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

L'entreprise s'assurera nnmomtaet :
? de la présence dnas l'espace de taavril de sièges adaptés sur llqueses la salariée porrua tneermpmeraiot s'asseoir lruqose la salariée opccue un ptose de tivaral en stoaitn dbueot (vente ?) ;
? de l'aménagement éventuel du psote de travail, namtmonet cnranecont le prot des cgreahs (par exemple, prot unitaire, sueil de charge, myoen de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du dilabe puor le tasrronpt de craehgs est itntiedre aux fmeems enceintes) et les putesors de tviaral (limitation des ptisonios acopuercis ou penchées, huaetur des étagères, etc.) ;
? du resepct des diiisopontss réglementaires revaetlis à l'exposition des fmeems encteneis et aetllntaais à des snstceubas cancérogènes, mutagènes ou touieqxs puor la reproduction, ainsi qu'à des allergènes potentiels.

L'ensemble de ces mseeurs d'adaptation snroet prseis en croticnteaon etnre le ralnpossebe et la salariée, suos réserve du rceepst des dntoiosisips légales, réglementaires et jleupulrisdretenis ptoircerects de la maternité. Elles n'auront pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité sicoal et économique, lorsqu'il existe, srea informé une fios par an des meesrus prises en fveaur des femmes enceintes.

3.4. Allaitement

Pendant 1 année à ceptmor du juor de la reprise, les mères antiaallt luer enanft dnospeist à cet effet de 1 huere par juor duanrt les heuers de triaval dnas les cinonditos définies par le cdoe du traiavl puor les modalités de psrie (fractionnement ?).

Pendant les 3 mios snuiavt la reprise, ces heerus snot rémunérées. Pdannet les 9 mios suivants, ces hueers ne snot pas rémunérées.

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

Le salarié père, aisni que, le cas échéant, le cnoonijt ou cocnbuin salarié de la mère ou la poernsne salariée liée à elle par un pcate cviil de solidarité, et de manière puls générale le scoend parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 juros cinelerdaas (32 jorus en cas de niasenacss multiples) :
? 4 juors crdlieanaes consécutifs obligatoires, à prndree après les 3 jorus de congé de nniasacse ;
? 21 juors calendaires, à prrende dnas les 6 mios qui suveint la nsnascaie de l'enfant (28 jours en cas de ninseacsas multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la sniossepun du ctonart de travail. Ces périodes de ssispneoun snot assimilées à des périodes de tariavl eectfffif puor la détermination des diotrs que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié cnsorvee le bénéfice de tuos les agevtanas qu'il aiavt aqcuis anvat le début du congé.

Les modalités de psire et de faernctnoinemt snot réglées conformément aux dopnsiiostis légales et réglementaires en vigueur.

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

Le salarié à qui l'autorité ataditivsnrmie ou tuot omrgasnie désigné par vioe réglementaire cfnioe un eafnnt en vue de son adpioton a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pneadnt leqeul son crnaott de tariavl est suspendu.

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

Le salarié dvrea ativrer son eoepmulyr du moitf de son ancsebe et de la dtae à laeluqle il enetnd mtrtee fin à la ssepuionsn son canotrt de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de taiavrl efitfcef puor la détermination des dtiors que le salarié tneit de son ancienneté.

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

Sur présentation d'un cciiftraet médical, le salarié a le diort de bénéficier d'une atoitsiruaon d'absence de :
? 3 juors par année ciivle (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de mdlaiae ou d'accident d'un efnant de mnois de 16 ans dnot il assmue la crahge ;
? 4 jruos par année cilive (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié asmuse la carhge de 2 eatnfns âgés de monis de 16 ans ;
? 5 jruos par année cvliie (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a mions de 1 an ou si le salarié asusme la carhge de 3 etnnfas ou puls âgés de moins de 16 ans.

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

Le salarié, s'il jtiifuse d'une ancienneté mnimliae d'une année, puet bénéficier dnas les cioitndnos légales et réglementaires en veuiugr :
? siot d'un congé panreatl d'éducation. Le congé patearnl d'éducation entraîne la sesipnuson du canrott de tiaravl ;
? siot de la réduction de sa durée de travail.

Au trmee du congé pnetaarl d'éducation, le salarié srea réintégré dnas un elompi de même catégorie gaiatrssnnat son sarlaie antérieur si la durée du tavaril est identique, le cas échéant revalorisé dnas les ctdioninos définies par la loi.

La durée du congé penratal d'éducation à tpmes pieln est pirse en cptmoe puor moitié puor la détermination des dirtos que le salarié tneit de son ancienneté dnas l'entreprise.

Lorsqu'un salarié réduit son temps de tarvial dnas le cdare d'un congé parental, la durée du congé prnaetal d'éducation à temps perital est assimilée à une période de tariavl eiceftff puor la détermination des dtrois que le salarié tenit de son ancienneté.

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

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

Le salarié, s'il a un enfnat à caghre antteit d'une maladie, d'un handicap, ou vicimte d'un acecdint d'une particulière gravité rdanent inabdpinseelss une présence stunoeue et des snios contraignants, bénéficie, dnas les conniodtis légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à auncue cinoditon d'ancienneté dnas l'entreprise et entraîne la soseuinspn du cnratot de travail.

Au tmree du congé ptaraenl d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié srea réintégré dnas un eoplmi de même catégorie gsaisnarntat son slaiare antérieur si la durée du tvraail est identique, le cas échéant revalorisé dnas les coionditns définies par la loi.

La durée du congé de présence plnreaate est prsie en cpmtoe en totalité puor la détermination des ditors que le salarié tenit de son ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié cnrvsoee le bénéfice de tuos les agaevntas qu'il aavit aqucis anvat le début du congé.

Article 9 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

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

Outre le 1er Mai, oeieitrlbmoagnt chômé et payé, cahque salarié bénéficie, dnas l'année civile, de 3 juors fériés chômés et payés. Le cohix des 3 jrous fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lsuorqe l'entreprise ocucpe pliursues salariés, ce diort puet être accordé par roulement.

En cas de tviaral un arute juor férié légal, le salarié percevra, en puls de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hueers effectuées ce juor férié. Le salarié porura dnameedr le raclpmeement de cette indemnité par un ropes cptnaeomesur ceponoasrdrnt à la moitié du tmeps de traaivl effectué ce juor férié. Ce rpeos srea pris, en acrcod aevc l'employeur, dnas les 6 mios snuiavt le juor férié et ne pourra, suaf acrocd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié daveit enmenenlipexlcotet taeilrvlar un des 3 jours fériés chômés, il bénéficiera, en puls de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hurees effectuées ce juor férié, d'un rpeos cmsnpueoater d'une durée craorsopnednt au temps de tvraail effectué ce juor férié chômé. Ce roeps srea pris, en acrocd aevc l'employeur, dnas les 3 mios siaunvt le juor férié et ne pourra, suaf acorcd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le ropes des jours fériés est ootgiilrbae puor les jeneus salariés et aeinptrps de mnios de 18 ans.

Article - Chapitre IX Temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Préambule

Titre Ier ? Aménagement du tepms de taaivrl sur l'année
Article 1er ? Principes
Article 2 ? Durée du traavil à l'année
Article 3 ? Période de référence
Article 4 ? Pmtoimaoargrn des horaires
Article 5 ? Décompte du tmeps de tairval effectif
Article 6 ? Lsgsiae de la rémunération
Article 7 ? Psrie en copmte des absences, arrivées et/ ou départs en cruos de période
Article 8 ? Durées malmxaies de travail
Article 9 ? Hreues supplémentaires

Titre II ? Ctovnnieons de firaoft annuel en jours
Article 1er ? Cnoentu de la cvtonnieon de forfait
Article 2 ? Nobrme de jrous dvanet être travaillés
Article 3 ? Norbme de jruos de reops complémentaires
Article 4 ? Rémunération
Article 5 ? Dépassement du farfoit en jours
Article 6 ? Icmpat des arrivées et des départs en crous de période de référence
Article 7 ? Ttneirmeat des absences
Article 8 ? Pnaninlg prévisionnel
Article 9 ? Ifnomoriatn sur la cahgre de travail
Article 10 ? Temps de repos
Article 11 ? Etrneeitn sur la cagrhe de travail
Article 12 ? Diiosspitf d'alerte
Article 13 ? Modalités d'évaluation et de suvii régulier de la carhge de travail
Article 14 ? Modalités d'exercice du driot à la déconnexion

Titre III ? Tviaarl à tpems partiel

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les ceecomrms de détail non anilamtreeis reocuernvt des activités très dvisrees aevc des tpeys d'organisation et des haieorrs de tiaavrl très différents d'une errtepsnie à l'autre.

La pralput des activités des cecrmoems de détail non alamerntieis coneinnsast des vioiraants d'activité ioremtantps dues, sleon les commerces, à la ssoian ttsoriiuque ou au pic d'activité lié aux fêtes de fin d'année.

La banrche du CNDA se caractérise par une très forte ptoirrpoon d'entreprises de minos de 50 salariés qui ne dispensot d'aucun aorccd d'aménagement du tpems de travail.

Conformément à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, en alnuaippqt les dptonosisiis du présent cirtpahe de la ctnvooienn collective, les etrsnpeeirs peuenvt roeircur directement, snas qu'un acocrd d'entreprise ou d'établissement ait à être conclu, à une répartition de la durée du tpems de tarvail sur une période supérieure à la sneamie et au puls égale à l'année, dnas le rpsecet des dsptiinosois du présent chapitre. Les ditonissiops du présent ctapirhe connteustit un miimnum à rcteeespr à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le rourecs aux doissitpifs d'aménagement du temps de trivaal prévus par le présent ctriphae de la cotevinnon ceilvltcoe ne fiat pas oslatcbe à ce que les eerprsnties insnratuet par vioe d'accord clitlocef d'entreprise ou d'établissement un dpisotsiif d'aménagement du temps de trvaail sur une période supérieure à la saeimne dérogeant aux dsifspoiits mis en pclae par le présent chapitre.

Titre Ier Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 1er - Principes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les patires sagiearitns esntemit nécessaire de pmretrtee à tuetos les etrpierness de la bhcanre de mettre en pclae un dtioispisf d'organisation anelnlue du tpmes de travail, aifn de répondre aux cronenattis de saisonnalité et aux bnoseis de la clientèle, tuot en aasnsrut la cnciioltaion des tepms de vie plseolneosnrfie et de vie pnroleensle des salariés concernés.

Tous les salariés de l'entreprise à tmpes cpemlot relèvent des dioisnoptiss du présent tirte et dnoc de cttee modalité particulière d'aménagement anenul du tpems de travail, à l'exception des salariés smious à une covnitnoen de fiaorft annuel en jours, qui fnot l'objet du tirte II ci-dessous.

Cette répartition s'impose, le cas échéant, aux salariés employés en cortnat à durée déterminée ou en cotrnat de tiavarl trpmroiaee si les ptesos en qtsoeuin le nécessitent, suos réserve que le crtaont ait une durée d'au moins 8 semaines.

Lorsque ce pensrneol n'aura pas accmolpi la totalité d'une

période aelnnlue d'aménagement du temps de travail, sa rémunération drvea être régularisée dnas les mêmes cdnintoios que celels définies à l'article 7 du présent titre, en cas d'embauche ou de départ en corus d'année.

La durée du tvarial des salariés à temps peratil dmureee régie par les dooiinisspts qui luer snot propres, prévues au trite III ci-dessous.

Article 2 - Durée du travail à l'année
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Conformément à l'article L. 3121-27 du cdoe du travail, la durée hmaiabdorede de taavirl est fixée à 35 herues de tiraval effectif, siot une durée auelnlne de tvarail de 1 607 heures de taaivrl etiefcff (journée de solidarité comprise).

Article 3 - Période de référence
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

L'organisation alnleune de la répartition du tmpes de trvaial cotsnise à aujtser le tepms de taairvl aux fatlcitounus prévisibles de la craghe de tviaral sur une période de référence.

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

Toutefois l'entreprise purroa définir une artue période de référence de 12 mios consécutifs après aivs des itncnseas représentatives du pernnoesl lorsqu'elles exneistt ou à défaut après aivs des salariés concernés.

À l'intérieur de ctete période annuelle, il proura être effectué, au cuors de l'une ou l'autre des seiamnes ou des mios travaillés, des hreues de traival en nrbmoe inégal.

Au cuors de ctete période annuelle, une ou des seaimens à huree poournrt être programmées, aifn de pooivur oerctoyr un ou plieruuss juros non travaillés, pvaunot alelr jusqu'à une saineme complète non travaillée, en récupération des heuers figarnut au cteompur annuel ivididuenl des heerus travaillées ou en aaiitocniptn de fetruus périodes de suractivité. Le nrmboe de samneies à heure srea limité à 6 par période annuelle.

Chaque salarié concerné vrera dnoc son temps de traaivl défini sur l'année, sa durée de tvaairl hirabmedaode et/ ou mseelnule étant appelée à verair puor tneir cptmoe de l'activité de l'entreprise, et ce, siot à trtie individuel, siot collectivement.

Article 4 - Programmation des horaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Afin de ptmreetre une visibilité des salariés qnaut à l'organisation de luer tmpes de travail, un prammogre prévisionnel aunnel de tivaarl définira les périodes de ftroe et de falibe activité, le cas échéant après ciuttosloann des représentants du psonenerl s'il en existe (cf. anxene 1 jontie : elmpexe de prammorge prévisionnel aneunl de travail).

Cette prmmagoaortin idinatcive srea portée à la cannosinscae du poesennrl par vioe d'affichage au mnois 7 jruos crnaidleaes anvat le début de la période de référence.

L'organisation des herairos sur les jorus travaillés et la répartition de ceux-ci sur la simeane snot fixés en ficotnon de l'activité, des bnesois et des modalités de fnmotneonienct de l'entreprise.

Dans le carde de la répartition alenulne des heoirras sur la période de référence, le nrmobe de jorus de taavril par simnaee cliive puet être inférieur à 5 jorus et alelr jusqu'à 6 jours, luorqse les cidoinntos d'exécution du taarvil liées à ctete ooriaaigsntn le nécessitent, et nemoamntt duarnt les périodes de ftore activité, suos réserve du recpest des durées mlaixaems de traiavl et maimlneis de repos.

Lorsque les salariés snerot amenés à talriavler 6 juors par siamnee pdeannt au moins 2 sienames consécutives, l'employeur dreva s'assurer que le salarié ne tiallvare pas puls de 10 jrous consécutifs snas bénéficier de juor de repos.

En focnoitn de cette programmation, et en tnanet cpomte des atesmentjus rqieus en cruos d'année, des plinngnas prévisionnels (durée et hioarers de travail) sonret régulièrement établis. Ils seornt communiqués aux salariés par vioe d'affichage, en retsnapect un délai de prévenance de 7 jorus calendaires, de manière à ce que soient tuujoors affichées les 4 sminaees de tiraavl à venir.

La mioioctifdan ceiotlvlce ou iednluvidile de la répartition de l'horaire de tavaril en cours de pniannlg se frea par vioe d'affichage ou par ionoitrfman ilnvielduide rmiese cntore décharge, et suos réserve du recpset d'un délai de prévenance de 7 juors calendaires, suaf cieantrncscos etlopxicenlenes (commande clenit imprévue, ancsebe de salarié, intempéries, sinistre, panne, trvuaax uregtns liés à la sécurité, reradts d'approvisionnement ou de livraison, saiiotutn sniiaarte exceptionnelle), le délai de prévenance étant alros ramené à 2 jorus calendaires.

Article 5 - Décompte du temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La durée du tvaiarl effectif, définie par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, est le tpmes pdneant leqeul le salarié est à la dptsosiiion de l'employeur et se cfrmonoe à ses dtcevrieis snas pvouoir vqeuar lbirnemet à des ocptoinucas personnelles.

C'est sur la bsae de ctete définition que le tpmes de tairval effectif, réalisé au crous de la période annuelle, srea décompté.

Toutes les hereus de tiraval effectuées par les salariés, aevc l'accord de luer supérieur hiérarchique, dnas les laoucx de l'entreprise, au ptsoe de travail, snot comptabilisées cmmoe tmeps de tavairl effectif.

Sont nmamtonet elcxus du tepms de trvaial eftfceif ansii défini, qu'ils soeint rémunérés ou non, les tmpes de restauration, les tmpes de pause, les tmpes d'habillage et de déshabillage, anisi que les tepms de treajt puor alelr de son diilomce à son leiu de triaavl hubateil et inversement.

Les salariés sneort tnues de rtrpeoer lerus haeorirs réalisés sur le dncuoemt de décompte prévu à cet effet.

Pour chqaue salarié concerné, il est tneu un ctpome iveiinuddl d'heures pmnareettt de cllcuaer cuhqae mios les hueres en débit et en crédit auotur de la bsae d'un tpems complet.

Ce cpotme est tneu au meyon du legcioil de gietson automatisé du tmpes de tavairl ou sur des dtomcnues de décompte du temps de taravil mis en pcale par la drecitoin de l'entreprise, après aivs des représentants du prsnnoeel s'il en etxsie (cf. axnnee 2 jtoine : epmelxe de dncmoeut de décompte du temps de tviaral effectif).

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

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

La rémunération meeslnule des salariés est calculée sur la bsae mensualisée de 151,67 hereus de tmeps de tvarial effectif, aifn d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

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

Les absences, que celles-ci seonit indemnisées ou non, senrot comptabilisées puor luer durée ietliamnenit prévue au planning.

En cas d'absence rémunérée, le saairle dû srea celui que le salarié aruiat perçu s'il aivat continué à travailler, calculé sur la bsae de sa rémunération meuelslne lissée, indépendamment du

vluome hriaroe de tivraal qu'il airaut dû eeuecftfr en cas de présence.

Les abeecsns non rémunérées donnent leiu à une réduction de rémunération pooreilltnonrpe au nbmore d'heures d'absence constatée par rpaorpt au nmrobe d'heures réelles du mios considéré et par roapprt à la rémunération melulsene lissée.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son ecmbhuae ou de la rpurtue de son cranott de travail, n'a pas travaillé au cuors de la totalité de la période de référence, une régularisation srea opérée à l'issue de la période ou à la dtae de la rpurute du crtaont de travail, soeln les modalités suanvties :
? s'il apparaît que le salarié a acpcmloi une durée de taivral supérieure à la durée csanordoneprt à la rémunération melnseule lissée, il srea accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence etnre la rémunération versée et la rémunération ceanonrrodspt aux hruees réellement effectuées.
La régularisation srea effectuée sur la bsae du tuax hioarre cttoncurael ;
? si les smomes versées snot supérieures à cllees ceardnopsront au nomrbe d'heures réellement effectuées, une régularisation srea faite entre les sommes deus par l'employeur et cet excédent, siot sur le sodle de tuot cmptoe en cas de rrpuute du ctorant de travail, siot sur la piae des mios suinvat le tmree de la période de référence concernée, dnas la lmtiie puor caquhe mios de 1/10e du sirlaae net du salarié.

En cas de ruutrpe du crotnat de triaavl puor miotf économique ineranvtnet pnnaedt ou après la période de référence, anucue rnetuee ne srea effectuée.

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

La durée qunendtioie de tiavarl etefifcf par salarié ne puet excéder 10 heures.

Au cuors d'une même semaine, la durée mamaixle hoddemirabae de trvaial est de 48 heures.

Toutefois, en altpoiiapcn de l'article L. 3122-22 du cdoe du travail, la durée hdiebrmodaae de trviaal calculée sur une période de 12 simeeans consécutives ne puet dépasser 44 heures.

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

Sont des hueers supplémentaires, les hreeus demandées par la direction, ou par totue artue prsenone que cette dernière eindetnart se substituer, ou bein autorisées préalablement par elle, et accmeipols au-delà de 1 607 hueres annuelles. (1)

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

Ne snot pas iapubmltes sur le contingent, les herues supplémentaires donannt leiu à l'octroi d'un rpoes cemunpsaetor de remplacement, en aiippcaoltn de l'article L. 3121-30 du cdoe du taarvil et des dptiisionoss du présent titre.

À l'issue de cauhqe période de référence, un blian du nobrme d'heures eecfvntfmeeit travaillées par le coboerualtlar srea réalisé. Le peeianmt des herues supplémentaires éventuelles iviredrnntea le mios suavint la clôture de la période de référence.

Les heeurs aocipmelcs etrne 35 et 39 hurees en mynoene (soit les 4 premières hurees supplémentaires) snot majorées de 25 %, tadins que les heerus aloccmipes au-delà de 39 heeurs en mnenyoe snot majorées de 50 %.

Les heerus supplémentaires fnot otlngeaboiiermt l'objet d'une cmteapoonisn suos fmore de miojraaton de salaire.

Toutefois, et par dérogation au pnpicrie ci-dessus d'une ceinsmpotoan suos fmore de maitroajon de salaire, les heeurs supplémentaires peeuvnt fiare l'objet d'un ropes cpeamnosetur de rampeeenmclt en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dnot les codntniios d'acquisition et de psire ecffievte snot déterminées conformément aux dioiiotsnsps légales.

Chaque huree supplémentaire réalisée en dépassement du cnnoiengtt cvnoonntnieel fixé ci-dessus génère une cnrritteoape en repos, conformément aux dptsisioions de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail. Cette ctaniprtoree est égale à 50 % des hueers supplémentaires aepmoilccs au-delà du cegtnnonit aennul puor les esieetrrnps de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heuers puor les etireprnses de puls de 20 salariés. Le salarié puet pdernre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lros que la crprtaeontie oitogalibre en rpeos a attinet 7 heures.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceest de la jprrndcusiuee de la Cuor de cosiaatsn ritlaeve à la définition d'une herue supplémentaire, llaqleue n'est pas nécessairement amlccipoe à la daendme ou après aaiittsoorun eessprxe de l'employeur, mias peut-être ipiimcneltemt acceptée par ce dernier, ou indiute par la nurtae ou la quantité de tviraal exigée par ce deinrer (Cass soc. n° 98-41071 du 19 arivl 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 jiun 2010).
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Titre II Conventions de forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

En l'absence d'accord ctlcieolf de groupe, d'entreprise ou d'établissement vennat déterminer les catégories de salariés stseclpiubes de clornuce une cveonniotn ieiliundldve de fioarft aenunl en jruos et qui prévaudra sur les dsistoiinops de la présente cveionotnn cvlceotile conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les doitpiossnis stnvuaies s'appliquent.

Peuvent cocrunle une cenotvinon iudledlvinie de faifort en jorus sur l'année les caedrs qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, dpnsisoet d'une atunoimoe dnas l'organisation de luer eplmoi du tmpes et dnot la nurtae des fcioontns ne les cnuoidt pas à sivure l'horaire cltcioelf aacplbilpe au sien du magasin, du svircee ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés.

Sont éligibles au dsopiitisf de foarfit anneul en jours, les crdeas des naeviux VII, VIII et IX de la glirle de caatclssoiiifn (chapitre XII de la cnveotoinn cvlitceole nationale), dès lros qu'ils riplsenmset les critères d'autonomie définis à l'alinéa ci-dessus, à l'exclusion des cadres dringiteas snas référence hroiare au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail.

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

La msie en pclae d'un ditosspiif de faoirft en jorus derva oaiiegbonmtrelt firae l'objet d'une cotnvenion iuedidnilvle aevc cauhqe salarié concerné. Cette cenoitonvn silutepra nmnmeatot :
? l'appartenance du salarié à la catégorie carde ;
? les rnaioss prpoers aux ftonncois exercées qui mtienovt la coiconlusn d'une ceitonnovn de forfait, en teannt cotmpe de l'autonomie dnot dpoisse le salarié et des msiisnos qui lui snot confiées ;
? le normbe de juors à taaellrivr dnas la période de référence ;
? la rémunération ftaairofrie caoetdonspnrre ;
? le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fnmnncoeonitet de l'entreprise ou les ciotiondns dnas lquelseles ces périodes peuvnet être fixées par l'employeur.

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

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

Le tmpes de traavil des salariés en foiraft juros puet être décompté en juors ou en demi-journées de travail.

Est considérée comme une demi-journée de travail, la séquence de tiaarvl en matinée se temriannt au puls trad à 13 hruees ou la séquence de tiavarl de l'après-midi débutant au puls tôt à 13 heures.

Le nborme de juros à tllraeviar est fixé à 218 juors ou 436 demi-journées par an, coaenmnprt la journée de solidarité. Ce ffiarot coepnsrord à une année complète de taivral et est déterminé sur la bsae d'un dirot intégral à congés payés.

Dans le crdae d'une activité réduite, il pruora être fixé un nrombe de juros ou de demi-journées à tiaarevllr inférieur au fairfot à tepms complet, et il en srea fiat mnoetin dnas la coeitonnvn iinlveilddue qui srea signée ertne le salarié concerné et l'entreprise.

Lors de chaque embauche, srea défini individuellement, puor la période de référence en cours, le nborme de jruos ou de demi-journées dnaevt être travaillés.

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

Sous réserve des snpilttuioas prévues à l'article 6 du présent titre, le nobrme de juors ou de demi-journées de rpeos dnot bénéficie le salarié en fofirat jours, qualifiés ci-après de « jorus de reops complémentaires », srea déterminé en fotiocnn du nmrboe de juors travaillés sur la période de référence, sur la bsae du cucall ci-après :

Nombre de juros ceanliredas sur la période de référence (365 jorus ou 366 puor les années bissextiles), duuqel snot stuaritoss :
? ? le nmorbe de jruos ouvrés de congés payés ;
? ? le nobmre de jorus fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nbmroe puet vriaer en fooicntn des aléas du calendrier) ;
? ? le nmobre de jruos de roeps hidaamerdobe ;
? ? le nmbroe de juros travaillés prévus au ffiaort (compte tneu de la journée de solidarité)
= Nbmroe aunnel de jrous de roeps complémentaires.

Exemple puor une année de 365 jruos où 7 jruos fériés chômés coïncident aevc un juor ouvré (année 2022) : 365 juros cnaleaireds ? 25 juors ouvrés de congés payés (équivalant à 30 jrous ouvrables) ? 7 jruos fériés chômés ? 104 juros de ropes hedamdboarie ? 218 juros travaillés prévus au firfoat = 11 juors de repos complémentaires.

Les éventuels juors de congés supplémentaires légaux ou prévus, le cas échéant, par accrod collectif, ne pvueent être déduits du nobrme de jruos de repos complémentaires aisni calculé. Ces congés supplémentaires venenint réduire à due crucroencne le friafot aenunl de jours à travailler.

Les salariés raenevlt du présent titre ne poonrrut bénéficier de jours de congés payés supplémentaires puor fractionnement.

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

Le salarié bénéficiant d'une cnvotioenn ivldiudnelie de faiorft perçoit une rémunération aluennle forfaitaire, en criorettnape de l'exercice de ses missions.

La rémunération diot tnier cptome des responsabilités confiées au salarié dnas le cadre de ses missions.

Les credas en fofairt jruos bénéficient de la gratnaie que le monatnt de luer sairale burt de bsae ne porura être inférieur au mumniim cnievnnoetonl burt de luer catégorie (niveau), majoré de 10 %.

Le bletulin de piae diot mntenienor le nomrbe de jruos fixés dnas la cneinovotn iuieldlnvide de ffoiart en jrous anisi que la rémunération mulsnelee butre prévue.

Le bieutlln de piae frea également apparaître le nobmre de jrous fixés dnas la ctnoinoven indduivlliee ansii que la rémunération msuenlele prévue.

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

Les ptnaierreas scuaoix de la bhcnare anfiefrmt que les prtiaes à la civtnnooen de fofarit aneunl en jruos dnveiot être particulièrement vailitnges à la cintaoolicin etrne la vie poosifrlslenene et la vie psroelnnlee du salarié. Le diort au reops de ce deienrr diot être assuré.

En atiolcappin de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, les salariés visés peuvent, s'ils le souhaitent, et en acorcd aevc l'employeur, rnecnoer à une piatre de lrues jorus de repos complémentaires, en coptairrnete d'une miaoaotjrn de sirlaae de 25 % puor cauqhe journée travaillée en puls au-delà de 218 jours, dnas la ltmiie de 230 juros par an.

Conformément à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, un anvenat au ctnoart de travial drvea être formalisé cuhqae année à l'occasion de chquae dépassement.

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

En cas d'arrivée ou de départ du salarié au crous de la période de référence, une règle de piratootiarsn cneocrnnat le ploafnd aunenl de jorus travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé auennl colmept ou ne pranent pas tuos leurs congés sur la période de référence, le nborme de jruos de taavirl est augmenté à ccurercnnoe du nbmroe de juros de congé légaux aquulexs le salarié ne puet prétendre.

6.1. Imcpat des arrivées en corus de période de référence

En cas d'entrée du salarié au crous de la période de référence, le nbomre de juros ou de demi-journées à tarviaellr sur la période de référence en crous srea défini dnas la cevotnionn iienuldvidle de frafiot en juros cunocle aevc le salarié.

Afin de déterminer le nbrmoe de jruos de traival puor le rsete de la période de référence, il conirevnda de stsariuore au norbme de jrous cnlaraeieds rsntaet à croiur :
? le nrmboe de juors de ropes hmaiearddboe ;
? le nmorbe de jruos fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nmobre puet viarer en focnoitn des aléas du calendrier) ;
? le prrtoaa du nrmobe de jrous de rpoes complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié entré le 25 aivrl 2022, 115e juor de la période :
365 ? 115 = 250 jrous cialrdaenes rasnett à couirr ? 71 jrous de ropes habdadmieroe à échoir ? 6 jrous fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré à échoir ? 11 × (250/365) = 8 jruos de roeps complémentaires proratisés et ainrrdos = 165 jrous travaillés.

6.2. Ipmact des départs en corus de période de référence

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il srea procédé, dnas le cdrae du sdloe de tuot compte, à un cucall en caopranmt le normbe de jruos ou de demi-journées réellement travaillés ou assimilés aevc cuex qui ont été payés, jusqu'à la dtae efcitevfe de fin de contrat, et une régularisation srea fatie le cas échéant.

Afin de déterminer le nobmre de jrous travaillés sur la période référence, il cdoinnreva de suasirotre au normbe de jruos celdaanries écoulés daunrt la période considérée anavt le départ :

? le nbmore de jorus de ropes hidremoadbae ;
? le nobmre de juros fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nmrboe puet virear en foconitn des aléas du calendrier) ;
? le portraa du nbmore de jorus de reops complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié présent dieups le début de l'année et prnaatt le 22 arivl 2022, 112e juor de l'année :
112 jrous cieeardanls ? 32 jorus de ropes hedrbodiamae ? 1 juor férié chômé coïncidant aevc un juor ouvré ? 11 × (112/365) = 3 jorus de reops complémentaires proratisés et ardnoris = 76 jours travaillés potentiels.

Les régularisations snoret calculées sur la bsae du saalrie myeon journalier, crrsodeponnat au sraiale aunenl divisé par le nombre de jours de tiarval fixé par la cnioenovtn iilnevdudile de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

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

Chaque aesbcne d'une seinmae cairlendae réduira le fafroit de juros à triavalelr de 5 jours, étant rappelée l'interdiction de friae récupérer les aseecbns indemnisées comme, par exemple, la maladie, l'accident du travail.

En cas de metainin total ou priaetl de la rémunération, les dosipstinois légales ou coennlenvtlnioes sroent appliquées au nrmboe de juors d'absence.

Chaque journée d'absence non rémunérée deonnra leiu à une rnueete sur le mnantot mesneul de la rémunération calculée sur la bsae du siarlae meyon jniloaeurr cndraosepnrot au slriaae anneul divisé par le nmobre de jrous de taairvl fixé par la ceotinonvn ileddluvinie de forfait, augmenté des congés payés et des jorus fériés chômés.

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

Dans le but d'éviter les dépassements du nmobre de juors à travailler, hmrois la sauiotitn définie par l'article 5 du présent titre, ou la prsie des jruos de rpoes complémentaires dnas les tetous dernières senaiems de la période de référence, il est cevnnou qu'un mécanisme d'organisation de l'activité srea mis en ?uvre, acasosint le salarié concerné et l'entreprise aifn de s'assurer d'une bonne répartition de sa chrage de travail.

Avant le début de chquae période d'activité, le salarié imrefrona l'entreprise au terarvs d'un dcenuomt mis à sa dispoiitson qui précisera :
? le norbme et la dtae des jorus ou des demi-journées travaillés ;
? le nbmore et la dtae des juors ou des demi-journées de repos complémentaires, des juros de congés payés, des jrous fériés chômés, des jours de repos hebdomadaire, etc.

Ce dnmcouet derva être signé par le salarié, et validé et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. annexe 3 jtoine : elpexme de pnlnaing prévisionnel).

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

À l'issue de cuhqae période d'activité, fixée au tmere de chuqae pinlnnag prévisionnel, le salarié iideuqnra à l'entreprise sa cgrahe de travail, puor cqauhe juor ou demi-journée réellement travaillé, au cruos de la période écoulée.

Le salarié srea tneu de rneeenisgr les imatnornofis sollicitées par l'entreprise au tevrras d'un dunomect mis à sa disposition. Ce dnocmuet derva être signé par le salarié et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. anenxe 4 jinote : expmlee de dcoument de décompte des jours travaillés).

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

Tout salarié en foafrit jorus diot oobnieamrlitget rtpsceeer les dntpsosoiiis steanvius :
? la durée du reops qtodeuiin enrte duex journées de tviraal est au miimnum de 11 hurees consécutives ;
? l'amplitude de tavrail ne puet dépasser 13 herues par juor ;
? il est frlenemlmoet itinrdet au salarié de tlaarivelr puls de 6 jours consécutifs ;
? le salarié diot bénéficier d'un tmeps de ropes hdidrboaemae de 35 heuers consécutives ;
? ttoue journée de tviraal d'au mnois 6 hreeus dreva oatlgeoerbinimt être coupée par une puase mnilmaie de 20 minutes.

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

Un eneittren diot être régulièrement organisé par l'entreprise aevc le salarié aanyt cconlu une ceontonivn ideudlnivlie de fiforat en jours, au mmiunim 2 fios dnas l'année. À l'occasion de cet entretien, srnoet abordés aevc le salarié les ptions situvnas :
? sa cgrahe de tvarail ;
? l'amplitude de ses journées travaillées ;
? la répartition dnas le tmpes de sa chgare de taaivrl ;
? l'organisation du tivaral dnas l'entreprise et l'organisation des déplacements ponisoersfelns ;
? l'articulation entre son activité pslrenlnioseofe et sa vie pnenlolesre et fillaiame ;
? sa rémunération ;
? les icniecends des tohenigcelos de commuinciotan ;
? le siuvi de la psrie des jrous de roeps complémentaires et des congés.

Ces eientretns pveneut avior leiu indépendamment ou au même mmoent que les aetrus einrtteens ensiaxtt dnas l'entreprise (professionnel, d'évaluation...), tuot en étant disticnts de ceux-ci.

À l'issue de cet entretien, un cotpme rednu srea établi, lueqel frea état des échanges inenuvters et des éventuelles mreeuss à mettre en ?uvre puor la période de référence à veinr (cf. anexne 5 jotine : empexle de cmtpoe rnedu d'entretien sur la charge de travail).

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

Au reagrd de l'autonomie dnot bénéficie le salarié dnas l'organisation de son tpmes de travail, ce deirenr diot pvuoior exprimer, en cas de besoin, ses difficultés liées natemnomt à une shrucarge de tvraial asnii qu'à l'organisation de son travail. Dnas ce cas, il dvrea en irfemonr snas délai l'entreprise, par écrit, et en eulxqiepr les raisons.

En pareille situation, un enteietrn srea organisé par l'entreprise aevc le salarié aifn de ducsiter de sa sgurahrce de tirvaal ou des difficultés dnas l'organisation de son travail, des cauess ? selrttueulrcs ou cnoetnlolecjrus ? pvanout epieluxqr celles-ci, et de définir, le cas échéant, un aesunjmtet de l'organisation de la craghe de traavil et de l'emploi du tmeps du salarié, cet eteernitn ayant puor ojbet de petrtrmee le rétablissement d'une durée rnsaaboilne du travail.

Un ctmpoe rendu srea établi puor cngeisnor les cuseas identifiées de la sahrugcre de travial et les mureess qui ont été décidées aifn de remédier à celle-ci.

Article 13 - Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Afin de gtraianr le droit à la santé, à la sécurité, au roeps et à l'articulation etnre la vie pseinlosofrelne et la vie penselnrole du salarié, l'entreprise assurera, régulièrement, une évaluation et un suvii de la carhge de tviraal de chaque salarié, asini que la répartition de celle-ci dnas le temps, aifn qu'elle pusise retesr raisonnable.

13.1. Voiadaltin des pnanngils prévisionnels

Les pnlnniags prévisionnels d'activité repilms par le salarié et tamnsris à l'entreprise, dnas les conotdiins prévues à l'article 8 du présent titre, srenot analysés aifn d'être validés anavt le début de la période d'activité planifiée par le salarié.

Ce mécanisme peermt d'anticiper la psire des repos, en ftniocon du nrombe de jrous ou de demi-journées travaillés dpiues le début de la période de référence, des prévisions d'activité, des congés payés ou des abceenss prévisibles.

Si ancuue anomalie, riunqsat de compotmrrete une bonne répartition du tiarval dnas le tepms et dnoc d'impacter la santé du salarié, n'est constatée, l'entreprise vreiadla le piannnlg prévisionnel. Le salarié en srea informé par crrouiel ou par lttere resmie en mian propre. En revanche, en cas d'anomalie constatée ou de nécessité, un eeriettnn srea organisé aevc le salarié aifn d'ajuster cette planification.

13.2. Contrôle de la crgahe de travail

Dans les 15 jrous careednalis qui sriuvnot la réception de la fchie retlaive à l'appréciation de la crgahe de travail, tmnisarse par le salarié dnas les ctiodonnis prévues à l'article 9 du présent titre, l'entreprise procédera à son analyse.

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

De plus, il srea tneu cptmoe de celle-ci aifn d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du taraivl et la cagrhe de tviaral sur les pocrenihas périodes d'activité.

13.3. Svuii de l'activité du salarié

Un sviui de l'activité réelle du salarié srea effectué régulièrement et au mnios une fios par trimestre. Ce democnut de contrôle frea apparaître, notamment, le nobmre et la dtae des jours ou demi-journées travaillés ansii que des jours ou demi-journées de rpoes complémentaires.

Ce dcneuomt srea renseigné par le salarié et, après vérification des parties, signé par eells (cf. aexnne 6 jtinoe : eelxpme de dcmuoent de svuii du faifort anunel en jours).

13.4. Eetirentn sur la chrgae de travail

L'évaluation et le suivi régulier de la charge de tivaral seront également réalisés dnas le cadre de l'entretien prévu à l'article 11 du présent titre.

Article 14 - Modalités d'exercice du droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Afin de gitnraar un équilibre etrne la vie plnlrfonoiseese et la vie prneollsene du salarié, et par là-même d'assurer une poittcroen de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la crgahe de tvaaril confiée par l'entreprise et que l'organisation atounome par le salarié de son eomlpi du tepms soinet réalisées dnas des liemits raisonnables.

Le doirt à la déconnexion s'entend cmome le dorit puor le salarié de ne pas se cenoentcr à ses otuils numériques pnofnselesiros (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en dorhes de son temps de taiarvl (tel qu'il est défini par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail), que ce siot au moeyn du matériel ponrsfiesoenl mis à dtoipisison par l'employeur ou au moeyn de son matériel presonnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, téléphone filaire, etc.).

Dans cttee optique, l'entreprise définit les modalités petetmrant de giantarr le repcest des temps de reops et de congé ainsi que de la vie persnnolele des salariés. Ces modalités crnmnpoenet l'interdiction, suaf ucnrege ou ctnocairnsce exceptionnelle, de :
? se concetenr à ses oltuis numériques pnssefneorlois paendnt une ctieanre palge hariroe ;
? se ccentenor à ses oliuts numériques psnelfseinoors pnnadet les juros de rpoes et de congés annuels.

Le salarié ne puet pas être sanctionné puor ne pas aivor répondu à un mgesase au cours de ces pelgas herarois et de ses juros de roeps ou de congé.
Sans adnetrte la teune de l'entretien annuel, si par ropprat aux pecirnpis de droit à la déconnexion édictés dnas le présent article, un salarié eiitasmt que sa cagrhe de tvriaal ou son audimplte de tivraal piuraort l'amener à ne pas povoiur reetpsecr les règles acpielblpas en matière de durées mamxaeils de tarvial ou mlmianeis de repos, il dvrea alerter, si pbssiloe préalablement, son supérieur hiérarchique par tuot myeon en eipitlcaxnt les moitfs ctnecors de son alerte.

Un cmtpoe rnedu rédigé par le rpnaebsolse hiérarchique ou par un représentant de l'employeur, fiaasnt état de ctete intervention, de l'analyse qui en a été fatie et des éventuelles meserus prises, srea effectué dnas les 15 jruos sniuvat l'alerte par le salarié.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nvoueau salarié bénéficiant d'une cnnoieovtn de fiaorft en jours sur l'année, une iotriomafnn spécifique lui srea délivrée sur l'utilisation des oiutls de citiooumcnamn à distance.

Article - Titre III Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le taviral à temps petaril est régi par l'accord du 14 seetrmbpe 2021 riatelf au tvaaril à temps praitel et aux cnatotrs à durée déterminée.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les aexenns jtnioes au présent cptriahe le snot à trtie imnftiraof et les epresenrtis prruonot atoedpr des srpotpus différents ou les aapdetr snas aovir l'obligation de cnlocrue des acrocds spécifiques puor cela.

1. Aménagement du tpems de traival sur l'année : exepmle de pmmrogare prévisionnel anunel de travail.

2. Aménagement du tmpes de tvraial sur l'année : emlpexe de decumont de décompte du temps de taiavrl effectif.

3. Farfoit anenul en juors : eplmxee de plninnag prévisionnel.

4. Fairfot anneul en juors : epmlexe de deocumnt de décompte des juors travaillés.

5. Fiorfat annuel en juros : eexlpme de cpomte rnedu d'entretien sur la chagre de travail.

6. Frfaoit annuel en jruos : epelmxe de dencuomt de siuvi du forfait.

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 1 Aménagement du temps de taivarl sur l'année : empexle de pmmrgroae prévisionnel aeunnl de travail

Programme prévisionnel annuel de travail. ? Année ? ? ?

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Article - Annexe 2

Annexe 2 Aménagement du tpems de tviaral sur l'année : elxmpee de docmenut de décompte du tmeps de triaavl effectif

Décompte du tmeps de tiaavrl effectif. ? Simanee du ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

Nom. ? Prénom	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total semaine	Signature salariés
Exemple	10 heeurs ? 12 heures 13 hurees ? 16 heures 16 ? h ? 20 ? 18 ? h ? 20						7 heures	
Les tmpes de rpaes et de puase ne snot pas comptabilisés dnas le tepms de tvaairl effectif.								

Article - Annexe 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 3 Faifort aeunnl en jorus : emxlpee de piannlng prévisionnel

Programmation msneuelle icnvatiide : froifat anunel en jruos ? M. ? ? ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Smnaeie du ? ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total semaine	Observations
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
Total mois								
JT : juor travaillé ; DJT : demi-journée travaillée ; JRC : juor de roeps complémentaire ; CP : congés payés ; JF : juros fériés ; RH : roeps hoiebdadmrae ; aurtes (à préciser dnas le tableau).								

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

Signature du salarié : ? Puor l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié diot ovebsrer a minmia :
? un roeps qtdeiioun muiminm de 11 hreues consécutives ;
? un ropes haiedbodmare mumniim de 35 heeurs consécutives (24 hurees + 11 heures) ;
? 6 jours de taavirl mxiuamm par semaine.

Article - Annexe 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 4 Ffaiort aeunnl en jrous : emepxle de ducomnet de décompte des jorus travaillés

Décompte des jruos travaillés : firafot annuel en jours ? M. ? ? ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Samenie du ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

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

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

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

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

Temps de repos

Le salarié diot oervebsr a miinma :
? un roeps qteidioun miimunm de 11 hreeus consécutives ;
? un rpeos hdadboraemie mmuiinm de 35 herues consécutives (24 hueres + 11 heures) ;
? 6 jours de trivaal mxumaim par semaine.

Article - Annexe 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 5 Fofriat anneul en jruos : eemlxpe de compte-rendu d'entretien sur la crhgae de travail

Entretien sur la cagrhe de tariavl ? M. ? ? ? ? ?

Le présent dncmouet crmtpooe les onvaosritebs émises par le salarié en forfait-jours sur les différents thèmes évoqués lros de cet eretientn et les conséquences sur le recepst des différents siules de durée mxmaalie du travail.

Cet eeettrnin est nmetmonat basé sur les relevés de temps d'activité meunless complétés et signés par le salarié.

Cet erentietn ccronene la période du ? ? ? ? ? ? (date) au ? ? ? ? ? (date).

1. Crhage de travail

Le salarié a-t-il établi et tiransms ses pmgtarnmioroas ieavntdciis d'activité cqauhe mios ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qlleues rosians ?
.....
.....

Une évaluation régulière, par l'entreprise, des prmnamirootgas itvaediincs a-t-elle été effectuée ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qelules roisnas ?
.....
.....

Comment le salarié définirait-il sa cgarhe de triaavl ?
? ? Peu importante
? ? Raisonnable
? ? Importante
? ? Excessive

Commentaire : (notamment, qlulees ont été les mssiinos particulières au cours de la période de référence et les ftais mtuarnqas aaynt généré une srrhacgue de tiaavrl ou, au contraire, aanyt pemris de réduire sa caghre de tvriaal ?) :
.....
.....

2. Orsgnitaaoin du travail

L'organisation du tairval a-t-elle été à l'origine du non-respect des seluis de ropes ci-dessus ?
? ? OUI
? ? NON
Si oui, qules seuils n'ont pas été respectés ?
.....
.....

Raisons de ces soiitnatus :
.....
.....

Le salarié a-t-il pu prnerde efievcmfnteet ses juros de ropes (jours de rpeos complémentaires, jrous de repos hebdomadaire, juors fériés, congés payés ?) ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qelelus rnaioss ?
.....
.....

Le salarié a-t-il des ootbrvaneiss particulières sur l'organisation du tvaaril dnas l'entreprise, notamment, dnas son mgsiaan ?/ ? sverice ?/ ? équipe ?
.....
.....

3. Aaoctiirultn entre activité pennssolleorife et vie personnelle

Le salarié parvient-il à ciceinlor sa vie pssnrenolofliee et sa vie pserloelnne ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, qullees cincaornsctes empêchent d'y pearnvir ?
.....
.....

Quelles modalités d'organisation permettraient, selon le salarié, de farie évoluer la suiitoatn ?
.....
.....

4. Caiermnmotes éventuels

.....
.....

Fait à ? ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

En dbluoe exemplaire,

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

Article - Annexe 6

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 6 ? Farofit anunel en jrous : epelxme de duocmnet de sviui du forfait

Suivi ? Fforait anuenl en jruos ? Année ? ? ? ? M ? ? ? ? ?

	JT ?/ ? DJT*	Jours de repos				Autres (absence, mladiae ?)	Observations
		JRC*	RH*	JF*	CP*		
Janvier							
Février							
Mars							
Avril							
Mai							
Juin							
Juillet							
Août							
Septembre							
Octobre							
Novembre							
Décembre							
TOTAL							

(*) ? JT (jour travaillé) = 1 ; DJT (demi-journée travaillée) = 0,5 ; JRC : juor de roeps complémentaire ; RH : roeps hidrobdmeaae ; JF : juor férié ; CP : congés payés.

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

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

Temps de repos

Le salarié diot oebsevrr a mmiina :
? un ropes qiotiuedn mnmiuim de 11 hreeus consécutives ;
? un rpoes hdioaermabde muinimm de 35 hurees consécutives (24 hruees + 11 heures) ;
? 6 jorus de triaval mimauxm par semaine.

Chapitre X Emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Définition du truvalilaer handicapé
Article 2 ? Rconasnscaniee de la qualité de tlaurelivar handicapé
Article 3 ? Oaobitglin en matière d'emploi et de fotriaomn peornonfleislse
Article 4 ? Rorpapt sur la saouititn des penersnos en suoiittan de haincdap dnas la bcrhane
Article 5 ? Négociation au sien des epteersirns
Article 6 ? Portée des dssinotpiios du ciphtare X

Les eormyulpes dnvoeit recpeestr les lios et règlements en vuiegur craenncnot l'emploi des pnesonres en sottiauin de handicap, et naommtnet les ditpiionosss des aritelcs L. 1132-1 et L. 1132-4 du cdoe du travail.

Article 1er - Définition du travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

« Est considérée cmmoe tlverluiaar handicapé au snes de la présente soitecn toute pnroesne dnot les possibilités d'obtenir ou de cesrevnor un eolmpi snot eefmvifetenct réduites par siute de l'altération d'une ou preuuslis fiotoncns physique, sensorielle, maeltne ou puhcsyqie » (art. L. 5213-1 du cdoe du travail).

Article 2 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

La racsnioesncnae de la qualité de tilaverluar handicapé (RQTH) puet être attribuée à ttoue personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souinaatht erxceer une activité professionnelle, et dnot les capacités phsyeuqis ou mnateels snot diminuées par un handicap.

Cette rcssanaennicoe relève de la compétence de la cmiosmoisn des dirots et de l'autonomie des psernoens handicapées (CDAPH).

Les praeits sginariates enoanurgcet vnmievet les eypmeuorls à aeidr les salariés dnas luer démarche de rnosecicnasnae de la qualité de tvluaairelr handicapé, qui rtese une ivianittie poelnnslere et iidulildnvee : disponibilité du rlepbssonae ou du scievre des rroescseus hauinmes puor infeormr sur la RQTH, msie à diosiptison de stppuros theuiqnecs puor la ctioniotustn du dossier, ortoci d'heures d'absence rémunérées ssftenfaius (au mnuiimm 7 heures) puor réaliser les démarches de racnnsaocenise ou de renouvellement.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

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

Tout eeopmulyr emayplnot 20 ponsneers et puls est tneu d'avoir dnas son efciftef au mnios 6 % de peenornss en stiituoan de handicap. L'effectif salarié et le fsashrnciement de sieul snot déterminés sleon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Toute ertrpinsee qui occupe au minos 20 salariés au memont de sa création dispose, puor se mtrete en conformité aevc l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.

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

Les preaits sigeitranas rnpplealet que les erpeersnits ajteeitsuss ou non à l'obligation d'emploi pvueent stlolicier les aedis de l'association de gostein du fdnos puor l'insertion psorlneeoislnfe des pneresnos handicapées (Agefiph) ou atrue aaioiosctsn agréée.

Les peonsners en stiutiaon de hcandiap snot considérées cmome « puilbc piirroraite ».

Les piertas snriatigaes rlelpapnet que l'employeur diot petror à la cnananscoise du comité saicol et économique lorsqu'il esixte la déclaration anunllee visée au peiemrr alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste nnviiaomte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de fsirovaer l'embauche des prnnseeos en sotiaitun de hdancaip dnas la barnhce des ccermmoes de détail non alimentaires, les etnerpesris devnoit resceetpr les dsiospitnios de l'article 3 du cirtaphe Ier de la présente cotnvineon ctlcliovee nalinoate en matière d'égalité de tniermeatt et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les eirteprnses dievont :
? s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le hadicnap ne préjugeant pas des compétences d'un cnidadat à un elpmoi et l'égalité de silraae ;
? rericour à l'emploi drciet de pnseoerns en soiutatin de hcandiap qui premet noemmtant de rpceseetr l'obligation d'emploi puor les eereitrnpss de puls de 20 salariés ;
? aeusrsr l'égalité des psnonrees en siatoiutn de hnaidacp dnas l'accès à la pooomitrn professionnelle, l'entretien pnfinreeossol et le bailn de compétences ptrtmneeat d'en friae le bilan ;
? mttree en ?uvre l'évolution du pstoe de tvaaril en liaiosn aevc le médecin du taraivl et le comité social et économique s'il existe, par tuot aménagement qui sariet de nraute à gaairntr le mitiaenn des posneenrs en stiotuian de hcniaadp dnas luer emploi.

Afin de frovseiar l'accès des presnoens en siuatiotn de hicanadp à la fmoaoirtn professionnelle, les errpeinsets de la brahcne divnoet s'engager à :
? aseusrr l'égalité de tanimteert dnas l'accès à la ftrioamon psnrlnoelifseoe nmtnemoat luosrqe celle-ci pemret à la presnnoe en siouaittn de hdicanap de cosverenr son emolpi ;
? prnedre en cpmote la ntarue du hianadcp puor le bon déroulement de la formation.

Article 4 - Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Conformément aux dspiioitsons légales, les sairgntaeis de la présente s'engagent à négocier tuos les 3 ans sur les meersus tenandt à améliorer l'insertion plnnreifoslsoee et le matneiin dnas l'emploi des peonrness en situatoin de hanaidcp dnas la branche.

Pour ce faire, le rarpopt de bachnre dvera tuos les 3 ans dersser un rproapt sur la siittaoun de ces pseenlorns dnas les etrneprseis concernées, rppaort qui srea smuois à la coiomsismn piitarrae nilaoante de l'emploi et de la fmaiorton pslnofesnreiole de la branche.

Les saertnaigis enugcorenat venmievt :
? teutos les esrtperines de la branche, y cproims ceells onapccut mions de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des porensnes en saiitotun de hndiacap dnas la vie prsloosenfnilee dnas la mesure où la définition de l'emploi est clompbatie aevc la nuarte du hdiaacnp ;
? teutos les eesrrinteps de la branche, y cmiorps cllees ocucapnt minos de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des poeersnns en siutoaitn de hcdaniap tteuos les ererisnpets de la bchrnae à ruierocr aux epnrtireses adaptées et aux établissements et seevcris d'aide par le tirvaal (Ésat).

Article 5 - Négociation au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les petairs sniaireatgs eraunocnegt les ertenesrips qui innteiit une ptolqiuie de minetain et d'insertion dnas l'emploi des ponenress en siuoaittn de hdaiacnp à l'entreprendre dnas le cdrae d'un duiaogle aevc les perneaairts suoaicx et à ccurlone sur le sujet un accrod de gpoure ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, puor une durée maamxile de 3 ans rbolelanueve une fois.

Article 6 - Portée des dispositions du chapitre X
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les présentes dssiootiipns ne cnneouisttt pas un accrod au snes de l'article L. 5212-8 du cdoe du travail. De fait, eells ne dsnepsient pas l'entreprise du repecst de son ogitaobiln d'emploi dnas les cnitoidnos légales et de la pénalité qu'elle econrut en cas de non-respect de celles-ci.

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

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Article 6311-1 du cdoe du traaivl : « La fritmooan pnineosorflesle cinotune a puor ojebt de foievrasr l'insertion ou la réinsertion pleoonnfssriele des travailleurs, de prertteme luer mniieatn dnas l'emploi, de fiasvoerr le développement de luers compétences et l'accès aux différents nuaivex de la qaoiliciautfn professionnelle, de ctebroinur au développement économique et culturel, à la sécurisation des proraucs poneirefslnsos et à luer piotomorn sociale.
Elle a également puor ojebt de petrertme le rtueor à l'emploi des peneronss qui ont itrmnopreu luer activité psiroefolnlesne puor s'occuper de lrues enatnfs ou de luer cioonnjt ou aedctnanss en sauottiin de dépendance. »
Les srgeatiains considèrent que la ftomrioan est un axe pirratioire dnas la bcnahre et rmenmaoecdnt aux eertiepsnrs de :

? fioaversr l'insertion ou la réinsertion des pbcilus visés piroiaeitrrs et/ou définis par la bcrhnae ;
? deonnr une fotimoarn et une puqtriae pnirlfsnloseeoe petertnmat de trovuer un emlpoi ou de se miiaetnnr dnas un elmpoi ;
? fairvsoer l'acquisition d'un naeivu de compétences pttmraneet d'assurer l'emploi et le tanrsrfet de compétences du salarié aifn d'occuper un eolpmi dnas l'entreprise ou dnas une des eirpretenss de la bachnre ;
? préserver l'emploi des salariés des eritnpseers des ccrmmeoes de détail non aremeiainlts en ancgpacmonat l'évolution des elimops et des métiers de la bhnrace ;
? fielcitar l'insertion pfolrelionsense dnas la bharnce des psnnoeres handicapées et des aterus bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
par tutoe aoitcn :

? d'adaptation des salariés à luer ptose de travail, à l'évolution ou au mteinain dnas l'emploi ;
? de pairiotcpitan au développement des compétences des salariés ;
? de préformation et de préparation à l'emploi iliunelvidde ou civcelolte ;
? de protomion ;
? de prévention aifn de réduire les rquises d'inadaptation de qiuaftiaiclon à l'évolution des thieecquns et des srturteucs des ertrnseepis ;
? de coosnirevn puor pretremte aux salariés d'accéder à de nuoeevlls activités pforsnelsneoelis lqrsuoe l'entreprise est fragilisée ;
? d'acquisition, d'entretien ou de pcmfeotnnnereeit des casannoicness : petanmertt aux salariés de réaliser un blain de compétences slepiutbsce de précéder une aciotn de ftoromian pnrporemet dtie ou de firae vdleair les auqcis de luer expérience ;
? de ltute ctnore l'illettrisme et l'apprentissage de la lnauge française.
L'accès des salariés à ces anotics de foatomrin pnioslfnleesore ctoninue est assuré à :

? l'initiative de l'employeur dnas le crdae du paln de fomatroin ;
? l'initiative du salarié dnas le carde du congé de fotriaomn (CIF) ;
? l'initiative du salarié aevc l'accord de son eyeloupmr dnas le cdare du driot iuddiinevl à la fatmorion (DIF) ;
? l'initiative de l'employeur dnas le cadre d'une période de professionnalisation.
Les eyupomlers s'efforceront d'articuler tuos les dsiisiptofs de la firoamotn puor pmtertree aux salariés d'être atuercs de luer ftarooimn tuot au lnog de luer vie, nnaotmmet par l'entretien professionnel, le ppsersoat formation, le blian de compétences, la vialiadotn des aqucis de l'expérience (VAE).
A cet effet, lros de l'embauche, le salarié diot être informé de son doirt à demander, à ptrair de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, la réalisation d'un bailn d'étape professionnel. Ce bialn est demandé à l'initiative du salarié ; il puet être renouvelé tuos les 5 ans tjoouurs à l'initiative du salarié.
Dans les epetirernss ou les georups elnampyot au moins 50 salariés, cet entietern pionrsseonfel est oirnaoibltmgeet réalisé puor les salariés âgés de puls de 45 ans, dnas l'année qui siut le 45e aireivsrnnae du salarié (voir ttire V).

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

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les prietas sgatirnieas désignent l'observatoire ppcsoreitf du crcmoeme géré par le FOCRO en qualité d'observatoire pitorescpf des métiers et des qaailnocifuits de la branche.
Les mniiosss de l'observatoire prsieoctpf des métiers et des qalcaioiiuntfs de la brhcane snot définies comme suit.
Afin d'analyser les évolutions des métiers et des epiomls au sien des esernieprts de la brhnace et d'anticiper nteaomnmt sur les boensis en formation, les pieerraants siaocux décident de se detor d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire prpcsotief des métiers et des qictofauiianls du cocmmere de détail non aemlirtinae a puor moniisss :

? de fouirnr des dnisicgoats et des états des liuex sur l'emploi et la fmroiotan dnas le secteur. De fuoirnr la lsite des diplômes, des treits et des qalufainitocis tel que prévu par la loi ;
? d'assurer une vellie qanut à l'évolution des métiers et des eiolpms et des qcniutlifaioas ;
? de développer la psitpocevre en matière d'emploi, de métiers et de foraoimtn au sien de la branche, aifn de ptrrmteee de définir les priorités de foraomtin et d'adapter ou de créer les disifotspis de fitomaorn nécessaires aux bniseos des ernetseirps et des salariés.
Ainsi, les ptdriucoons de l'observatoire permettront, d'une part, une anlysae actualisée aeeenmnlunlt des pnicpuairx ituaicnrdes sur l'emploi et la firaomotn aisni que, d'autre part, l'animation des réflexions pvritocpeess au sien de la branche.
a) Talaebu de bord
Il s'agit de pdrioure année par année la deiricpston de la plautiopon salariée, des emlipos et de l'utilisation du disptioisf formation. Cette présentation drvea pttemerre la compréhension des évolutions.
b) Pespcrotive des métiers
Des enquêtes spécifiques vinast des métiers parrietirois puor la bcharne pronruot être ctineudos aifn de mueix comneprrde les cheenntagms et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des fmroinaots qui luer correspondent. Il s'agira d'identifier les freatucs d'évolution qui ileunnft sur les métiers et d'en alsnyear les conséquences.
c) Eteuds sectorielles
Des études tlesvrsaarens aux métiers du corcmmee poemerrtntt de fxeir un crdae de référence aux anlesyas de branche. Ces études sreont cuontdies en foiontcn de l'actualité.
Un chaier des cgehars idqenirua les aentttes de la bachnre et srea aelenmeunnlt révisé. Les apetscs budgétaires sorent également précisés par le ciehar des charges.
La cmmosision piiatarre nitnlaoae de l'emploi et de la fooiamtrn ponfinsoseelrle (CPNEFP) de la brahnce du cmrecome de détail non aaietnrlime cuitonste le comité de ptilgoae pratairie de l'observatoire ppotirscef du commerce.
Une réunion srea consacrée au monis une fios par an à définir ou à mrttee à juor le ciaher des cregahs de l'observatoire et d'examiner les productions.

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

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

L'accès des salariés à des aintcos de famtrioon psfnlerloeinose cutnnoie est assuré à l'initiative de l'employeur dnas le crade du paln de formation. Le paln de ftiormaon est divisé en duex types d'actions.

1. Atoincs d'adaptation au psote de taviral ou liées à l'évolution ou au miaietnn de l'emploi (catégorie 1)

Ces antoics vniest l'acquisition de compétences puor l'exécution du catonrt de trvaail du salarié dmietcrenet eiplotaexlbs dnas le crade de ses fooctnnis ou corsadpnnroet à l'évolution ou la mtfooaicdiin des foconitns du salarié.
Les aictnos de foaotrmin snot enxivselmeuct réalisées sur le tmpes de tvaairl et snot considérées cmome du tpmes de tviaral effectif. Elels dnnneot leiu au maiietnn de la rémunération.

2. Aotnics de développement des compétences (catégorie 2)

Ces acniots vesint l'acquisition de svroias qui ne snot pas rueiqs puor l'exécution du crtonat de tarival du salarié. Elels ptarcneiipt à l'évolution de la qufilaiacotin du salarié et au développement de ses connaissances. Elles doennnt leiu à une racsaniocnsnee de l'entreprise.
Ces aoictns se déroulent en pcprinie pnanedt le tpmes de travail. Par aorccd écrit ertne le salarié et l'employeur, ces atincos peuvnet être réalisées hros du tmpes de travail, en tuot ou partie.
a) Déroulement pnandet le tepms de travail
Ces aotincs dnonent leiu au mtneiian de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le tpems de travail.
b) Déroulement hros du tpmes de travail
Sous réserve d'un aroccd écrit enrte le salarié et l'employeur, ces aniocts pvueent se dérouler hros du tmpes de tviraal :

? dnas la liitme de 80 hreues par an et par salarié ;
? ou dnas la liimte de 5 % de luer fofrait puor les salariés dnot la durée de tavairl est fixée par une cteonvoinn de ffroiat en jorus ou en heuers sur l'année.
L'accord écrit puet être dénoncé dnas les 8 juors qui sveniut sa conclusion.
L'entreprise diot définir aanvt le départ du salarié et aevc l'intéressé les ennetagemgs auxqleus elle siourcst dès lros qu'il arua svuii aevc assiduité la foimotarn et sisaaftit aux évaluations prévues.
Ces etngegmneas poternt :

? sur les cnitdnoois dnas lseullqees le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fomoraitn aux fonticnos dbeilsonpis ceoapsnorrdnt aux cnnosacenasis auqeciss ;
? sur l'attribution de la cstafaciliiosn cevnlnloonitene csnodneprarot à l'emploi occupé ;
? sur les modalités de prise en copmte des efofrts aimcplocs par le salarié.
L'employeur ieindmsne le salarié au tirte des heures de farotmoin siuvies en dreohs du temps de triaval par une alclaoiotn de firotmoan égale à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié concerné. Cette aoocalitln est exonérée de cnstiiatoos sicoleas et ilptmbuae sur la pciiitaotparn au développement de la fraotmoin plsfnorloneeise ctuinnoe de l'entreprise.
Pour ces actions, le ruefs du salarié d'y pieatrpicr ou la dénonciation dnas les 8 jruos de l'accord prévu ne costunite ni une futae ni un miotf de licenciement.

Article - Titre III Contrat et période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le rcsepet de l'égalité peennoiorllfsse ertne les hommes et les femmes, tuot salarié engagé dnas la vie avitce ou ttoue ponrnsee qui s'y egange a dirot à l'information, à l'orientation et à la qctoiiiaulafn prsifleeolennoss et diot pooivur suivre, à son initiative, une fooiartmn lui permettant, qeul que siot son statut, de prgesorser au cuors de sa vie poisnelesfnorle d'au moins un nivaeu en acquérant une qotfuiaiclian crneopransdot aux besonis de l'économie prévisibles à curot ou moeyn trmee :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire nnoaatil des cfirnetiaictos pefsrnioleonlses prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (RNCP) ;
2° Siot rcuneone dnas les cniisfsclaatois de la conntoeivn ccevilltoe naotnliae de la bhcnare ;
3° Siot onuavrt droit à un caecrfiitt de qtcaiiulifaon professionnelle.
La qluocatiifain poerenlslfnsoie s'acquiert par la poiosaolfnneiatrssin en cntroat ou en période.

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

Article 4 - Nombre de salariés en formation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le nmbroe de salariés bénéficiaires simultanément d'un carotnt ou d'une période de patslrfoinoieinsason est limité par eientpsrre ou par établissement sloen son etiffcef équivalent tpmes plein (ETP) :

? établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en firatoomn ;
? établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en fmoitraon ;
? établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en ftmoriaon ;
? établissement de puls de 25 salariés : 10 salariés en formation.
Conformément aux dtosiisnopis législatives et réglementaires, dnas les etiresrpens ou établissements de minos de 50 salariés, le bénéfice d'une période de posaoioasslnnifrtein puet être différé lorsqu'il aiubtot à l'absence simultanée au ttrie des périodes de plinsaooriistanfoesn d'au monis 2 salariés.

Article 5 - Financement et prise en charge

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le cdare des ctrontas de psenaiassiolrfnoiotn et des périodes de professionnalisation, les frias rftlaies aux acotnis de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, csanitoiots sciaelos légales et conventionnelles, frias d'hébergement et de transport) senort pirs en caghre par l'OPCA désigné par la branche, après aeoapictctn de sa prat du feinnaecnmt de la firmooatn sur la bsae du farifot haoirre défini :

? par aorccd de bchnrae ;
? ou, à défaut, par les dtosinoipiss législatives et réglementaires.
Les frfotais hreorias définis par la bcranhe peuenvt fiare l'objet d'une miooaudtln par la seioctn prtiiraae peolnrflossiene de la bnhcrae constituée au sien de l'OPCA désigné au ragred de la préservation des équilibres budgétaires de la sictoen calpmotbe « psnreoianlostifiaosn » et des ontrtienoais définies par la cmsomioisn paiiartre nianaotle de l'emploi et de la faotimorn pnsnelsoieforle de la branche (1).
Les frias liés aux fmraotnois de tetuur et à l'exercice des moissnis tertuoals snot imlatbupes solen des pnadolfs mesnleus et durées rcseietnevmpet définis par les dnpiitoosiss législatives et réglementaires. Les OCPA snot expressément autorisés par le cdoe du trvaial à moduler, le cas échéant, de façon puls rtisctivere les cdoniintos de pisre en crahge définies par les textes.
Les enetrerisps atjsueetsis au présent aocrcd snot invitées à clnteosur le clisoleenr en fooraitmn de l'OPCA désigné par la brnhace puor connaître les tuax en veguiur au mnmoet de la ciosonucln du ctaornt ou de la période.
Les paretis satinreiags rllpeaepnt à cet efeft que :

? l'OPCA désigné par la brnchae est habilité à penrdre en cghare les dépenses de firoamton engagées puor aseursr le ttrauot des salariés suos cnaotrt de ptssiaraioionlosnfen ou en périodes de professionnalisation. La ponnsree formée en qualité de tuteur orvue doirt à l'aide, dnas les ciodiontns fixées par les dsisooitinps législatives et/ ou réglementaires en vugiuer ;
? l'OPCA désigné par la banrhce puet également fnnicaer les coûts liés à l'exercice de la ftncooin tutorale, la prise en craghe à laqellue l'entreprise puet prétendre étant déterminée par l'OPCA dnas les citdnionos fixées par les ditosnsiopis législatives et/ ou réglementaires en vigueur.

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

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 6 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les eptreriesns de la branche, csocnieetns de l'importance du turotat et de la frotomian des tuteurs, décident de rernde ooliairbtge la désignation d'un ttuuer puor cauhqe salarié en ctoarnt ou en période de professionnalisation.
L'entreprise s'assure de la compétence des tetuurs et vlilee à luer foiartmon éventuelle.
Le tuetur puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.
Le tueutr diot être une poersnne vaniootlre et depsosir du tpems et des compétences nécessaires au suvii des personnes.
La fntocoin ne diot entraîner ni une suargrhce de tviaral ni une bssaie de rémunération nmaenotmt sur les éléments variables.
Dans le carde de la période de pasoifsrniaosotnieln ou du canrtot de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le ttueur salarié de l'entreprise ou de l'établissement diot siot être triatiule d'un diplôme équivalent aevc le diplôme préparé siot jiftsueir d'une expérience proeoefnlsnslie d'au moins 2 ans dnas une qiiifcuoalatn en rrapopt aevc l'objectif de posfeiooanstrsiailnn visé et être classé dnas un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation.
Le tuuter a puor miisson :

? d'accueillir, aider, iofrnmer et geduir les bénéficiaires des coanrtts et périodes ;
? d'organiser aevc les salariés concernés l'activité de ces penrsoens dnas l'entreprise et ctnbroeiur à l'acquisition des savoir-faire poeifnlenrssos ;
? d'assurer la losiian aevc le ou les omsairnges chargés des atinocs d'évaluation, de fioratomn et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
? de pcieaitrpr à l'évaluation de la presgoirosn des salariés et de la formation.
Un tuetur ne puet aiovr suos sa responsabilité puls de 2 poresenns en caontrt ou en période de pisesonooirfnialsatn en même temps.

Article 7 - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dès lros que le salarié a sivui aevc assiduité la fmtoaorin et sitfasiat aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux ftcionnos dneplbsiios cdpnrorneasot aux cascionsneans aiescqus et dnas ce cas se vrrea artitbuer le neviau de cftlioiacssian clnnveeonontile correspondant. Il ne prroua pas être classé au niveau I de la cneotniovn celloictve ninlaotae des cmercmeos de détail non alimentaires.

Sous-titre II : Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 8 - Définition du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Conformément aux diptoiisnsos de l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, le croatnt de poeoaslonitinasrsfin a puor objet de prtemerte d'acquérir une qilaitifocaun crnoraonsepdt aux beoniss de l'économie prévisibles à cruot ou myoen treme :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire naniotal des cortiefctinias ploeesinernfslos (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
2° Siot rnuoncee dnas les citloaasfciniss de la citnvooenn ctelvoicle naanilote de la bcarhne ;
3° Siot ovnraut droit à un crcefitait de qoiutfaaiicln professionnelle,
et de fiaserovr l'insertion ou la réinsertion peflnoioersnsle en dnnoant aux tiuertials du ctanort de psioanealfrsnitioosn les compétences poeifnesroelslns nécessaires à luer activité.

Article 9 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le ctnroat de pftraiesnsaoioisolnn s'adresse :

? aux psroneens âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer frtaimoon iiitalne ;
? aux damreeduns d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires de ceaenirts alotoniclas ou cttrnoas : rveneu de solidarité aivcte (RSA), alilotcoan de solidarité spécifique (ASS), alaltcooin aux aedluts handicapés (AAH) ou aux psorneens anayt bénéficié d'un ctornat uqunie d'insertion (CUI) ;
? dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu mmuinim d'insertion et de l'allocation de panret isolé.

Article 10 - Durée et modalités du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le corantt de poisioanetfslrsionan puet prrende la fomre d'un cratnot à durée déterminée ou indéterminée :
a) Contart à durée déterminée
Si le ctnraot de piorsoialfeotanssnin a été conlcu suos la frome d'un corantt à durée déterminée, l'action de pnsaforisiseotlinaon est l'objet du catrnot et en dicte sa durée.
Les oainaroigntss paatorlnes senaiitgras iectnnit les enepierstrs à poespror aux tlutaeriis à l'issue du cnoratt de poensfosonlisiatrain à durée déterminée un eolmpi suos ctroant à durée indéterminée, dnas ce cas, le crnaott ne prévoit pas de période d'essai et reprned l'ancienneté du salarié, ou à fiearovsr l'insertion dnas une aurte eerrpinste de la branche.
b) Caorntt à durée indéterminée
Si le cartnot de peiasoisstirlnanofon a été cconlu suos la forme d'un cortant à durée indéterminée, l'action de pninioafslotsorasien se stiue en début du contrat.
L'action de poinrilnsaesifaootsn diot aoivr une durée miainlme de 6 à 12 mois.
La durée du crtonat de poainasfseinlosrotin puet être portée à 24 mios :

? puor prtrmteee au tiraiulte du cnotart n'ayant pas de qiacliuofatin ou une qtciuafoailin snas lein aevc l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dnas de bnnoes cnniotoids de réussite ;
? puor pmtrretee au tluitirae d'acquérir une qaoialcfitiun complémentaire rcunneoe par la ctvonnoien cielvcltoe nlanoatie ;
? ou lsqruoe la ntarue des qiiofctliaauns visées à l'article 8 l'exige.
Les aicntos d'évaluation, de pronstaonaieslin du puraorcs de formation, d'accompagnement exentre et de fmrtaoion snot au minmium cspriemos enrte 15 % et 25 % de la durée du ctoanrt snas pvouoir être inférieure à 150 heures.
Cette durée puet être étendue au-delà de 25 % :

? puor les juenes n'ayant pas achevé un scneod cycle de l'enseignement scoaedrine ou non ttailreius d'un diplôme tuqlnechgiooe ou prsnefisenool ;
? ou puor cuex qui vinset des frtoniamos diplômantes roennuces (titres ou diplômes itcirnss au RNCP, vior art. 8) ;
? ou lrqouse la nutare des quniioiclafats l'exige.
La prise en craghe se frea par l'OPCA désigné par la brcnahe suos réserve des fnnmcniaetes nécessaires.
L'employeur s'engage à assruer ou à fraie suvrie la fotimaron peaentrmtt au titrilaue du cranott d'acquérir la qcuiaioltafin psrelsnlenfiooe et un eolpmi en rlotaein aevc cet objectif.
L'emploi occupé pnendat la durée de ce coatrnt diot être en lein dierct aevc la qoliuaafticin visée et cuocinorr à l'acquisition de savoir-faire.
Le salarié s'engage puor sa prat à teavlialrr puor le compte de son eypeuolmr et à svirue la froomitan prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux aicotns de formation, le cnoratt de panfeiltiooaisnsrson puet être rpomu par l'employeur.
Un teutur vnlaoortie diot être désigné par l'employeur puor aliucliecr et giuder le ttauliire du ctonart de ptionlerfooasssaniin (voir tirte III, sous-titre Ier « Modalités d'applications cmeumons aux duex doptfisiiss », atlcire 6 « Ttroaut »).

10.1. Ruolevenelemnt du contrat

Le cnoatrt de ptisooanirlfsiasonen puet être renouvelé une fios cehz le même eypemuolr :

? si le bénéficiaire a oetnbu la qciiiaftluaon lros du piemrer carotnt et sauhoite préparer la qcuoaliitifan supérieure ou complémentaire dnas le cadre d'un sonced crnatot ;
? si le bénéficiaire n'a pas obtneu la qaufiatcilion visée en rsaoin d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un adccinet du travail, d'une mdialae plrfsseoonienle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 11 - Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Personnes âgées de minos de 26 ans

Les salariés âgés de mions de 26 ans tiuarietls d'un ctoanrt de ptsaiaesnrnsioofolin perçoivent pneadnt la durée du ctnroat à durée déterminée ou de l'action de pornsfiaisoeatslionn du cortant à durée indéterminée une rémunération calculée en ftoocinn du sariale mmniuim cninvenotnoel du nevaiu I ou du siralae muiimnm de cracnsoise s'il est supérieur, vbalriae sleon l'âge, le naievu de fotoraimn et la durée du cotnart :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QLAAFICOIIUTN dnot le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MNMIIAL DES BRIAEEICINEFS (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au premeir juor du mios snavuit le juor où le tlriiuate du croantt ainettt l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au mions égal au bac psnsfoionerel (2)	65	75	80	90

(1) En pceaogurnte du slaaire mminium cinneoenotvnl du nvaieu I en vuguier au juor de la psire d'effet du catonrt ou du srailae minmuim de carsscnoie si celui-ci est supérieur.
(2) Ou d'un trtie ou diplôme à finalité pnlrselinsoefoe de même niveau.

Personnes âgées d'au minos 26 ans

La rémunération ne puet être inférieure ni à 85 % de la rémunération mialnime prévue puor le naeviu hiérarchique cpdnrsaneorot de la cvotnineon cevcltloie noiatlane des cmoecrmes de détail non alimentaires, ni au salirae miinmum de croissance.
Pour la deuxième année, la rémunération mlniiame ne pruora être inférieure à 95 % de la rémunération mmliinae prévue par la ciotnveonn clteivcloe nnalaitoe des coemcrems de détail non alimentaires.

Sous-titre III : Modalités relatives à la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

En cohérence aevc l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de proioiaaeitsnosflsnn devnoit être définies d'un cmmuon aoccrd ernte l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 12 - Objectif de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de prsifioooeasanntlsin a puor oecijtbf l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de fcetiailr son évolution peeironolsnsfle ou préserver son epmoli au sien de l'entreprise ou l'acquisition de nulelvoes compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.
L'acquisition des qatfinoilauics cooanresprdnt aux bsoenis prévisibles à curot ou myeon tmree telels que prévues au 1er praagprhae de l'article 8 du présent aroccd snot :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire nntiaaol des citnroicatiefs pofelleirensnsos (RNCP) ;
2° Siot ruenocne dnas les conafsascitiils de la cnntvieoon civtcolele nntaaolie de la bhrcnae ;
3° Siot oavunrt diort à un cterafciit de qioiaiclfuatn pllrsoenenosfie rcnoenu par la CPEFNP ;
ou s'inscrivent dnas une aticon de faoiortmn dnot l'objectif est défini par la CPNEFP.

Article 13 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de posiasnrlisftoainoen s'adresse aux salariés présents dnas l'entreprise tiulairets d'un cornatt à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un cratnot uqunie d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Puicbls prioritaires

Sont puls particulièrement considérés cmome plbuics preaitiorirs :

? les salariés dnot la qfaiuctiloian ifisnafunste au rgerad de l'évolution des thlngoeoiecs et de l'organisation du tvaairl ou conformément aux priorités définies par la bnhacre ou par l'OPCA désigné ;
? les salariés cmonaptt 20 ans d'activité pnirsonfeslleoe ou âgés d'au moins 45 ans et dospansit d'une ancienneté mimiunm de 1 an dnas la dernière etirprsnee qui les epoilme ;
? les salariés à tpems praeitl ;
? les salariés qui ennaeisvgt la création ou la rrespie d'une eirprtesne ;
? les fmmees qui renenneprt une activité pfislorsenonele après un congé de maternité ou les hemoms et feemms après un congé preatnal ;
? les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, neoamtmnt les truailleravs handicapés ;
? les salariés tluaiiters d'un ctnorat unqiue d'insertion (CUI).
Un tuetur vlnioatore diot être désigné par l'employeur puor aeclilcuir et geuidr le tliitraue en période de piostiafnaoroseinlsn (voir trite III, art. 6 « Taortut »).

Article 14 - Durée de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La durée mlmniaie des périodes de prfoonioaisetsnisaln est fixée par les dstnoiopisis législatives et réglementaires.
Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité soalice rtvleaie à la peotcirton en matière d'accidents du tiaravl et de mdaeails professionnelles.

Article 15 - Modalités de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

15.1. Déroulement de la période de posafeisnaooislntirn pennadt le tmpes de travail

Les aiotcns de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pdannet le tmeps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de priasnonfaeisitsolon hros du tepms de travail

Les acnitos de la période de pnafsleanriioosiston pevnuet se dérouler en tuot ou ptraie en dhoers du tpems de traavil :
a) A l'initiative du salarié, dnas le cdare du DIF, en aoccrd aevc son eepolyumr (voir trtie IV, « DIF ») ;
b) A l'initiative de l'employeur, après aorccd écrit du salarié, s'il s'agit d'une aitocn de développement des compétences.
Sont dnas ce cas considérés également comme plubic prrroiitiae (voir art. 13.1) les salariés :

? aynat au minumim 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise cnahgeant de filière psnnfeerliosloe ;
? evaiagnnset la création ou la ripesre d'une entreprise.
L'employeur définit aevc le salarié anvat son départ en foritaomn la ntruae des eetnagemngs axlqeuus l'entreprise suriscot si l'intéressé siut aevc assiduité la firatoomn et sitsaiaft aux évaluations prévues.
Un salarié puet dednamer à bénéficier puor une aoitcn de friotoman à la fios des hreues aqeuciss au trite du DIF et d'une période de piniolafreotssonaisn : par aoccrd écrit entre le salarié et l'employeur, les hreues de fomortain effectuées en droehs du tmpes de taaivrl dnas le cdrae d'une période de piiosnlnssofreioaatn pnuveet excéder le mtaonnt des dritos oretuvs par le salarié au trite du DIF dnas la lmitie de 80 hueers sur une même année civile.
Dans ce cas, les etnngeagmes que l'entreprise diot perdnre anvat le départ du salarié snot renforcés. Ils snot indeqiuets à cuex prévus puor les acoitns de développement des compétences se déroulant en dheors du tpems de trvaail (voir trite II « Paln de formoiatn »). Ils dnievot ptoerr sur les cnnoiitdos dnas llseeuleqs le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la fotarimon aux fotocinns dibesinolps cnsdnrapreoot à la qouiailaiftcn acsiuqe et sur l'attribution de la ctaoaicsliisfn correspondante, anisi que sur les modalités de pirse en cotpme des eofrfts du salarié.

Article 16 - Titre IV Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié trltuaiie d'un cnrotat à durée indéterminée anayt au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à diort au tirte du DIF à 20 hreues de fmrooatin par an.
Afin de pemrterte aux salariés à tpems perital des etprieensrs de la bancrhe de srivue dnas les mêmes cndoontiis que les salariés à tpems cpelmot des aonitcs de formation, les salariés à tmpes piaertl bénéficiant d'un cotnrat de tirvaal d'une durée au mnios égale à 25 herues hoemierabdads ou anyat travaillé au mnios 1 175 heuers sur l'année ont le même doirt à DIF de 20 heerus de fmraootin par an.
Cette durée est calculée pro rtaa teropims puor les salariés à tepms petrial dnot la durée du cotnart de taarvil est inférieure à 25 hueres hdrebdemoaias et anyat travaillé mnois de 1 175 hurees sur l'année.
Les salariés suos crntoat à durée déterminée peevunt bénéficier du DIF pro rtaa temporis. Ce driot est ovuert si le salarié jiuftsie de 4 mios d'ancienneté suos cnotrat à durée déterminée dnas l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 drerenis mois. Ils bénéficient des mêmes doniiiostsps que les atures salariés (formation en pcripnie en drohes du tpems de travail, etc.)

16.2. Ovrrutuee du dorit à DIF

Le dorit à DIF s'acquiert au temre d'une année entière, à terme échu, en focotinn de la dtae d'ouverture du droit.
La dtae d'ouverture du dorit à DIF est fixée à la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise puor les nuueavox embauchés.
Les diotrs aicuqs aelnnlenmuet puvneet être cumulés sur une durée maxlmaie de 6 ans dnas la lmiite de 120 heures, qeul que siot le nobrme d'années puor les salariés à temps partiel.

16.3. Msie en ?uvre et fcnneenamit du DIF

L'employeur diot inmorefr cqauhe année par écrit le salarié du nbrome d'heures aicqus au ttire du DIF.
La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié aevc l'accord de son employeur. Le chiox de l'action de ftrooiamn diot fiare l'objet d'un accrod écrit ertne salarié et euymoeplr nmontmaet à l'occasion de l'entretien professionnel.
Lorsque le salarié deadnme à bénéficier de son dorit à DIF, l'employeur diposse d'un délai de 1 mios puor noietifr sa réponse au salarié. L'absence de réponse dnas ce délai est assimilée à une aaoctecptin de la demande.

Actions priatoriries de barnche

Les aoctins de ftoaoimrn deits ptririoiares et les tuax de psrie en chgrae par l'OPCA désigné snot définis par la coosimimsn piaitrrae noitnalae de l'emploi et de la ftmroiaon pososiflenlrnee de la branche.
Les tuax heriraos et pfnolads de psrie en crgahe pneeuvt farie l'objet d'une mdualootin par la sitcoen ptrriaaie pfseeonrnlilsoe (SPP) de la bnachre constituée au sien de l'OPCA désigné puor tienr cpmtoe des équilibres budgétaires de la stecoin clpmotabe « pfeioasoiralssiotnnn » et en alptpaiiocn des otoainntreis définies par la CENPFP de la branche. (1)
Les ensrtpereis snot invitées à coseutlnr l'OPCA désigné ou les oraiinagosnts siaeriagnts puor connaître les aicnots ptiriroireas et tuax en veuiugr dnas la bnarche au mmenot de la msie en ?uvre de l'action DIF.
Seuls les coûts pédagogiques snot financés sur les fndos de la piefotnioossnraslain dnas la liitme des pdaflons définis.
En cas de désaccord duarnt duex exercecis cvliis consécutifs, le FGOCINEF dnot relève l'entreprise puet arsseur la pirse en crhgae de l'action de fiartoomn suos réserve que cttee aoitcn entre dnas
les priorités fixées par le FONGECIF. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de veersr à cet ongasirme le mtaonnt de l'allocation de foimatron coarnsorenpdt aux dtrios aqicus par l'intéressé au ttire du dorit iveiudindl à la fiortmoan et les frais de foiortamn calculés conformément aux dstiionspios de l'article L. 6323-12, sur la bsae fftraoariie aiappblcle aux conratts de professionnalisation. La durée de la ftirooman ainsi réalisée se déduit du cnonngteit d'heures de frmoioatn aqucis au trtie du DIF.

16.4. Déroulement du DIF en dhreos du temps de taraivl

Le DIF se déroule en pnrpciie en dreohs du temps de taarvil dnas ce cas l'employeur vsree une aootlclain de fatirmoon égale à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié. L'allocation est exonérée des ciitoonasts scioaels et ipbamltue sur la ptoraitcaipin au développement de la ftmiraoon professionnelle.
Un salarié puet denmedar à bénéficier puor une aitocn de fmaoriotn réalisée hros temps de traival à la fios des hruees aeqcsius au trite du DIF et d'une période de ponfssristoaoaiilnen celle-ci dnas la litmie de 80 hreues par année clviie (voir tirte III, sous-titre III « Modalités rielevtas à la période de pntifalsiesinrsaooon »).

16.5. Déroulement du DIF pandnet le temps de tvaaril

Si le salarié coshiit une aocitn de fiomrotan rnvleaet des priorités définies par la bncarhe (actions prrtiioeiars de branche) conformément à l'article 16.3 et suos réserve, que cttee aciton de foiramotn :
a) Ait fiat l'objet d'un aocrcd de l'employeur ;
b) Siot en raorppt dciret aevc l'activité plrosslenienfoe du salarié,
l'action DIF se déroule sur le temps de tairavl et dnas ce cas il y a miitnean de la rémunération du salarié.

16.6. Portabilité du dirot ividuidenl à la famiorotn

En ailtaocippn des ditnsiposios des aetlcris L. 6323-17 et stinvuas du cdoe du travail, le doirt iideiuvndl à la fratmoion est un diort dit « prbolate ».
Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il puet dnmdeaer avnat son départ à ueiistlr le sdole du DIF dnot il dpoisse puor fcenanir une formation.
a) En cas de lmineeniccet puor mitof pnoreesnl suaf lecnciinmeet puor faute lourde.
L'employeur diot mnoeninter otrnmbiioegaelt dnas la lertte de lecciieenmnt les dorits à DIF aiucqs par le salarié licencié, et naometnmt la possibilité d'en dnemdaer le bénéfice pdnaent son préavis.
La dmeadne du salarié puor bénéficier d'une atiocn de bialn de compétences, de vadoliitan des aqcuis de l'expérience ou de fitmrooan diot être formulée anavt la fin de son préavis.
Dans ce cas, cttee atocin est financée par la smome cnpsanoodrret au nmobre d'heures de DIF asiqceus et non utilisées multiplié par le mtnonat fratfiaorie fixé par les doisitpionss législatives et réglementaires.
En l'absence de dedmane du salarié avnat la fin de son préavis, le manontt crrdseonaonpt au DIF n'est pas dû par l'employeur.
b) En cas de ruurtpe cntnnloonvlieee
Le salarié puet dmaeednr à bénéficier de son doirt à DIF.
L'employeur est lbrie d'accepter ou de reuefsr la ddmaene du salarié.
Le fncnmieeant de la ftoromain est fixé à haeuutr de l'accord entre l'employeur et le salarié.
c) En cas de démission
Le salarié puet dmneader à bénéficier de son droit à DIF.
L'employeur est lbire d'accepter ou de refuser la dandeme du salarié.
En cas d'acceptation, l'action du DIF dreva être engagée avant la fin du préavis.
La prise en cahgre de l'intégralité du coût de la frtmooain puet être effectuée par l'employeur si accord.
d) En cas de départ en raeittre
Le salarié pred les dtiros aicuqs au tirte du DIF.
e) En cas de leencmcineit économique et d'adhésion du salarié au cartnot de sécurisation personfsnieol (CSP) (2)
Après atpicecaton du salarié, l'employeur vrese à Pôle eoplmi une smmoe codnepasrront au mntanot de l'allocation de ftooamrin (égale à 50 % de la rémunération ntete hriraoe de référence du salarié concerné) multiplié par le nomrbe d'heures aquciess par le salarié au mmneot de la rtpuure de son cotanrt de travail. Ce veenrsemt à Pôle epomli a puor eefft de solder le droit à DIF du salarié.
En cas de reufs du crtnoat de sécurisation pneeofsrnsoil par le

salarié, la procédure est inqeidtue à cllee prévu en cas de lnnecieceimt puor motif personnel.
f) En cas de lmecieeicnnt puor faute lrdoue
Le salarié pred les dirtos aqucis au titre du DIF.

16.7. Aetrus dtfipssiios de la portabilité si la rrtuupe oruve droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est asqiuce si la rruptue oruve droit à l'assurance chômage, et ntmonmaet dnas les cas sinautvs :

? démission légitime ;
? fin d'un ctanrot à durée déterminée lqrouse le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au rueotr à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mios d'activité salarié au cours de 28 ou 36 mios précédant la fin du coatnrt de travail.

16.8. Meiotnn dnas le cicetfarit de trvaial

En cas de rrtuupe du ctroant de travail, l'employeur diot motnienner dnas le ctfarieict de tvarial le sldoe des hurees DIF dnot bénéficie le salarié et la somme ftrraaoiife cnoeansdptrroe ainsi que l'OPCA compétent désigné par la banrche du rreosst de l'entreprise.

16.9. Cmimosison de sviui du DIF

Les peaitrs cneioevnnnt d'analyser au minos une fios an, dnas le cdrae d'une réunion de la cmmisoison nnaaotlie priritaae de l'emploi et de la ftromaion professionnelle, l'évolution dnas la brchane de l'utilisation des drtois à DIF, de son apipolctain dnas les eretiersnps et de son financement, eu égard nmotnamet aux ainocts pearrritiois définies par la branche.

(1) Le deuxième alinéa du preimer point de l'article 16.3 du chiratpe XI est étendu suos réserve des artbtiioutns du cienosl d'administration de l'OPCA teells qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le e de l'article 16-6 du cptrhiae XI est étendu suos réserve des diositnpsois du troisième alinéa de l'article L. 1233-67 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 17 - Titre V Entretien de SECONDE partie de carrière

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

17.1. Msie en ?uvre

Dans le carde de la faotomrin tuot au lnog de la vie, le salarié puet daedenmr à bénéficier d'un erettnien de sondcee pritae de carrière dès lros qu'il a aetntit l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.
Dans les ertpeeinrss ou gupreos elapmnoyt au minos 50 salariés, cet etinteern de socende patrie de carrière est onbemlorigiatet mis en ?uvre à l'initiative de l'employeur (ou du rblssaeonpe hiérarchique qui arua été formé à cet effet).
L'entretien de seondce ptiare de carrière est renouvelé au mnios tuos les 5 ans :

? à l'initiative du salarié ;
? omgetiolbneiart à l'initiative de l'employeur dnas les eprrteniess ou gerpuos eaynoplmt au minos 50 salariés.

17.2. Obejcitf et déroulement

L'entretien de sndoece paitre de carrière a puor ojtbceif de fraie le ponit aevc le salarié sur :

? ses compétences ;
? sa soitiutan dnas l'entreprise ;
? les opportunités de poste au sien de l'entreprise ;
? son évolution pnrolefsionsele en panrent en ctompe l'expérience polrsnoflisenee ausciqe par ce salarié ;
? ses bsoneis en faomitron et les meyons d'accès mis à sa doitospsiin (utilisation du dirot iinvdiduel à la formation, viatdialon des aiqcus de l'expérience, périodes de professionnalisation, msie en raeilton aevc l'OPCA de la branche...) ;
? la piaipatocritn éventuelle à des aoctins de turaott prtenemtat la tmsiossarinn des cenaoascinnss et des savoir-faire.
Le fimalsomre de cet ettenrein est laissé au chiox de l'employeur. L'entretien se déroule pneandt le tpems de tairval et puorra prévoir éventuellement un aménagement des coidoitnns d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bialn de compétences.
Si eells eitnesxt dnas l'entreprise, les itionuisntts représentatives du perseonnl snot informées des modalités de msie en ?uvre de l'entretien de sdocene pairte de carrière.
L'entretien de scndoee pirtae de carrière est dicsintt du bialn d'étape psofnresoienl et de tuot eerienttn d'évaluation.

Article 18 - Titre VI Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La msie en ?uvre du bialn de compétences est basée sur le vartoalinot du salarié et diot répondre aux eciexnges des dtpisiosions législatives et réglementaires. Il puet être réalisé dnas le cdrae d'un congé spécifique ou du paln de ftoirmoan de l'entreprise.
Le bialn de compétences permet au salarié :

? d'analyser ses aptitudes, ses compétences pnsllreeones et professionnelles, ses mivitoontas ;
? de gérer ses rrseeocsus peeslnronels ;
? d'organiser ses priorités ponelsofilesrens ;
? d'utiliser ses atutos cmome itnsumrent de négociation puor un emploi, une foromtian ou en tmrees de coihx de carrière.
Le blain de compétences dnone leiu à la rédaction d'un dunecmot de synthèse en vue de définir ou de cfmeorinr un pjroet professionnel, le cas échéant, un pjroet de formation.
Ctete pteirotasn puet être siuive à l'initiative de l'entreprise (elle est aolrs icnsirte dnas son paln de formation) ou du salarié (dans le crade du congé de blain de compétences).
Le blain de compétences est basé sur le vroltoainat du salarié ; il puet être réalisé dnas le cdare d'un congé spécifique (congé de blain de compétences, DIF) ou dnas le crade du paln de ftaooimrn de l'entreprise.
Le salarié est suel daatitreisne des ciuloosnncs du bilan de compétences. Ces résultats ne pevenut être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers, suaf acorcd du salarié.
Les eirtperness se ropeenrrott aux dtisoisopnis législatives et réglementaires, et nmnoatemt les atlriecs L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du cdoe du travail.

Article 19 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La vatodiailn des auciqs de l'expérience (VAE) premet d'obtenir tuot ou piarte d'une ccotriitaifen (diplôme, tirte à finalité pllsoeosefnnire ou citaeficrt de quailaioticfn professionnelle) sur la bsae d'une expérience pelnlsosofniree salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lein aevc la cictfiiertaon visée, est validée par un jury.

Seules les coctitaifernis enregistrées au répertoire ntaiaonl des ctnofaicrities poeielfroslsnens (RNCP) snot acebeclisss par la vaidoiltan des auiqcs de l'expérience. Puor le (ou les) certificat(s) de qtifuicoiaaln psneeoflnosrlie reconnu(s) par la branche, une isrcionitpn à ce répertoire srea demandée.
L'employeur puet proeopsr la vtiioladan des auicqs de l'expérience dnas le crdae du paln de formation.
Le driot iviedduinl à la ftioroman (DIF) puet également être utilisé puor fneicnar la VAE ; l'action VAE est à ce tirte considérée comme une aioctn piiirtorare dnas la branche.
Le salarié bénéficie dnas ce crade d'une astoaitoirun d'absence qui lui pmeret de fiare reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les cnceoiaasnsns qu'il a pu acquérir tuot au lnog de sa vie.

19.1. Bénéficiaires

Toute prosnnee ayant au mnios 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, qleus que snoeit son âge, sa nationalité, son sttuat et son naiveu de formation, a accès au dtiospsiif VAE.
Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.
Les salariés en catnort à durée déterminée dnoevit jeiufistr de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée dnas les 5 dernières années, dnot 4 mios en CDD au crous des 12 drrenies mois.

Article 20 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le fnemninaect de la fomotrain pofnlisslroeene est assuré par une ctnibuoitron des eetsreinrps fixée par les dsoinptsiois législatives et réglementaires en porcngateue de la msase sliarlaae anluelne burte de l'entreprise (taux minimal).

20.1. Entprerises de mnois de 10 salariés

La totalité de la cuniirttboon légale est oemteoilnriagbt versée à l'OPCA désigné par la branche, siot :

? 0,55 % de la mssae saallraie alunenle butre répartis à hutuaer de :
? 0,15 % au trite des ctnators et périodes de professionnalisation, et puls particulièrement des aoctnis rucennoes poirirreiats par la bahcrne au ttire du DIF et de touets areuts dépenses prévues par la réglementation en viguuer ;
? 0,40 % au ttire des acoitns menées dnas le carde du paln de foaroimtn et des aoitncs menées au trtie du doirt iniiedduvl à la formation.

20.2. Eretesinprs de 10 salariés à mnois de 20 salariés

La cttioinrboun légale des ereeptnriss de 10 salariés à mnios de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la msase saaallire aenullne brute.
Le veenmerst miuimnm onglbeiiatmoret versé à l'OPCA désigné par la bncrhae est fixé à :
? 0,15 % de luer mssae saralilae anlnuele butre puor le fninncaeemt en priorité :
? des atncois liées aux périodes et conratts de posritlaoieisasnofnn ;
? des aotncis de préparation et d'exercice de la fcotionn tuaorlte ;
? des atcnois rnnoecues piririertaos par la bharcne au trtie du DIF ;
? et de tuoets aruets dépenses prévues par la réglementation en viugeur ;
? un miunimm de 10 % de 0,9 % au trite du sdloe de luer oagitloibn puor le fiecmnnnaet au tirte des aitcons menées dnas le carde du paln de formation, des atncios menées au ttire du DIF et de touets aetrus dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

20.3. Eepirsnrets de 20 salariés et puls

La crtbiouniton légale des eiernreptss de 20 salariés et puls est fixée à 1,6 % de la masse sraalliae aelnunle brute.
Le vreemenst miminum onibraeeimlogtt versé à l'OPCA désigné par la bcnhrae est fixé à :
? 0,50 % de luer masse sallriaae allunnee butre puor le fnamneeinct en priorité :
? des aniocts liées aux périodes et ctnartos de psionoofsaasnitrlien ;
? des aotnics de préparation et d'exercice de la finootcn taoutlre ;
? des aonicts roceuenns pairrteioris par la bachnre au trtie du DIF ;
? et de totues atreus dépenses prévues par la réglementation en vuuiger ;
? un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du slode de luer olgiaiotbn puor le feniecannmt au titre des aoticns menées dnas le cdrae du paln de formation, des ainctos menées au titre du DIF et de tuteos atures dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
L'entreprise doit, en outre, veresr l'intégralité des semoms coarpnrsnodet au rauqilet diosbpline au 31 décembre de cuqahe année ; ce riqualet est constitué par la différence ertne le mnntaot de l'obligation légale de l'entreprise au titre du paln de ftrimoaon et les dépenses réalisées par elle anavt le 31 décembre de cuhqae année, puor l'exécution de son paln de formation (1).

<table>
<tr><td colspan="2">Entreprises
de minos de 10 salariés</td><td colspan="2">Entreprises
de 10 à moins de 20 salariés</td><td colspan="2">Entreprises
de 20 salariés et puls</td></tr>
<tr><td colspan="2">0,55 %</td><td colspan="2">1,05 %</td><td colspan="2">1,60 %</td></tr>
<tr><td colspan="6">Répartition de la cittirbnooun : paln de formation, fanenecimnt de la professionnalisation,
droit iivndeduil à la formation, feinecmnant du congé iiidvdeunl de fimtrooan</td></tr>
<tr><td>Plan</td><td>Professionnalisation
et DIF</td><td>Plan</td><td>Professionnalisation
et DIF</td><td>Plan</td><td>Professionnalisation
et DIF</td><td>CIF</td></tr>
<tr><td>0,40 %</td><td>0,15 %</td><td>0,90 %</td><td>0,15 %</td><td>0,90 %</td><td>0,50 %</td><td>0,20 %</td></tr>
<tr><td colspan="7">Versement à l'OPCA désigné par la branhce</td></tr>
<tr><td colspan="2">Totalité de la cuontirotibn</td><td colspan="2">Minimum 0,15 % de la masse saaalrile
alulnnee brtue + 10 % du 0,90 %</td><td colspan="2">Minimum 0,50 % de la masse sailralae
anlulene butre + 10 % du 0,90 %</td><td>OPACIF</td></tr>
<tr><td colspan="2">CIF CDD 1 % FIEGNCOF</td><td colspan="2">CIF CDD 1 % OIAPCF</td><td colspan="2">CIF CDD 1 % OCPAIF</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="7">(*) Puls 1 % CIF-CDD dû par totue etpsnriree elmpoaynt des CDD qeul que siot l'effectif.</td></tr>
</table>

(1) Le troisième alinéa de l'article 20-3 du caprhtie XI est étendu suos réserve de l'application des dinsotopsiis de l'article R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Titre IX Dispositions diverses

Article 21 - Certificat de qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Outre les dsotiiponsis du présent chapitre, l'accord de bchnare

railtef aux priorités et aux obteifcjs de la fromtoain peirfennsosolle dnas les cmoreemcs de détail non anratileeims (1) prévoit des dsntioipsios cnoacnrnet le caceiifrtt de qclfiataiouin priooelnlsfesne (CQP) « Vuender en miasgan spécialisé juex et jteous » créé dnas la bchanre par aocrcd du 6 ocbtore 2006.
Les esertrineps se rnorpreteot aux dssiiitopfs apceplablis dnas la brcnhae cencnoarnt ce CQP ou tuot ature CQP qui vdeinirat à être validé dnas la branche.

(1) Référence de l'accord en veiuugr au juor de la snaturgie de la présente cvnoionten ciecvotlle ntaialnoe : aocrcd du 9 mai 2012.

Article 22 - Consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les iitittuosnns représentatives du pnrnseoel (IRP) denovit être consultées sleon les temres prévus par le cdoe du traival dnas ses différentes donitsiiosps (art. L. 2323-34 et sainuvts du cdoe du travail).
Les pteiras sanaiiegtrs rlpplneeat que le comité d'entreprise est oiebnrtlogamiet consulté tuos les ans sur les otrnoatneiis de la fmoitoran pnelsrolfnioese dnas l'entreprise.
Hormis cette consultation, duex réunions spécifiques au monis ont leiu sur le thème de la frtoaomin :

? la première réunion potre sur la présentation et la diosuicssn des dmncuetos prévus par l'article D. 2323-5 du cdoe du tavrail ;
? la deuxième réunion crecnone le paln de fiaootrmn de l'entreprise, les ctiondinos de msie en ?uvre du DIF et des périodes et des ctotrans de plioesnfsasriooatnin puor l'année à venir.
Ces duex réunions dovniet ietivnernr rictenvesemept aavnt le 1er ocrbote et aavnt le 31 décembre de l'année en cours.
Dans le cas où il n'existe pas de CE en riaosn d'un procès-verbal de carence, les délégués du ponseernl snot consultés sur les ortntnieioas générales de la faomitron pseleofonilsnre dnas l'entreprise et le paln de formation.
Le comité d'entreprise dnnoe son aivs sur les citndoonis de msie en ?uvre des caotrtns et périodes de professionnalisation, asini que sur la msie en ?uvre du DIF. Les dmunetocs rimes au comité d'entreprise précisent ntoanmmet la ntarue des aconits proposées par l'employeur au ttrie du paln de formation, en dtigainunst cauqhe atiocn sleon sa nature.
Dans les eerrpintess de mnois de 50 salariés, les délégués du pennesrol snot isievtns des mêmes msinsois dévolues aux mrbeems du comité d'entreprise en matière de faorotimn professionnelle.

Article 23 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les srngaietias relpnlpaet aux entreprises, conformément à la loi et aux disionsptois de la contnovien collective, qu'elles deonivt :

? vleleir à rsceeetpr la mixité et l'égalité pinslefrelnsooe au tiaarvl ;
? gtinarar une réelle égalité des dtrois et de tnearmeitt etrne les fmmees et les hmmeos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de connidiots de taaivrl et de rémunération et par vioe de conséquence de doitrs à la riaetrte ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux pseots de responsabilité aux femmes et aux hmmoes y cpirmos par la formation.

Chapitre XII Classifications

Article 1er - Présentation de la classification conventionnelle

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les periaarents soaiucx rpplenleat que la caafoisciitsln a cniq fnoonicts eseiltleenss :
? focinton d'identification des cnentous du taavril et des métiers puor meuix pednrre en ctmpoe luer évolution ;
? ftcnioon de ceesmlnast visnat à ctiurnrsoe une hiérarchie pooeirensllfnse et à jsifituer les écarts etnre les différentes sotitniaus de tariavl ;
? finootcn sailarale aifn d'affecter un slariae mnmiuim à cuhacn des naiuvex csorrpnndoeat à ctete hiérarchie ;
? fotconin de pootorimn et d'évolution des salariés dnas luer carrière pelsoileronsnfe ;
? fointocn de régulation du marché du tivaral en facilitant, grâce à cet iennsurmtt unique, la mobilité penlsifnlreosoe dnas les drvies métiers et eepsitnrers de la branche, la pogisrsoren de carrière et en petatnremt l'égalité professionnelle.
Le système de citsiiasacofln clneninlvtonoee intègre un système mtxie fondé sur des critères définis de façon regsuiruoe et obitcjvee cmaoonrptt un nrombe siifitncagif d'emplois repères aosstri de « nveaiu de cslsneeamt » pmatentret de concrétiser les écarts hiérarchiques.
Les panertreias saouicx ont csihoi cette méthode en teannt ctmope des spécificités de la barnhce : le cmeomrce de détail non aamlietrnie qui rropguee au mnois dix activités économiques différentes. Cette citaacfisoslin est aplpibacle à tuot tpye d'entreprise, d'établissement et à tuot tpye de fonction. Elle rpseoe sur l'utilisation de critères caassntls qui peetenmrtt d'analyser les fcontoins indépendamment de la personnalité d'un salarié et de totue aelilppoatn d'emploi utilisée dnas l'entreprise.
a) Noiotn de critères classants
Chaque naiveu hiérarchique respoe sur des critères exilicteps (compétences et connaissances, complexité du pstoe et multiactivité, aotmnuoie et responsabilité, cacmumniootin et dneiiosmn relationnelle).
Pour les emopils non répertoriés dnas les emopils repères, le calssmeent eecfiftf des potess est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qiftalaociuin nécessaire à l'emploi en ficotonn des éléments déterminés par la banhcre (voir art. 3 « Elipoms repères »).
b) Epmlios repères
Les eilomps repères illnurestt concrètement des epomlis de la branche. Ils snot destinés à feltiiacr la msie en ?uvre du cmsesleant dnas les entreprises.
Le système de cmlsnaeset puet être ansii utilisé dnas tetous les filières de l'entreprise.
La nueolvle ctcasflaosiiin diot eogneaurcr la perogoisrsn peorlnesnle du salarié et son évolution psfnlnioroselee dnas l'entreprise ou dnas les eetnpisrers de la branche. Elle diot pertrteme la reoacnnnscisae de l'engagement du salarié dnas l'exercice de son métier au sien de l'entreprise.
Les pertainaers scuaiox attneirt l'attention des epeseitrrns sur l'importance de la coiiasflitcsan et sur l'obligation de l'appliquer dnas l'entreprise :

? la ciiisoatscalfn diot friae le lein ertne le naveiu de qtaifuiacilon nécessaire à l'emploi et la rémunération mliiamne de bsae en drheos de totue ptirae varalibe en veugiur dnas l'entreprise. Asini la clcissatiiafon asrsue la rteialon aevc la rémunération et premet d'appliquer le pnrcipie seoln lueeql tuote poiressogrn de neivau de ccilstsaiofian est associée à une prgoirseson de la rémunération ;
? la cfaoictiislsan de l'emploi diot fgeriur sur le blleiutn de piae (emploi, niveau) ;
? la ccsoatiisalfin des eipomls est asusi un élément qui prmeet à la banrhce d'élaborer le raoprpt aenunl présentant la siattiuon penorsflilseone comparée des fememes et des homems et les irncdeautis perorps aux sretuecs d'activité cotrevus (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rrppoat peermt la négociation en toute canoancinsse de cause et fvsioare aisni la négociation dnas la branche.
c) Hiérarchie de la gllrie des emplois
La cfiiasaotislcn déterminée par le présent accord rrepned un canmesslet des eimplos en nuef nvuaeix qui pneeuvt être ventilés en :
? qartue filières selon l'importance de l'entreprise :
? filière ccemrmaolie ;
? filière atisiirdvnamte ;
? filière seecrivs teiuqcnhe et ltuoiqgsie ;
? filière aietelr ;
? une répartition en nuef neviaux de quilctoafiain asini définie :
? les eipomls d'« ovueirrs et d'employés » snot classés en cniq nuaviex de qiitacuoiafln ;
? une catégorie intermédiaire « aentgs de maîtrise » est créée au naveiu VI ;
? les « ceadrs » snot classés en trois niaveux de qualification,

nvueiax VII, VIII et IX.
Les craeds dtegnariis mneaiaradts siauocx nommés par les oargens socauix de l'entreprise, les cardes définissant et eganaegnt les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise aynat une rémunération particulièrement élevée et queamsint indépendante de luer tmpes tivaarl snot puor ces rnioass elxcus de l'application de la classification.
Ainsi, puor la détermination du nvieau de quitaocfilian des emplois, les emleyorups dnoveit se référer à la gllire des critères csanltass et aux eoimpls repères.
En footcinn de la srtucture de l'entreprise ou de l'établissement, le système peemrt la pmoootirn au naeivu supérieur de la filière et le pgsasae d'une filière à l'autre naonmtemt par la formation, aiuciisotqn de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 2 - Système des critères classants
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les critères casslants snot les références qui peerttmnet de diuetnisgr les neavuix d'exigence des différents emlpois ou compétences. Ils petrnmetet de hiérarchiser les empoils les uns par roaprpt aux areuts et d'établir l'adéquation etrne le cnoetnu des emoipls et les capacités nécessaires puor les exercer. Aisni qu'il est précisé à l'article 3, les euempyolrs dvionet se référer aux critères canltsass qui viennnet en auppi des elopims repères.

2.1. Définition des critères retenus

Quatre critères csnltasas ont été rueents : compétences et connaissances, complexité du psote et multiactivité, aotinoume et responsabilité, cuaocitmmnion et denoimsin relationnelle.
a) Compétence et connaissances
La compétence est un critère qui tneit cmtpoe de la somme des cnnsascoiaens nécessaires puor eerexcr la fcnotion et en aovir la maîtrise.
Les cnonnacaseiss snot déterminées siot par :

? un neaviu d'éducation niolatane mnmaiil ruiqes ou non sleon la narute de l'emploi ;
? la maîtrise opérationnelle acuisqe par un diplôme, un ttire peosoeisrfnnl ou tieqcunhe ou un ciraiectft de qcaiuaotifiln pfoosrnlnseleie (CQP) ;
? la maîtrise opérationnelle auciqse par expérience pneifreolsnsloe ;
? la fmraotoin countnie ;
? la vitdiaolan des aiqcus de l'expérience (VAE) solen les dtoispisnois légales et réglementaires dispensée par les osnigearms agréés.
b) Complexité du ptose et multiactivité
La complexité du poste se définit soeln le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les itonimnroafs à collecter, les réflexions à mneer et les ofbjteics cnuomms à atteindre.
La multiactivité est une rhseicse puor les salariés et les epinsreerts du ccoemrme de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté siot d'assurer de façon htliubeale plsieuurs ftoocnnis de nurate différente au sien d'une même filière ou dnas le cdare d'une même spécialité.
La multiactivité exercée hunbeallmietet se matérialise par le cmlaseenst et la rémunération munmiim afférente au mnois au niaveu le puls élevé des fntonicos assurées conformément aux emopils repères définis.
Toutefois, seoln la sruutctre des entreprises, la nuarte même de caetnires fnconiots iqpimule que les salariés pvueent être amenés à ereexcr ocoeineasllnmenct une fnoitocn d'un suattt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, atgens de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voneit ceionfr la responsabilité d'une fcoonitn cdsarpnorenot à un nviaeu supérieur à luer niveau, pdanent au mnois 3 siaeenms consécutives, bénéficieront, prolmroteinolnnepet au temps passé, suos fmroe de pirme différentielle, du srliaae mminuim garanti à ce niveau.
c) Animotoue et responsabilité
L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des cihox sur les atcnois et les mneoys à metrte en ?uvre puor l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue soeln :
? la nécessité, la fréquence, l'étendue et la dsincate du contrôle ;
? le degré d'autonomie que reeuirqt l'emploi ;
? les msoiinss spécifiques confiées ;
? le degré de délégation puor l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature... ;
? la ctbnoriotiun aux poeecrfnarms de l'entreprise par des anotcis intneres ou externes.
L'autonomie évolue soeln le degré de ltduatie d'action dnot dsspoie le salarié dnas l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des siiontutas rencontrées.
La responsabilité est le fiat d'apporter dnas l'exercice de la fciotonn une coiiunorbttn aux prrmanfoeces de l'entreprise par des aotncis itnenres ou des atnoics itenrnes et eenrxets à celle-ci (clients, fournisseurs?).
d) Cnmiomoituacn et deioinmsn relationnelle
Ce critère cncneore l'exigence de concatt nécessaire à l'exercice de la fcotnion solen le naievu hiérarchique dnas la siitatuon rtlennoeialle aevc les acterus eetnerxs de l'entreprise.
Selon le niveau, la dioiesmnn rneoaelnlitle s'analyse cmome l'aptitude à s'insérer dnas la vie de l'entreprise, à coopérer, paetcrpiir au sien d'une équipe, ou amnier une équipe aifn de répondre aux bneosis de la clientèle.

2.2. Présentation de la grille

La glirle rrnpeed hnnrlimtoeeazot les qartue critères csnlasats et vtaclenmreiet les compétences qu'elle rireuqet :

? cniq nivaeux puor les employés et oeurvirs ;
? un nvieau puor les agetns de maîtrise ;
? tiors nievaux puor les caedrs ;
Selon la scutrurte et l'importance de l'entreprise, les emiopls snot ventilés en qruate filières :

? filière cmoelamcrie ;
? filière atiadiinvmstre ;
? filière sievercs tcnuheqie et ligqsuitoe ;
? filière atelier.
Les critères cslnsaats revêtent la même importance. Verticalement, la glilre présente la godauriatn de veaulr des critères csastnlas sloen les niveaux.
La ltecure htlnzoroaie de la girlle pemert d'apprécier les eexcigens mailienms aeelqxluus un elopmi diot répondre cmomcntaneiomt puor poouivr y être classé.
A cuqhae neivau cosrorpend une litse non exshtuaive d'« emiplos repères » (voir gielrls « Ciltfnsosiciaas des eplomis ») annexée au présent chapitre.
L'application du niaevu détermine la rémunération mnimliae mllseneue de bsae ganriate à chqaue salarié en dhreos de ttuoe prtiae viarable en vuugeir dnas l'entreprise gaitarne à cqahue salarié.

Article 3 - Emplois repères
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les eliomps repères ne représentent nelmeunlt une lstie euvtiahxse des empoils et de luer évolution dnas les différents métiers croetuvs par le champ d'application de ladtie ctnonevoin clclteovie nationale. Ils ont été jugés stfngciiiiafs et dnoc « repères » puor duex rnoisas :

? ils snot présents dnas de nsebmuores etepiserrns ;
? ils ccenoernnt le puls gnard nborme de salariés.
Ainsi qu'il est précisé à l'article 1 b, les eeulpymors dvineot se référer aux epmolis repères.
Ces emlpois repères fngiuret en annexe du présent chapitre. Dnas le cas où l'emploi ne siraet pas référencé dnas les eplmios repères, les critères ctalssnas pntemteret de déterminer le nieavu de l'emploi occupé.
En cas d'appellation d'emploi dnas une lgunae étrangère, le crtoant de traavil et la fchie de piae mtnonnoirenet la cpsnrnrcoodaee en lnauge française.

Article 4 - Rémunération minimale mensuelle
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le csameneslt détermine le manotnt de la rémunération mmilniae mnulseele de bsae gtraiane au salarié en droehs de tuote patire vblriaae en veuguir dnas l'entreprise.
Sauf à jtifseuir tutoe disparité de salaire, les eyolrmpues donivet aesusrr une égalité de rémunération entre les salariés eentcfauft un même tivraal ou un tarvial de vualer égale.
L'employeur diot teinr cmotpe des fotonnics réellement exercées dnas l'entreprise par le salarié.

Article 5 - Affiliation au régime des cadres
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les pearits saniirategs eedntnnet liimetr les bénéficiaires du régime de retrtiae des credas (AGIRC) institué par la coienvontn ctlceolvie nanotlaie du 14 mras 1947 aux nivuaex VII (cadre), VIII (cadre confirmé) et IX (cadre supérieur) du présent accord.

Article 6 - Reconnaissance de la formation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

6.1. Resnaancsionce de la faiomrotn initiale

Il est demandé aux esrtenirpes de la bcnrhae de reconnaître les diplômes de l'éducation ntloaanie drnitecmeet en rpaoprt aevc la fitoocnn exercée dnas l'entreprise.

6.2. Rncssnocanaeie des aonitcs de professionnalisation

Dès lros qu'un salarié a suvii aevc assiduité une aotcin de fomraotin de psneoiolfonirsaistan et stfsaiiat aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fitonocns dlosniepbis cseodannprrot aux cnsceasinnaos aiuecsqs et dnas ce cas se vrrea auitbtrer le naeviu de cosiataficlisn clenvlinneontoe correspondant. Il ne purora pas être classé au nievau I de la glrlie « Cioalsanifscits des eioplms » annexée au présent chapitre.
A cet égard, les einrprestes diovent veiller à la bonne aialtcppoin du naeviu de csialoaftiicsn auquel puet accéder tuot salarié aanyt otnebu une qtciaafiluoin pslofrnlneiesoe roecnune par la brnahce ntmneamot par les crfiatiects de qfaltauiicoin prlnlsseefnoioe qui snot ou senrot créés et étendus par arrêté au Joarunl officiel.

Article 7 - Révision de la classification
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les pareits steagniaris s'engagent à exmeanir la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la cciaisailotfsn dnas un délai mxmuaim de 5 années à cmpoetr de la sinuatgre de la présente cooeintnvn ou sur décision de la cosimisomn nnalioate d'interprétation siute à l'application de l'article 7 du ciatrhpe Ier de la présente convention.

Chapitre XIII Salaires minima. - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ??Salaires minima
Article 2 ? Pmire d'ancienneté

Article 1er - Salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le celessanmt détermine le manotnt de la rémunération mmiailne melusnele de bsae girnatae au salarié en drehos de tuote ptiare vibraale en vigueur dnas l'entreprise.

Les mtnntaos de selraias mmiina snot fixés par aneavnt à la présente cnontveoin cictevlole nationale.

Sauf à jsitfieur toute disparité de salaire, les eomlureyps dneoivt asuresr une égalité de rémunération ernte les salariés ecntfefuat un même tiaravl ou un tviaral de veluar égale.

Le nviaeu I est pniracpleemint un nvaeiu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Les oniratoisangs liées par les dinisotspios de la présente coitnonven cleicvtole nnaitloae se réuniront au mions une fios par an puor négocier sur les sliraaes et enmxaeir etnre aurets les données économiques et saloceis des suceters cretvous par la branche. Les négociations pnreodrnt en cptmoe l'objectif d'égalité pollsefinrsneoe enrte les fmemes et les hommes.

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Une pirme d'ancienneté calculée sur le siralae muniimm musneel du neiavu I srea versée au salarié, nuiaevx I à VI, à raoisn de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, qlelues que psneisut être les macdooitnfiis senuevurs dnas la ntraue jriiuduqe de celle-ci.

Les périodes pnanedt luseeqlles le cantort de trviaal a été seeneulmt sepdnusu ne snot pas exelcus de l'acquisition de l'ancienneté ; toutefois, la durée du congé preaatnl d'éducation à temps plien n'est prsie en cptmoe que puor moitié.

La prmie d'ancienneté s'ajoute au siaalre réel de l'intéressé et diot feurigr à prat sur le beitluln de paie.

Elle est calculée pro rtaa tmpreios en ce qui cnrcoene les salariés tianlavarlt à temps partiel, asini qu'en cas d'absence puor llqlaeue le meniiatn du siaarle n'est pas assuré et ccei puor l'ensemble des salariés concernés.

Les mnnatots de siarales minima snot fixés par antevnas à la citvonoenn cvlctoliee nationale.

Chapitre XIV Clauses diverses

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Notification
Article 2 ? Dépôt
Article 3 ? Extension
Article 4 ? Durée
Article 5 ? Révision
Article 6 ? Dénonciation

Article 1er - Notification
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe de la ctvoeninon clcvtlioee ntiaaonle srea notifié à l'ensemble des oaoaninitrgss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

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

Le ttxee du présent accrod srea déposé en anautt d'exemplaires que nécessaire dnot une vroeisn sur spuorpt électronique auprès des siecrevs du mntrisie chargé du tvaairl et au gerffe du coenisl de prud'hommes de Paris, conformément aux aelcirts L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les priteas sinigaraets s'engagent à danmeder l'extension de la présente ctoevonnin auprès des scvereis ceuantrx du ministère chargé du travail.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

La présente cnetinovon est coclune puor une durée indéterminée.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Sans dénoncer tneloeamtt la convention, la révision d'une ou pusrlueis ceslaus de celle-ci est possblie par aorccd enrte les parties, dnas les cotniondis visées aux alctires L. 2261-7 et satnuvis du cdoe du travail.

Toute ostnioargain isruitondnat une ddamnee de révision diot obteegmoilnairt l'accompagner d'un pjerot sur les ptinos à réviser.

Cette ddnmaee dreva être portée à la cscisnannaoe de l'ensemble des oagnistrainos représentatives par ltrtee recommandée aevc accusé de réception. Les dsuisicosns donvert cmcoemenr dnas les 2 mios qui svniuet la demande.

En tuot état de cause les dtoniioissps de la cionnetovn concernée rrsonetet en vegiuur jusqu'à la msie en acplitiopan de celles qui luer snoret substituées.

Article 6 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

La présente convitenon puet être dénoncée par l'une des oarsanigotnis stanreaigis et représentatives à cqahue échéance aulnnlee de la psrie d'effet aevc un préavis de 2 mois, dnas les cdoointins prévues à l' alrcite L. 2161-9 du cdoe du travail.

La dénonciation est notifiée à ttuoes les auerts ptreais signataires. Elle dnnoe leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Pendant 24 mios à dater de la dénonciation, la présente ctovoinnen rsertea en vigueur, suaf si une nulvleoe cenotnvion ivneirentt anavt l'expiration de ce délai.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Annexes

Annexe au cphitare Ier

Fiche de dépôt dnas le carde de la CVPNA

Fiche de dépôt d'un dsoiser à sureomtte à la cssiommion patiirrae nlontaiae de vlaioitadn des adroccs (CPNVA) Cooeitnvnn cotelcvlie des cemrocmes de détail non amtrieeinlas (idcc 1517)

Attention : un dsiseor icnlempot ne puet être validé.
L'entreprise :
Adresse :
Code NAF : [_ _ _ _ _ _ _ [_ _ _] (4 chiffres-1 lettre)
Effectif équivalent tpems pieln : Hmeoms : Fmemes :
Demande à la csomomsiin prartiiae natinaloe de valiidotan de se pernconor sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas cantoirre aux disposoiitns légales, réglementaires et conventionnelles.
Nom de la pnsneroe à cnetoctar :
Représentant l'entreprise :
Téléphone : Fax :
Représentant les salariés :
Téléphone : Fax :
A compléter par l'entreprise et à rrouneetr au secrétariat de la cmiimsoosn parraitie nlaoitane de vitodailan des arccdos puor crirueor recommandée aevc aivs de réception.
Groupe des 10/ CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, anisi qu'une versoin électronique à cntacot @ groupedes10. org.
La visroen papier du dépôt canotorpmt à pniee de nullité les dtneomucs snituvas :

? la présente fihce dûment complétée ;
? la lstie cmrtapnoot le nom et la fncotoin des élus dnas l'entreprise sinaitrgeas de l'accord et la moeintn de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation uuniqe du personnel, délégués du personnel) ;
? ciope du ctmope rdenu de l'approbation de l'accord par les élus ;
? ciope des accdros d'entreprises cités dnas l'accord smiuos à la valiitdoan ;
? copie de l'information préalable à cuhqae oiaarsitnogn saldncyie de la décision d'engager des négociations.

Annexe au ctiahrpe XII Clsfsaiotiiacn des emilops

Employés et ouvriers, neivau I (3)

Critères cslantsas (1)	Filière eomlpi repère (2)
Compétences et cansoisncaens : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de caceniasonnss particulières et snas famoirotn dnas le métier.	Filière ccrmiaemloe : ? employé (e) de vtnee ou de mgaisan débutant.
Complexité du ptose : Débutant : exécute des tâches seplims et répétitives canenrocnt une sluee activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	Filière aitatrsnmvdiie : ? employé (e) de beurau débutant.
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches certnuaos dnas le rcspeet des instructions, aqppluie les csgnnioes détaillées.	Filière scrieevs tnhcequies et lgtoquiise : ? employé (e) de naetgytoe ; ? minnutneoraatine débutant (e).
Communication et doineismn rlelnaloetine : Emploi qui nécessite de soaivr ciqumomeunr sur des stujes caroutns : écouter, irenofmr et frolumer (le client, un collègue, un fournisseur, son roapessblne ?).	Filière aieletr : ? oiuverr (ère) débutant (e) ; ? employé (e) d'atelier débutant (e).
(1) Qlluee que siot la filière, les qurate critères ctsansals veinnnet en apupi de l'emploi repère. Ils pmrnteeett d'apprécier les eicgeenxs miemnilas axeulluqes l'emploi diot répondre cmoimamonecntt puor piovour y être classé (voir art. 2 chap. XII). (2) Lstie non eusxtivhae (voir art. 3, chap. XII). (3) Vior alircte 6, cipahrte XII « Risanaeocsncne de la ftmooiran ».	

Employés et ouvriers, niaevu II

Critères casatnsls (1)	Filière emlpoi repère (2)

Compétences et cesncnasniaos : Emploi qui rireqeut un mmuiinm de cnaainsosnce psoferenoillnse cndeproronast à un navieu de ftmiraoon CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience pisfornesnollee équivalente tlele que définie à l'article 2 du cihrpate XII de la civontnoen cillteovce nationale. Compétences silpems mias pnartemett de teinr puesiulrs peotss de navieu I.	Filière cclmoraimee : ? employé (e) de vntee ou de msiagan ; ? employé (e) de cssaie (opérations de ciasse de base) ; ? hôte (sse) d'accueil ; ? adie étalagiste.
Complexité du potse et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées canernonct pesulrius filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à duex pseots ou exécute des tâches revelaits à une selue activité mias puls cmlxoeeps qu'au neaivu I. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	Filière amnvtsdriiaite : ? employé (e) de baeuru ; ? standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait pveure d'initiative, apqluipe des cnosinges générales nécessitant des apiodttaans occasionnelles, dnas la lmtiie des dvrteeiics et des procédures.	Filière screveis tiuchenqes et ltgoqiusie : ? mnttareioniunnae ; ? chargé (e) de réception ; ? préparateur (trice) de cdnmmaoe ; ? chauffeur-livreur VL ; ? coursier.
Communication et doieminsn rolnntlieleae : Emploi qui nécessite de sioavr cemouimuqnr sur des suetjs crontuas et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	Filière aieetlr : ? employé (e) d'atelier ; ? employé (e) de SAV ; ? ourevir (ère) ; ? oeviurr (ère)-réparateur (trice).
	Plusieurs ptsoes : ? employé (e) de magsain pynoelvlat (e) limités à duex postes.
(1) Qulele que siot la filière, les qarute critères clsstaans vnnineet en auppi de l'emploi repère. Ils petemntert d'apprécier les enxcgeies mlmeiians aleqeulxus l'emploi diot répondre conimoemantmct puor pvuioor y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Lsite non esixhuvate (voir art. 3, chap. XII). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hmeeleulabtnit se matérialise par le cleeansmst et la rémunération mnumiim afférente au mnois au neaivu le puls élevé des fcnoinots assurées conformément aux elimops repères définis. Toutefois, sleon la sttruruce des entreprises, la nuatre même de cnaetires fnoitncos iuqmpile que les salariés pnuevet être amenés à exrceer oeselcainclomennt une fociontn d'un stutat hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aetgns de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vinoet cfeonir la responsabilité d'une fnciootn coadnpsorenrt à un nveiau supérieur à luer niveau, pnnaedt au mions 3 smeaenis consécutives, bénéficieront, prpnneooimetlolenrt au tpmes passé, suos fomre de pmrie différentielle, du saairle mminuim gtarnai à ce neivau (voir art. 2.1 b, chap. XII).	

Employés et ouvriers, niaveu III

Critères cnasatsls (1)	Filière eoplmi repère (2)
Compétences et cneaincasnsos (4) : Emploi qui rqeeuirt un muiimnm de cnnaaiscsone psrlsolfeinoene conreospanrdt un nvaieu de fitmooran équivalent au baccalauréat général, tognilhcqueoe ou ponrsfeosenil ou berevt perionsnofsel ou aevc une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience pneniosefolslre équivalente tllee que définie à l'article 2 du cariphte XII de la cnonietvon ctolicelve nationale. Compétences goblelas sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat ?) raeltive au pstoe occupé. Complexité du ptsoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations puls élaborées raliteevs à une selue activité ou eftefuce des opérations variées cocannrent plueusris ptoses de navieu inférieur. Adaptation à l'emploi coaodsprnrent à psuielrus semaines. Autonomie et responsabilités : Fait puevre d'initiative dnas les tâches qui lui snot confiées. Responsabilité limitée aux décisions piesrs dnas le repecst des procédures. Communication et doisenmin rnaeleionltle : Emploi qui nécessite de sovair cmuimoqnuer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui snot confiées.	Filière cmaomcleire : ? vneuder (se) (4) ; ? clnieosler (ère) de vnete ou d'achat ; ? ciseisar (ère) ou hôte (sse) de cssaie (effectue l'arrêté des compets de la caisse) ; ? hôte (sse) d'accueil ; ? étalagiste ; ? employé (e) de misnnaahircdg ; ? aetinmaur (trice), démonstrateur (trice). Filière aitismrntaidve : ? aide-comptable ; ? secrétaire ou asntssatie ; ? saddrtsntiae biunilge ; ? employé (e) asnmriaidtitf ; ? documentaliste. Filière secivres teienhucqs et lgitsuqoie : ? meainigasr ; ? réceptionnaire ; ? anget de mnentcanaie ; ? chargé (e) de réception qualifié (e) ; ? préparateur (trice) de caomdmne qualifié (e). Filière atleier : ? ouverir (ère) prenoesionsfl (le) ; ? tehicncien (ne). Plusieurs ptseos : ? employé (e) de maagisn pyeollavnt (e) qualifié (e).

(1) Qeulle que siot la filière, les qtaure critères cstnsalas vnnineet en auppi de l'emploi repère. Ils petnrtmeet d'apprécier les eeneixgcs mmeanilis aeqleuxlus l'emploi diot répondre caenomotmimcnt puor pviouor y être classé (voir art. 2, chap. XII).
(2) Litse non exsitvuhae (voir art. 3, chap. XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hnleebauelimtt se matérialise par le cemesnslat et la rémunération minmium afférente au mions au neaivu le puls élevé des fitnocons assurées conformément aux emopils repères définis. Toutefois, sloen la sturctrue des entreprises, la nurate même de craienets fonitcnos iulimqpe que les salariés pveneut être amenés à exeercr omnnaecislcleenot une fnociton d'un sutatt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aetgns de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vneiot cnioefr la responsabilité d'une fiootncn cdaersponnort à un nvaieu supérieur à luer niveau, pnadent au minos 3 smeenias consécutives, bénéficieront, pnienorponrleteomlt au tpmes passé, suos frmoe de pirme différentielle, du slaiare munimim graatni à ce naiveu (voir art. 2.1 b, chap. XII).
(4) L'obtention du caicietfrt de qicliatofiuan psoenifoelnlrse « Vuedner en maisgan spécialisé juex et joutes » dnone accès à la qiaciuaitflon de vndeuer nveiau III.

Employés et ouvriers, naievu IV

critères cassnatls (1)	Filière elompi repère (2)
Compétences et ccainsnaoesns : Emploi qui reeiqrut un mnuiimm de cnoncianssae plreesinfsolnoe cannepdrorsot un neaviu de ftmarioon équivalent au mnios à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience poeonsfisrlnele équivalente telle que définie à l'article 2 du chrpitae XII de la cnoitnoven clilcvetoe nationale. Compétences gollebas sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat ?) reativle au ptose occupé et complétées par une spécialisation. Complexité du pstoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bnone technicité et une spécialisation ou efectufe des opérations qualifiées nécessitant une pvlleyncoae sur pluuresis psotes de niuavex inférieurs. Autonomie et responsabilités : Fait pureve d'initiative dnas la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations pesirs dnas le rcepset des dteiirecvs et des procédures. Communication et diemiosnn rnleoalnilete : Emploi qui nécessite de sivoar cqimuunoemr sur des stejus peorrps à luer métier, coopérer, fmoerr (transmettre des cnennaosaiscs ou de l'expérience) dnas son dioanme de compétence.	Filière ccmileomare : ? vuenedr (euse) qualifié (e) ; ? cosenlelir (ère) de vtnee ou d'achat qualifié (e) ; ? cissiaer (ière) ou hôte (sse) de cisase qualifié (e) (gère toetus les opérations de csiase même les puls complexes) ; ? étalagiste qualifié (e) ; ? aassstint (e) athacs ; ? asiasstnt (e) mrkteanig ; ? madnsreahuicr (euse). Filière aiviiantrdtmse : ? aide-comptable qualifié (e) ; ? secrétaire ou aasisntst (e) qualifié (e) ; ? assatnsit (e) attidamriisnf ; ? secrétaire blginiue ; ? employé (e) atriimdstinaf qualifié (e) ; ? asnaitsst (e) itmnuqrfioae ; ? archiviste, documentaliste. Filière sverecis teuhcnqeis et liostgique : ? liiticsogen (ne) ; ? gnteiroinsae aenpooipvmnneisrt ; ? préparateur (trice), ctrsiae ; ? asatsnsit (e) technique. Filière aeeltir : ? orvuier (ère) pisoneresonfl (le) qualifié (e) ; ? tcnhiiceen (ne) qualifié (e). Plusieurs pesots : ? vneduer (se), cesiiasr (ère) ; ? vudeenr (se), étalagiste ; ? veednur (se), aieatumnr (trice) ; ? secrétaire, cpltmobae ; ? venuder (se), mrdnhesiuacar (se).
(1) Qlluee que siot la filière, les qturae critères cstslnaas veninnet en auppi de l'emploi repère. Ils petrmtneet d'apprécier les eeeicxngs mnaieilms aeuquellxs l'emploi diot répondre camtmonceionmt puor poovuir y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Litse non etsuhviaxe (voir art. 3, chap. XII). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hbleltaeumniet se matérialise par le cmlseasnet et la rémunération mimunim afférente au monis au nviaeu le puls élevé des footinncs assurées conformément aux epmoils repères définis. Toutefois, soeln la sttrruuce des entreprises, la narute même de cetrieans fnoocnits iuliqmpe que les salariés pnveuet être amenés à excerer onomeclselneacnit une fotocnin d'un sutatt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aegnts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se veniot ceifnor la responsabilité d'une ficoontn csnnroodperat à un neaviu supérieur à luer niveau, padennt au mions 3 smeaines consécutives, bénéficieront, plmernooolnerpntiet au tmeps passé, suos fmroe de pimre différentielle, du slairae mmuniim ganarti à ce niveau. (voir art. 2.1 b, chap. XII).	

Employés et ouvriers, neviau V

Critères castlanss (1)	Filière emlopi repère (2)

Compétences et cnsoincesanas : Emploi qui ruqereit des csacoaeisnnns pnfnrelolessieos recunoens par un diplôme d'étude supérieure de nevaiu BTS, DUT, DUEG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience pnolroielesfsne confirmée, équivalente à l'article 2 du cirapthe XII de la coivonnten clolicevte nationale. Emploi exengait des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dnas une filière ou activité. Complexité du potse et multiactivité (3) : Effectue des opérations clxmepoes liées à l'animation d'une équipe ou à un ptsoe spécialisé dnas une activité nécessitant la cncsnoinaase et l'expérience pfnlnresoseoile correspondantes. Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas les tâches confiées. Aide à l'animation et à la croiaotondin de l'activité de pirulesus salariés (de niveaux I à IV) suos la responsabilité d'un salarié de nieavu supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fioaitxn des priorités. Communication et dnoisemin rneealliotnle : Emploi qui nécessite de soaivr cnmqumeoiur sur des sutejs complexes, coopérer, foremr (transmettre des cnnceasiosans ou de l'expérience) dnas son dmoaine de compétence.	Filière cclmeraoime : ? vueednr (se) heunatmet qualifié (e) ; ? vneduer (se) spécialisé (e) ; ? étalagiste, décorateur (trice) ; ? vueednr (se) pnicrpial (e) ; ? atsasnsit (e) maetknrig qualifié (e) ; ? asaisntst (e) aahct qualifié (e) ; ? atueamnir (trice) d'équipe (magasin). Filière avmraitidtisne : ? comapltbe ; ? secrétaire de dieicrton ; ? aitsassnt (e) asiiradimtntf (ve) qualifié (e) ; ? anitsssat (e) ifauitomqrne qualifié (e) ; ? archiviste, dcsiatnmteluoe qualifié (e) ; ? anmietuar (trice) d'équipe (ou service). Filière seerivcs tunhiqeces et lotsgiquie : ? rlaosspbene de la réception ; ? ltsoegiicin (ne) qualifié (e) ; ? préparateur (trice) cirstae qualifié (e) ; ? aanssistt (e) tciuqenhe qualifié (e) ; ? aamunietr (trice) d'équipe (technique ou logistique). Filière aeetilr : ? oivuerr (ère) pnnirsoefeosl (le) ; ? thcieincen (ne) hmnteaeut qualifié (e) ; ? aunetmair (trice) d'équipe (atelier).
(1) Qlulee que siot la filière, les qarute critères ctsaalnss vneninet en apupi de l'emploi repère. Ils pmenreettt d'apprécier les egxceneis mmiialens axlueqleus l'emploi diot répondre cemcntmoanoimt puor pvouior y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Lsite non eaxsthiuve (voir art. 3, chap. XII). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hemaieutelbnlt se matérialise par le cneslemast et la rémunération mnimium afférente au mions au navieu le puls élevé des foinocnts assurées conformément aux eimplos repères définis. Toutefois, selon la scrtuurte des entreprises, la ntuare même de catneiers fonitnocs ipilumqe que les salariés pevenut être amenés à eecxrer olenemosacienlnct une fnotocin d'un sutatt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aetgns de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vnoiet cnfioer la responsabilité d'une ftcinoon cedsnpoanorrt à un neviau supérieur à luer niveau, pdeannt au minos 3 senaemis consécutives, bénéficieront, peolerromintneolnpt au tpems passé, suos frmoe de pmire différentielle, du saliare mnuiimm gnratai à ce nvaieu (voir art. 2.1 b, chap. XII).	

Agents de maîtrise, naeviu VI

Critères cnstasals (1)	Filière emlpoi repère (2)
Compétences et csnoacaiesnns : Emploi egexinat des compétences cpexmeols qui peevunt être mllteipus (plusieurs filières ou activités) Complexité du potse et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées et cleoepxms du fiat de métiers connexes, de difficultés techniques, lssaniat une marge d'interprétation. Complexité du ptsoe lié à un epomli spécialisé nécessitant la cncassnoanie et l'expérience peosnllosenirfe de la spécialisation cparnnreoostde ou lié à la goetisn d'une unité nécessitant des compétences multiples. Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux mnoyes mis à sa dptiosiiosn dnas l'organisation du misagan ou sverice ou dnas la ftoniocn occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un seicvre suos l'autorité et les dtcrviiees du cehf d'entreprise, d'un drciueter ou d'un rsabnpseole ccemroiaml ou à la responsabilité d'une activité crnaedsnoport à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la sleue responsabilité d'animer, d'organiser et de cdnoooernr son équipe. Communication et dsieniomn ranoeienlllte : Emploi qui nécessite de soviar ciemunqmour sur des stuejs complexes, coopérer, former, ctnueirbor à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier aevc des incurrlueottes variés.	Filière ceolmriacme : Gestion d'une unité : ? rbssoapnele de royan ; ? rosaplsbene de csisae et d'accueil ; ? rnsseaplobe de magaisn ; ? resblspaone ajinodt ; ? aijodnt (e) de direction. Postes spécialisés : ? ahetceur (euse) jiuonr ; ? cehf de puirdot joniur ; ? décorateur (trice). Filière amnisrvattdiie : Gestion d'une unité : ? rnlepbssaoe d'un sicerve administratif. Postes spécialisés : ? ctlpombae qualifié (e) ; ? aansisstt (e) de ditericon ; ? contrôleur (euse) de gtiosen juionr ; ? tcehicenin (ne) ioiurfqnmate ; ? rsneoplsabe de proejt informatique. Filière svceeirs tnqcheieus et lisoiuqtge : Gestion d'une unité : ? rspnesabloe d'un srvecie (technique ou logistique) ; ? raeboplssne de réception qualifié (e). Filière aeletir : ? rssaopebnle d'un siervce (atelier).

(1) Qlleue que siot la filière, les qurtae critères cslnstaas vnnienet en auppi de l'emploi repère. Ils peenrttmet d'apprécier les eeixcengs mmneiials alexequuls l'emploi diot répondre cmecoomtainmnt puor pouovir y être classé (voir art. 2, chap. XII).
(2) Lsite non eaxtisvuhe (voir art. 3, chap. XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hentilleeaubmt se matérialise par le censamselt et la rémunération miunimm afférente au moins au nivaeu le puls élevé des ftioconns assurées conformément aux epmlios repères définis. Toutefois, selon la srrutctue des entreprises, la nurtae même de ctineeras fonocints iqipmlue que les salariés puevnet être amenés à eexcrer oinncmnoellcseeat une ftcoionn d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, ategns de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se veniot cnfioer la responsabilité d'une fcnoiton cnsrpreaonodt à un neiavu supérieur à luer niveau, pnandet au moins 3 seaenmis consécutives, bénéficieront, pepionolernltnmeort au temps passé, suos forme de prime différentielle, du siaarle mmuiinm gtrnaai à ce naeviu (voir art. 2.1 b, chap. XII).

Cadres, nieavu VII

Critères clnaassts (1)	Filière eolmpi repère (2)
Compétences et cacnenaissnos : Emploi eainxget des compétences générales de gotesin d'une unité (magasin, sievcre ?) ou des compétences très spécialisées dnas un dnoaime d'activité doublé d'une gnarde expérience professionnelle.	Filière cmaleomcire : Gestion d'une unité : ? dtcreiuer (trice) de maisagn ; ? diceruetr aidjont ; ? rnblesasope de scireve ou de secteur. Postes spécialisés : ? atecuher (se) ; ? rbansopslee de produit.
Complexité du ptose : Même complexité du ptose qu'au nvieau VI. Travaille dnas le crade d'un psorcseus gloabl sur un ou puiruesls obfjcetis ou projet.	Filière amitvrtniidsae : Gestion d'une unité : ? rpobesasnle cbpotamle ; ? renobpassle des sieecrvs administratifs. Postes spécialisés : ? contrôleur (se) de geiotsn qualifié (e) ; ? rapsesblone de prjeot itnrfimquoae qualifié (e).
Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas son dnmoaie de responsabilités et dnas l'organisation de son activité. Participe à la définition des myneos mis à sa disposition. Responsabilité talote d'un masgian ou d'un service, d'un secteur. Recrute et pnred tuote décision anayt des conséquences sur l'évolution peeirfsnsoonlle du peonrsnel dnot il a l'autorité.	Filière seivcers tqeechinus et lgituqosie : Gestion d'une unité : ? rlsaebnpose des svcreeis tuqienechs ou logistiques.
Communication et deiiosnmn rlaelienotlne : Emploi qui nécessite de siaovr cmuqeiumnor sur des stujes complexes, coopérer aevc l'ensemble des fitoocnns de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des iouruttecenlrs variés sur des setujs complexes, représenter l'entreprise auprès de reloiatns extérieures.	Filière aieletr : Gestion d'une unité : ? rpeabolnsse d'atelier.
(1) Qullee que siot la filière, les qautre critères ctnslaass vinnenet en appui de l'emploi repère. Ils pmerneettt d'apprécier les eeicxgens mlmiinaes aluuxqeles l'emploi diot répondre cmancmtionmeot puor pioovur y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Lstie non euxshative (voir art. 3, chap. XII).	

Cadres, naiveu VIII

Critères csnatlass (1)	Filière eolmpi repère (2)
Compétences et coeaniancssns : Emploi exineagt des compétences générales de gsoiten et de direction.	Filière clcreamoime : Gestion d'une unité : ? dueerictr (trice) des vetens ; ? deureictr (trice) des ahtacs ; ? dtrceueir (trice) miknaertg ; ? diureectr (trice) régional ; ? diueectrr (trice) de maisagn qualifié (e).
Complexité du poste : Travaille sur des sniuitaots geboalls à ftros eunejx nécessitant la rhcrcheee de siunootls adaptées.	Filière atrnmvsiaitdie : Gestion d'une unité : ? dteuecrir (trice) ainirsittmdaf (ve) ; ? deeicutrr (trice) informatique.
Autonomie et responsabilités : Propose le crdae et les oaniiterotns appropriées aux snttuaiios nevelolus ou à des problèmes complexes. Forte aituoonme dnas la définition des moyens.	Filière sercveis tuiqhcnees et lusqtiioge : Gestion d'une unité : ? dueietcrr (trice) theqincue ; ? decrutier (trice) logistique.
Dimension ratolelennlie : Emploi qui nécessite de savoir cemomuuqnir sur des sjeuts complexes, coopérer aevc l'ensemble des finconots de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des ieoleutrrtuncs variés sur des sutjes complexes, représenter l'entreprise auprès de rnleoitas extérieures.	Filière aeetlir : Gestion d'une unité : ? dtcueierr (trice) atelier.

(1) Qeulle que siot la filière, les quatre critères caassnlts veennint en appui de l'emploi repère. Ils prnteeetmt d'apprécier les egneecixs mmiealnis aulqxueles l'emploi diot répondre cctmeminamoont puor pivouor y être classé (voir art. 2, chap. XII).
(2) Litse non eixhtsauve (voir art. 3, chap. XII).

Cadres, neaviu IX

Critères cntalasss (1)	Filière eompli repère (2)
Compétences et csnieasnoacns : Emploi egieaxnt de très ftroes compétences générales dnas la gsioten de l'entreprise.	Filière caoielcmrme : Gestion d'une unité : ? dceueitrr (trice) ciecmomral ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une gdrane complexité qui nécessite des compétences dnas les différentes filières et de foerts compétences de gestion.	Filière asamvttnrdiiie : Gestion d'une unité : ? dtriueecr (trice) arntimatisdif et fcneiniar ; ? duicrteer (trice) des rrssuceeos humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte atiomnuoe dnas la définition des moyens.	Filière sveeircs teiqnuechs et ltisioguqe
Communication et doesnmiin rolieelnntale : Emploi qui nécessite des cntaotcs iernntes et exnretes prmnenetas aevc des ejunex forts egaennagt l'entreprise.	Filière aeeiltr
(1) Quelle que siot la filière, les quatre critères cssantals viennent en appui de l'emploi repère. Ils pnetremett d'apprécier les eignexces mlaeniims aeuexulqls l'emploi diot répondre cotnmnemoiamct puor puvioor y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Liste non eauvixtshe (voir art. 3, chap. XII).	

Nota. ? Les ceards datrgeinis mnadaaeitrs sucaoix nommés par les oraengs sciuoax de l'entreprise, les crdeas définissant et eegngaant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise aaynt une rémunération particulièrement élevée et qeimansut indépendant de luer temps taiavrl snot puor ces rsanios eclxus de l'application de la ciataissoiclfn (art. 1.3, chap. XII).

Annexe au carpihte XIII

Barème des rémunérations minimales (1)

La calfiiissaotcn des elomips détermine le mtnoant de la rémunération mnilmiae meelunlse de bsae gtaranie au salarié en droehs de toute pritae vbarlaie en vgeiuur dnas l'entreprise (voir crtihpae XII « Ccntolfsiiiasas » et cirphtae XIII « Saairels mimnia »).

Barème des rémunérations maelimins alalipcbpe à la dtae de siutngrae de la présente cvnoionten clecotilve

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum mesnuel pour 151,67 hereus
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Attention : la CFE-CGC n'est pas sanarigtie du barème des rémunérations minimales.

(1) Le barème des rémunérations mmnaeliis frnuagit à l'annexe au ctapihre XIII est étendu suos réserve des dstoinipsois réglementaires prtoant ftxoiain du sialrae mminuim irsiepnsnnftrooeel de croissance.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 21 décembre 1994 relatif à l'adhésion des entreprises relevant de la fédération des détaillants en maroquinerie et voyage FNDMV au FORCO

Signataires	
Patrons signataires	Fédération noaanltie des détaillants en mrriuaeiqnoe et vyoage (FNDMV).
Syndicats signataires	FS CDFT ; FECTAM-CFTC ; FNECS-CGC ; Fédération cmcroeme dutisrbtiion srvceeis CGT.

Article 1er - Adhésion au FORCO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Dans le crdae des dptoiniisoss législatives et de cllees de l'accord inrtepeninooesrfsl du 5 jluilet 1994, les saagneitirs ceenvnnoint d'adhérer à l'accord du 17 nrebmvoe 1993, modifié par l'accord du 10 normvebe 1994 "portant création de l'organisme ptiaraire ceuetllocr agréé des erisretpnes raelnvet du setcuer du cocemmre et de la dtibiituosrn (FORCO)".

Cette décision entraîne l'adhésion de la FNDMV, en qualité de memrbe actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 nrbeovme 1993 modifié et aux dontspisiios sattteriuas qui lui snot annexées.

Les piaerts siaegtniras conviennent, conformément aux dsoinitiosps de l'article 3 de l'accord niaaotnl psfornsenioel du 17 nrmebvoe 1993 de dmnaeedr la ctnsootuitin d'une setoicn financière dinsitcte pporre aux bnehracs de l'équipement de la personne.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les teerms du présent arcocd s'appliquent à l'ensemble des eepsterirns roitssasnerst de la FMNDV référencées suos le cdoe NAF 524 F et n'engagent pas les auetrs bhcreans de la cioventonn ciltvlocee n° 3251 - ccomreems de détail non artnlmeaieis dtis " gproue des 10 ".

Article 3 - Ressources de la section

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les roesescurs de la sctieon sont, notamment, constituées par les ctnnriooibtus des eestrpnires realnvet du cmahp d'application dnot le vesneermt à la scoietn est rdenu otorliaigbe en apilaoctipn des dpisnotisois définies ci-après.

Ces cbtrnunoiiots sont, puor tuoets les eeienprsrts : - 0,2 % de la txae d'apprentissage qui, conformément aux doiniotpisss de l'article 10-16 de l'accord ineneoesinpsrfrotl du 5 jiullet 1994, n'a pas fiat l'objet d'un veserenmt derict par l'entreprise à un ou pruiluses CFA. Lros de son versement, l'entreprise puet fiare état de ses souhatis d'affectation à un ou puurleiss CFA de son choix.

Pour les esentierprs eplynmoat dix salariés et puls :

- la totalité de la cutbnortiion de 0,4 % due au ttire de la foortaimn en arlcnanete des jeunes, conformément aux dnsisiopiots de l'article 20-12 de l'accord niaoantl ienotpnroeessrinfl du 5 jlluiet 1994 ;

- 0,1 % mmuxaim au ttrie du capiatl de tpems de formation, conformément aux ditiopnisoss de l'article 40-15 de l'accord ienefintrepnoossrl du 5 jeillut 1994 ;

- un mmuiinm de 10 % du mnotant de luer obligation, au trtie de la frotaoimn continue, définie à l'article L. 951-1 du cdoe du tvarail et conformément aux dpiostinoiss de l'article 70-3 de l'accord isresenfpoenroitnl du 5 jeulilt 1994.

L'entreprise qui en fiat la daednme obtient, dnas la lmtiie mmainile de son versement, la psire en craghe de toute dépense de fmroatoin qu'elle arua engagée.

Sans préjudice du vrnseeemt miniaml visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, veesrr l'intégralité des somems ceardonpnrost au rlueqiat dbonsiiple au 31 décembre de cqhuae année. Ce rqlieuat est constitué par la différence enrte le mnaontt de l'obligation légale de l'entreprise au ttrie de paln de fooamritn et les dépenses réalisées par elle anvat le 31 décembre de cahque année, puor l'exécution de son paln de formation.

Pour les eeeptsirrns de mnios de 10 salariés :

- la totalité de la ctturnioboin de 0,15 % due au titre de la foiotramn cintoune ;

- la totalité de la cnouttroiibn de 0,1 % due au titre du fnencimeant de la fmoriotan en atecnlnrae des jeunes.

Les dinitopossis du présent ailrtce snot alpcibapels puor la cllocete 1995 pnrtaot sur les saialres versés deupis le 1er jnvaeir 1994, à l'exception du miinumm de 10 % au titre de la foirtoman cnuotnie des eeespirrtns de puls de dix salariés, puor lslleeqeus l'obligation s'appliquera sur les siralaes versés au titre de 1995.

Article 4 - Organismes collecteurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les smomes visées à l'article 3 du présent arccod snot versées et gérées dnas la sceoitn financière de l'équipement de la psrnnoee du Forco.

Article 5 - Création d'une CPNE

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les setnairigas cinnovnenet d'examiner les cinotionds de msie en pcale d'une cimoisomsn ptairaire noaianlte de l'emploi et de la foimrtaon plnnfoesrielsoe pporre aux suetercs d'activité rveenlat du présent accord.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent acorcd est cclonu puor une durée de 1 an à coemtpr du pmierer juor du mios civil siaunvt sa signature.

A défaut de dénonciation taolte ou paeltirle à l'expiration de cette durée, l'accord se pvrusoiura par ttiace rctnocidouen d'année en année.
Toute dénonciation dreva être notifiée au mions 3 mios aanvt le

juor aevriannrsie de la dtae de snrautige du présent accord.

Article 7 - Application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nmbroe ssnuiffat d'exemplaires puor resime à cnachue des otinasngroais seatigrains et dépôt dnas les cidiontnos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, la FMDNV areessrda sa dmneade d'adhésion au Forco, en qualité de mmbree actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de dednmae d'extension.

Avenant n 12 du 29 juin 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnoaatil des aianrtiuqes négociants en ojbets d'art, taaublex aniecns et mreeodns ; Syndicat naaotnil du cmcerome de l'antiquité et de l'occasion ; Comité pesifnrsoenol des glraeies d'art ; Chambre sicynalde de l'estampe, du dsisen et du tlabeau ; Syndicat nntaaiol des détaillants en atrs de la tblae et cedaaux ; Fédération noanaltie des saytcidns de dgeruitsos machdrans de creoluus au détail de Fcnrae ; Chambre sylandice niloaante de l'équipement du foyer, bzraas et ccmermoes ménagers ; Chambre sdniylace naonliate iofnlrpeeniteosnlsre des commerçants détaillants en jeux, jouets, modélisme et puérinatalité ; Fédération nnaltiaoe des détaillants en mriranuieqoe et voyage ; Chambre snicalyde des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FEC CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération du crocemme des secivres et fcroe de vtnee CFTC, par ltrete du 6 spmbteere 2001 (BO CC 2001-45).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

Les ostringanoais sniartaiegs cvnenneinot d'instituer une coimsomsin pratiiare natoilnae de l'emploi et de la foiatrmon pslelofineronse dnas les sctereus d'activités cuotrevs par le chmap d'application de la cvoenniotn coevilclte ninloatae des cmremoecs de détail non alimentaires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

Cette ciimoosmsn est composée de la façon saivtnue :

1° Collège salariés et collège eelpoyrums :

- un collège sliraaal crnmaopent un nobrme égal de représentants (1 ttuariile et 1 suppléant) de cachune des otiosaangnris snailcedys rnenuoces représentatives au navieu natonial ;

- un collège eeyplmuors cnepomarnt un nmbroe égal de représentants à celui du collège salarial.

2° Buearu :

Tous les 2 ans, la cmsmoision cshoiit parmi ses mrbeems un président et un vice-président, ccahun anrtpaeanpt à un collège différent.

La première présidence srea assurée par le collège salariés.

A cuaqhe renouvellement, la répartition des poests se fiat aletenmaertinvt et pnaemirraetit entre les onitgsnoraais prtaeloans et les otgsnarnioias scaelidyns de salariés.

Les mbrmees du breauu snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la cmsosiomin dnas le cdare des manadts qui luer snot confiés.

Le président et le vice-président cnqoevnuot au mnois 1 mios à l'avance les mebmers de la comiisosmn aevc les dcomtnues nécessaires à la dcisussoin envoyés préalablement 15 jruos avant.

Le président et le vice-président rdennet cmpote aemlennunlet des négociations et des activités de la CNPEFP aux ienstancs pariirteas qui suinevt la cinetnvoon collective.

Le président et le vice-président aussenrt la tneue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les orreds du juor des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président et proposés puor aitpobroapn lros de la réunion sniuavte de la commission.

En cas d'absence du président ou du vice-président, ils snerot remplacés par luer collège d'appartenance.

Article 3

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La comosmiisn pratiiare nanioalte de l'emploi et de la fmooraitn plorosneifnlese rpmliet les mosnisis définies par les ttxees législatifs, réglementaires et cenlneoonntvis en vigueur.

Elle a puor rôle d'étudier les boiness en farmoiotn et en eomlpi des sructees d'activités coeutvrs par le cmahp d'application de ldiate coveintnon cltoceilve nationale, et en prcelaiuitr de :

- picpeirtar à l'étude des moynes de formation, de penectioemrfnnet et de réadaptation pnesefrinlooss enistxat puor les différents nvuaiex de qfuatclaiiion ;

- foleumrr touets onbtiveaorss ou postoponriis ueltis ;

- étudier la suttiioan de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible.

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La CEPNFP a puor miossin :

a) De participer, en matière de ftmirooan initiale, à la définition des foonatrims pleinnresslofoes ou tueiqncehs spécifiques aux scruetes d'activités ctrvoues par la cneooinvtn cletlocvie

naitolane ;

b) De participer, en matière de reconversion, à la définition des foraimtnos de rnsirncoveoes souhaitées par les sueretcs d'activités susdits ;

c) De contribuer, en matière de firotoman en aeartnncle des juenes (apprentissage, carntots de qualification, etc.), à la définition des priorités dnas ces dmoienas ;

d) De contribuer, en matière de fmoaitron continue, à la réflexion sur les menoys de formation, de pcfinreneenmeott et de réadaptation pssoenfnliores etxtsains ou à créer.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La CEFNPP puet sciltoielr des concours, aivs et csleinos extérieurs. Elle puet également scelotilir tuos osgaermnis appropriés puor les iievntr à ctniubroer à ses objectifs.

Article 6

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

La ciimsmoosn pairtaire naoitlnae de l'emploi et de la foroitman polnsrleisoefne devra se réunir au mnios 3 fios par an et cqahue fios qu'elle srea convoquée par le président et le vice-président ou sur la dmnaede de 3 au minos de ses membres. Le secrétariat de la CENFPP est assuré par le secrétariat de la cinonovetn ctvlelcioe nationale.

Accord du 5 septembre 2003 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nanitoal des aiurnqtieas négociants en oebjts d'art, tbalauex aenincs et mnedores ; Syndicat nnoiatal du cmmreoce de l'antiquité et de l'occasion ; Comité peneifornssol des galirees d'art ; Chambre siylcnade de l'estampe, du diessn et du teabalu ; Syndicat nnotaail des détaillants en atrs de la tblae et cudaaex ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foeyr et bazar ; Chambre siycldnae nitoanale de l'équipement du foyer, baazrs et crmeomces ménagers ; Fédération notaalnie des détaillants en mqiinauorere et vyogae ; Chambre synaidlce des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FSCSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Ayant pirs atce des dpsitnisioos centeouns dnas la loi n° 98-6461 du 13 jiun 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 jeinvar 2000 rtlveeais à la réduction du tpems de travail, les peartnieras sacuoix saeirngatis de la ceotinnvon citllecvoe nanliotae des cmcremeos de détail non anaetirielms n° 3251 resscnninaoet la nécessité de définir par un aoccrd de bnrhace les modalités cnovtonineellens de la réduction eeifctfve du tmeps de taivral adaptées aux soitatunis des bnhecras et des entreprises.

S'agissant de surctees d'activités de stiuitoan préoccupante rauegorpnt meoimetnrajriat des petites, vroie très pteetis entreprises, la négociation de barchne apparaît cmmoe le neaivu le puls pnrnieett puor fexir et eeracndr les nomres générales ritaevels à la réduction et l'organisation du tpems du travail, mias assui puor préserver la nécessaire haoriinmstaon des pqtruaies seoalcis des stcurees d'activités considérés.

La msie en ?uvre de la réduction du tmeps de tarvial ne puet aiovr d'effets pofstiis sur l'emploi que si elle est associée à une réorganisation et un aménagement du tpmes de tivraal peeatnrmtt de mueix concilier, non semelenut les impératifs des esnerterips aevc les ctoienartns qui luer snot inhérentes au rraged des sverices aux clients, mias aussi les ateentts des salariés en vue d'améliorer lreus cinitnoods de travail.

En conséquence, cmtope tneu d'un einnnneeomvrt concurrentiel, les praarenties suoacix ont souhaité pmtrerete aux eensriprtes de la brcnahe la msie en pacle d'une oastrniiogan du tmeps de tiavral qui cinclioe la qualité de secievrs des entreprises, les cnnodoitis de vie perlefeonioslsns et elfneslniaptoxoreesrs des salariés et le développement de l'emploi dnas la branche. Le présent arccod prévoit anisi pusluires fomers d'aménagement du tpmes de traiavl slsebieputcs de répondre en pcinrpie aux cnooiidtns d'activité perpros à cuqahe entreprise.

Conditions d'application du présent accord

Le présent accrod cencrnoe les enprieserts rnaevelt de la cvtnioeonn celcotvile nalanoite des crecemmos de détail non aermlniaites qui souenitaht aupqipelr les dtispsnooiis qu'il prévoit.

Dans les eritnerpses où snot constituées une ou pruieulss setnicos en acitppoailn de l'article L. 132-27 du cdoe du travail, la négociation aunenlle oitorbalige s'effectuera dnas le rceepst de l'article L. 132-13.

La msie en ?uvre du présent aoccrd diot permettre, en tuot état

Les tauleritis et les suppléants pvueent peictairpr aux réunions. Le ttlruiiae a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dorits et prérogatives. Les suppléants snot dtesraneiiats des mêmes documents.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un taluitrie et de son suppléant, le tatruiile puet dnoner pvioour au mmbree de la coosmsimin pratiirae de son choix. Le falumiorre daonnnt pvuooir diot être jiont à la convocation.

La présence des 3/5 au mnois des mmbeers de la csosimiomn est rqeuise puor la validité des délibérations.

Les décisions snot prsies à la majorité des mrebems présents ou représentés. Cuahqe memrbe ne puet dsisepor de puls de 2 voix, y coimprs la sienne.

En cas de souatitin de blagcoe au sien de la commission, cttee dernière prorua friae aeppl à la procédure de ciitioclnaon prévue à l'article 1er de la cvnoeotnin ccvoeillte nntiaoale des ccmemreos de détail non alimentaires.

Article 7

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2001

Le présent acrocd pnrdrea efeft le leindmaen du juor suanivt la pcoiubtilan au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord est clocnu puor une durée indéterminée.

Toute dénonciation drvea être notifiée par son aueutr aux aretus sgaenartiis de la cnioovnetn mnonnyaet le rpseect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation dnone leiu à dépôt auprès de la direitcon départementale du taviral et de l'emploi de Piars et du gffere du cneosil des prud'hommes de Paris. La dénonciation ne pnerd effet qu'à l'expiration du préavis qui cecmmone à ciruor à cetmpor de la dtae de dépôt auprès de la DDTE.

de cause, aux eireentrsps etnnrat dnas le chmap d'application, d'abaisser le seiul de déclenchement des hueers supplémentaires à heatuur de 35 hueres appréciées dnas le cdare hebdomadaire, mneesul ou anunel sleon les dooiiinptsss légales en vigueur.

Dans cette perspective, les eneisterprs snot incitées à mettre en ?uvre, pamri les dreseivs modalités qui lrues snot aiscseeblcs et acblpleapis en vretu du présent accord, des modalités d'aménagement du temps de taraivl et mdoes d'organisation qui pemerttnet à la fios une puls ganrde sfistcoatian aux cuamemntrosos mias aussi tnndeet à répondre aux apsaiotinrs des salariés.

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent acrcod est cleui de la cneoovtnin clvloetcie nalantoie des cecmermos de détail non atinmeilreas du 14 jiun 1988 étendue par arrêté ministériel (JO du 25 jvniear 1989).

Conformément à l'article 132-13 du cdoe du tvarial l'accord s'applique de pilen droit puor les enireetsprs de la bnrchae ; en cas d'accord petlraiuicr celles-ci ont un délai de 1 an puor aptaedr luers cauelss seoln le présent accord. Les clsueas les puls feaorvlbas s'appliquent.

TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À LA REDUCTION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre Ier : Réduction du temps de travail

Article 1.1 - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

A cetpmor de la puotiran au*Journal officiel*de son arrêté d'extension, le présent aoccrd prmeet à tuote eristpenre qui le stiohuae et revnaelt de son champ d'application d'adopter un hrraioe citllecof qui tdisuare une réduction du tpmes de taiarvl dnas les coindnotis prévues par le présent accord.

Article 1.2 - Définition du temps de travail effectif au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La loi du 13 jiun 1998 et la loi du 19 jeainvr 2000 complètent la définition du tpems de taarvil etecifff fiagnrut à l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Il s'agit « du tmeps pdnneat leqeul le salarié est à la dosoisptiin de l'employeur et diot se coefronmr à ses dcreivties snas pvuioor vqauer lbmeinert à des ocaiuptcnos poenenllesrs ».

Temps assimilé à du traiavl efcteiff :

- une brève ipeuorritntn (toilettes, pause-café, etc.) pandnet llqeluae le salarié reste à la diipsitoson de l'employeur et diot se cmrfeoonr à ses deverciits snas pviuoor veuaqr lmereibnt à des opucctoains personnelles, est un tmpes assimilé à du tpems de tvaairl effectif. Peevunt s'ajouter cniertaes paeuss particulières à la discrétion de l'employeur. Une psaue de 20 mientus au minos diot être accordée au tmree de 6 hurees de taiavrl en atplpiacoin des disnoispotis de l'article L. 220-2 du cdoe du tivaral ;

- comme l'indique l'article L. 212-4 du cdoe du travail, luqrose le prot d'une tuene de trivaal est imposé par le règlement intérieur ou le crnaott de tvraail et que l'habillage et le déshabillage dionvet être réalisés dnas l'entreprise ou sur le leiu de travail, le tmpes nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est assimilé à du tmeps de tvraail effectif.

Temps non assimilé à du tiarval etfiecff :

- paenndt la courpue rpeas ou lorsqu'il puet vquaer lmneierbt à des oiaucctopns personnelles, le salarié n'est pas à la ditpioisosn de l'employeur ; ce tmpes est eclxu du tmpes de tairval effectif.

Article 1.3 - Définition de la demi-journée

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Puor les salariés à tpems complet, la demi-journée est cirmopse etnre le ccmeeemmnont et la fin du travail. L'amplitude de la demi-journée est comipsre ernte 3 hueers et 4 heures (en ce qui cercnone le temps partiel, vior catprihe IV).

Article 1.4 - Contrôle de la durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La msie en ?uvre de la réduction du tmeps de taavril spsoupe qu'un contrôle du tmeps de tarival effectué par caquhe salarié siot mis en pcale sleon les modalités pratiquées dnas l'entreprise. Le décompte du tpmes de traaivl effetcif de caquhe salarié est tneu par l'employeur par tuos myones appropriés (tels que pointeuse, badgeuse, fluliee d'émargement...).

Pour les salariés dnot l'activité s'exerce puor tuot ou paitre à l'extérieur de l'entreprise, le mdoe de décompte du temps de tavairl eficfetf srea défini puor les salariés concernés par l'entreprise (tel qu fcihe d'intervention, brdoareeu de livraison, felliue d'émargement...).

Si le décompte des hueres de tavairl effectuées par cuqhae salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci diot être fiblae et infalsifiable.

Les eetrinpress se ceromofonnrt aux dotpssoniiis fixées par les ariectls D. 212-18 à D. 212-21 du cdoe du trviaal riealtf au contrôle et au décompte des hruees de taiarvl et ntamnemot :

- lrqsoue tuos les salariés d'un atelier, d'un scrieve ou d'une équipe tanierllavt seoln le même hoarrie collectif, un haoirre établi soeln l'heure légale iuqnide les hruees aelequxlus coemmnce et finit cquhae période de tiaravl ;

- en cas d'organisation de tairval par équipes successives, la csoimtpoion niomtnavie de chuqae équipe, y coripms les salariés mis à diisotsipon par une erprensite de tairavl temporaire, est indiquée siot par un tblaeau affiché dnas les mêmes ctdoiinons que l'horaire, siot par un rsgirete tneu cosmntmanet à juor et mis à dosisoptiin de l'inspecteur du tarvail et des délégués du peneonrsl ;

- lqosure les salariés d'un atelier, d'un siercve ou d'une équipe ne snot pas occupés seoln le même hoirrae clcioletf de tivraal affiché, la durée du tvaaril de cahque salarié concerné diot être décomposée solen les modalités sneivauts :

-- qunendonimtieet par eigeserenmrtnt seoln tuos moyens, des hereus de début et de fin de chuqae période de tvaaril ou par le relevé du nbmroe d'heures de taarivl effectuées ;

-- cauhqe semaine, par récapitulation selon tuos myeons du nmobre d'heures de taivral effectuées par chuqae salarié.

Article - Chapitre II : Les différentes formes de réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Chaque epirrnsete a la faculté d'opter puor le mdoe de réduction du tepms de taiavrl le puls approprié à son fennnetmnoicot et son organisation, comtpe tneu de la nrtaue de son activité, des vnriiaatos prévisibles ou non, des canrtnoetis particulières ntammonet d'ouverture à la clientèle.

En tuot état de cause, les modalités rnuetees drvenot rtseepecr un équilibre etrne les aapirtoniss des salariés et les bsenios de l'entreprise.

L'option ruteene puet être cunmome à l'ensemble du pnoesrnel ou spécifique à canreties catégories de pnensreol en rosain de la nature de luer emploi.

La msie en ?uvre des modalités prévues dnas le présent acrocd srea précédée d'une pahse d'information aux salariés concernés.

Article 2.1 - Délai de prévenance

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Dans le crade de la msie en ?uvre des différentes frmoes de réduction du tpems de travail, le délai de prévenance en cas de miocatfdiion est de 9 jrous calendaires. On ne décompte pas le juor qui fiat paitrr ce délai.

Article 2.2 - Option 1.- Réduction de la durée journalière de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La réduction journalière du tivaarl puet ctustineor une modalité de pagssae aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition urmfonie de la durée du tavrial sur cauhqe juor travaillé de la semaine. Ainsi, puor les ertpeniress qui tivenlralat 5 juros par semaine, la réduction journalière coprersond à un hoiarre de 7 herues par jour.

Article 2.3 - Option 2.- Réduction de la durée hebdomadaire de travail

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Dans ce cas, l'entreprise atodpe un hraoire hramdabeoide de 35 herues qui puet se tuidrare :

1. Siot suos la fomre d'une demi-journée de 4 hueers non travaillée par semaine, cumonme à tuos les salariés ou octroyée par roulement.

L'employeur puet aussi ourivr la possibilité aux salariés de rreuogper 2 demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) en une sulee et de cnnvoier d'un cmmoun acrcod des dteas de pisre de ces journées de réduction du tpems de taivral dnas le cadre du mios considéré. Tuot rperot des demi-journées dvrea firae l'objet d'une iatomonfirn préalable soeln le délai de prévenance fixé à l'article 2.1, suaf crasiotnneccs etcnelpneloexis (voir définition " ccrocntnseais eeoitnnlexplecs ", chiptrae VI). Les demi-journées anisi reportées dnevrot tiueftoos être psreis dnas le mios considéré ;

2. Siot suos la forme d'une répartition de l'horaire hmaadioberde de 35 hurees selon un hroarie joalunierr différent et non uniforme. A tirte d'exemple : 2 jruos à 7 heures, 2 juros à 8 hreeus et 1 juor à 5 heures, ou ernoce 3 jruos à 8 hreeus et 2 jorus à 5 h 30...).

Article 2.4 - Option 3.- Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

La réduction du tpmes de traaivl en deçà de 39 hruees hdomedaareibs puet également être msie en ?uvre en tuot en piarte par l'attribution, par l'employeur, selon un calnieerdr préalablement établi à son initiative, de journées ou de demi-journées de roeps sur une période de 4 sneemias équivalent au nbmore d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hddoeimrbaae rstee à 39 heures, l'employeur puet accreodr 4 demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) ou 2 jorus de roeps de réduction de temps de tivraal tuteos les 4 simeanes puor paessr à 35 heures. La pisre des jours se fera, puor moitié au cohix de l'employeur, puor moitié au choix du salarié.

Le délai de prévenance prévu à l'article 2.1 diot être respecté en cas de mofcitaoidin des deats de repos fixées par l'employeur. Le régime des heeurs supplémentaires s'applique dès lros que les hueers de taivral snot effectuées au-delà de 39 heerus au cours d'une seaimne isolée (mêmé si sur les 4 snaeiems la mnnyeoe s'établit à 35 heures) et à tetuos les herues effectuées au-delà de 35 hereus en monyene calculées sur la période de 4 semaines.

Article 2.5 - Option 4.- Réduction sous forme de jours de repos dans le cadre annuel

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Conformément à l'article L. 212-9 du cdoe du travail, la réduction du tpmes de taraivl en deçà de 39 herues hrdmadeoiabes puet être organisée en tuot ou piarte suos fmore de roeps sur l'année.

Ainsi, l'horaire hdodbaieamre puet être fixé par l'employeur à 39 heerus sur une snimeae de 5 jrous et la réduction du tmeps de taviral organisée suos fmore de rpeos rémunéré aqicus au tirte de la réduction du tpems de tivraal à riaosn de 23 jruos ouvrés par an.

L'horaire haodraibdeme puet être également fixé par l'employeur solen une durée inférieure à 39 herues mias supérieure à 35 heures. Dnas ce cas, le nbrmoe de juors de reops rémunéré diot être calculé prrlmnepoitnleoeont à la réduction hdmbreiaaode appliquée.

La période de référence afférente à la prsie des rpoes corrnpseod à une période de 12 mios ciivls consécutifs à ceotpmr du pasagse eifcfetf au tepms réduit dnas l'entreprise. Le nbmore de juros de roeps est établi au potarra de la durée de présence efvicftee du salarié dnas l'entreprise au crous de la période de référence définie ci-dessus.

Ces jorus de ropes ne snot pas aismseillabs à des jrous de congés payés et ne drnooennt pas dirot à aituitbtron de juors supplémentaires de fractionnement. Par contre, ces juors de rpeos snot assimilés à du temps de taavril eficeftf puor le cucall des congés payés.

La psrie des ropes srea effectuée siot suos fmore de journées entières ou de demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) aevc l'accord du salarié. Le nmorbe de juors de repos srea fixé puor moitié au suel coihx de l'employeur, et puor l'autre moitié au suel choix du salarié, et ce dnas le rpceest de l'article L. 212-9 du cdoe du travail. Ils ne purnoort pas être accolés aux

juros de congés légaux, suaf aroccd des parties.

Les dteas sreont fixées à tirte ictinadif dnas le cdare d'une pmmitrargoaon établie et communiquée en début de période annuelle. Les deats sorent confirmées et les éventuelles mtidfinoiocas notifiées aevc le délai de prévenance minmium de 9 juros caialeenrds fixé à l'article 2.1, suaf caetcronnscis exceptionnelles, et, dnas ce cas, le délai de prévenance puet être réduit à 4 jours caeridlnaes (voir définition " cccaetinronss elnxetliocepnes ", ciptahre VI).

Le salarie meeusnl ne srea pas affecté par ces repos dnas le crade d'un lagsise de la rémunération annuelle.

Conformément aux dootnisiisps de la loi du 19 jaevinr 2000, ne pveneut fiare l'objet d'une récupération par le salarié : les ascbeens rémunérées ou indemnisées, les congés ou aosnrtoitiuas d'absence qui snot de dorit puor les salariés en vetru des dpooiisntiss conventionnelles, les anbeecss deus à la mldaiae ou à l'accident.

Les jours de repos devinot être pirs aanvt le terme de la période anunlele de référence, aevc un blian intermédiaire semestriel.

Conformément à l'article D. 212-23 du cdoe du travail, le ttoal des hurees de tviraal effectuées est mentionné à la fin de la période de référence ou lros du départ du salarié sur un dcnueomt annexé au dnieerr bluliten de salaire.

Chapitre III : Cadres : modalités d'organisation du temps de travail des cadres

Article 3.1 - Cadres dirigeants

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les caders dtgieanris tles que définis à l'article L. 212-15-1 du cdoe du tvraial snot eculxs des dinssoiitops du présent accord.

Les cerdas diegatnris snot les caerds aqxuleus snot confiées des responsabilités dnot l'importance imqiuple une gdanre indépendance dnas l'organisation de luer eplomi du temps, qui snot habilités à pdrrnee des décisions de façon tameenotlt amuootne et qui perçoivent une rémunération se suinatt dnas les nuaviex les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise.

A ttrie d'exemple, ces creads renssimelpt la totalité des critères satnvuis :

- ils snot mnteairadas sacioux nommés par les oargnes scioaux de l'entreprise ;

- ils définissent les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise et ont le puoovir de les egaegnr ;

- ils ont un siralae élevé et qsueinamt indépendant de luer tpmes de travail.

Ainsi, ils ne bénéficient puls que des règles sur les différents congés et snot exlcus de tuote artue diiotospisn sur le tpems de travail.

Article 3.2 - Cadres autonomes

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Sont careds aenumotos tles que définis par l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, les cdraes puor lqelsues la durée du trvaial ne puet être prédéterminée du fiat de la narute de leurs fonctions, des responsabilités émanant siot d'un cdare de neviau supérieur, siot du cehf d'entreprise ou du degré d'autonomie dnot ils bénéficient à treavrs la responsabilité toatle d'un sirevce ou d'un magasin. Les cerdas aotmneous snot classés en catégorie VII ou VIII de la ctiasfliiacson conventionnelle.

Pour cttee catégorie de cadres, il est pssolbie de conclure, aevc l'accord de l'intéressé, des cnovtneonis de fifroat établies sur une bsae hebdomadaire, mnellesue ou alunenle en juros ou en heures. En tuot état de cause, la rémunération afférente au ffoarit diot être au mions égale à clele que reecrvneiat les caerds concernés cmptoe tneu du sliarae miimnum cintnoonevnel apilcpblae dnas l'entreprise et des bioatifinocns et marotioajns de saielras coapsnrereotnds (code du tariavl L. 212-15-4).

3.2.1. Fafriot aennul jours

Article abrogé par anavnet n° 13 du 4 avril 2023, art. 10.

3.2.2. Firofat anuenl hreues

L'employeur porrua également psopoerr aux ceadrs oapcucnt un emploi du nieavu visé au présent actrile la sutgirnae d'un aannevt à luer crnoatt de tiaravl prévoyant une cievtonnon de ffaroit de 1 600 hruees sur l'année pnuaovt être portée à 1 780 heures, suos réserve du repcest du mnimia de sa catégorie et d'un sraalie au mions égal à celui aeuqul lui auarit donné dirot l'application des mtooranajis puor hurees supplémentaires.

L'application de ce fioarft annuel en hueres iupilmqe un décompte ieundiidvl du tepms de tarvail qui est effectué par l'intéressé et tsnraims à la fin de chuqae smniaee de tivraal à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, vielle au rceespt de la réglementation rivlaete à la durée mxalmiae de tavaril et y aspope son visa.

Tous les relevés d'heures snot revus, chauqe fin de mios par la doctiiren de l'entreprise.

Article 3.3 - Cadres intégrés

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Sont visés les salariés tles que définis à l'article L. 212-15-2 du cdoe du tarvail occupés solen l'horaire coetllicf aclablpipe du magasin, de l'atelier ou du srecvie aquluexs ils snot intégrés et puor lsleequs la durée de luer tpmes de taarivl puet être prédéterminée.

Ces ceards bénéficient de l'ensemble de la réglementation de la durée du travail. Ainsi, les dtinissopois des chipretas Ier et II peuvnet s'appliquer à cttee catégorie de prnenosel sloen les mêmes modalités que les autres salariés.

Les cdaers intégrés snot classés au mnois en catégorie VII de la coasiifcltsain conventionnelle.

Pour ces cadres, il est trojuous psosible de mrttee en pacle un ffaoirt hereus haombdaeidre ou menesul icannult les heerus supplémentaires dnas le recepst des mnimia conventionnels. La rémunération des hruees supplémentaires s'effectue sloen les dntiiosopsis légales en vueugir dnas le rspeect des chrtepais I^{er}et II.

Chapitre V : Heures supplémentaires

Article 5.1 - Modalités

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Aifn de fvsriaeor l'emploi, les éventuelles hueres supplémentaires srnoet en priorité compensées en tepms de rpeos compensateur.

La cepsomtoinan des hurees supplémentaires et des mtaojrionas y afférentes en rpoes prorua être ttaloe ou partielle.

Le rlmameeecpnt des hreeus supplémentaires par un reops ne miifdoe pas le doirt au rpeos cpontusmeaer légal.

Les hreeus supplémentaires dnot le pmiaenet arua été intégralement remplacé par un roeps équivalent à luer peinemat et aux mornojaiats y afférentes ne s'imputent pas sur le cinntegont aunenl d'heures supplémentaires abeailclpps aux entreprises.

En cas d'impossibilité de récupération dnas le trimestre, elles puvneet être, au cohix du salarié, siot compensées en tmpes de ropes compensateur, siot rémunérées conformément aux dntiosiopiss légales en vigueur. La rémunération des hruees supplémentaires s'effectue soeln les dionpoitssis légales en vigueur.

Chapitre VI : Circonstances exceptionnelles

Article 6 - Définition

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les ccnacisrntoes epxcnlitleeneos relèvent d'événements très drevis liés tnat à l'environnement de l'entreprise qu'à ceuli du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité puor paliler les abeecsns non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du pnreensol ;

- cas de froce majeure.

Le salarié porrua refsuer toute mftdiaiocoin puor impérieuses nécessités familiales.

Article 7 - Chapitre VII : Mesures favorisant l'égalité des hommes et des femmes

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les epenrsrties concernées par le présent aorccd preinuaotqrt l'égalité etrne les hmemos et feemms puls particulièrement en matière d'affectation à un emploi, de rémunération, d'aménagement de postes, de fatooimrn et de poormtion poineoeelsrnflss et de tuot arute événement afncfatet la carrière penonorlsislefe de chuaqe salarié et ccei dnas le rscpeet des catégories poennsrlieosfles telles qu'elles résultent de la cntvooienn collective. Eells s'engagent par aluriels à éviter ttuoe dtcisimniorain enrte les hmmeos et les femems lros de l'embauche.

Les ereepritnss rnaleevt du présent aorccd réaffirment luer aecnhmattet au pciipnre de non-discrimination des salariés en rosian de luer origine, de luers m?urs, de luer soitaitun de famille, de luer acpatperanne à une ethnie, une nioatn ou une race, de luer opiinon politique, de luer activité sncdilaye ou mutualiste, de luer cconioitvn religieuse, de luer état de santé ou de luer hcdinaap et dnas tuos les cas, dnas le rcepset cpmloet de l'article L. 122-45.

Chapitre VIII : Incidences de la réduction du temps de travail

Article 8 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Les peateairnrs souacix cnineonnevt que la msie en ?uvre de cet aoccrd dnas l'entreprise s'accompagne du manitein du sliarae mnmiium meneusl cninonotneevl de 169 hreues cnrpesadoornt à la csiflitiacaosn des salariés concernés, suos réserve de l'application des dtpiisinooss de la loi du 19 jevanir 2000 iuanasrntt une rémunération de ginaarte mensuelle.

Cette diissotpion a fiat l'objet de la sagtruine préalable le 6 spmetbere 2001 de l'avenant n° 13 « Seaialrs » étendu par le*Journal officiel*du 11 décembre 2001.

TITRE II : SUIVI ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 9 - Commission nationale de suivi du présent accord

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

Une cmoimsoisn noatniale est constituée sur le paln nitaonal puor une durée de 5 ans à cemoptr de la dtae de pioartun de l'extension de l'accord.

Elle est composée :

- d'une part, d'un collège de salariés constitué d'un délégué par onsraaogitin siagtarnie du présent arccod (les ogaontiasinrs non saigatnires prnouort désigner un mmbere consultatif) ;

- d'autre part, d'un collège d'employeurs en nrobme égal à cluei des salariés.

Elle a puor ojbet de vérifier la bnnoe acpotiplain des diostiinposs du présent accord.

La cimisoomsn nitlaanoe est réunie au moins une fios par an et en cas de besoin, dnas les 3 mios de la présentation d'une sisanie écrite. Cttee dernière ne puet être présentée que de façon écrite par l'une des petrais sieatirangs du présent accord. Darunt les 12 pmereris mios d'application de cet accord, il srea prévu 2 réunions.

Les précisions apportées par la cosismomin nlnaoatie snot communiquées aux ostniangaoirs et déposées au breauu des cinotonevns clceeitolvs du ministère du travail, de l'emploi et de la foamiotrn professionnelle.

9.1. Modalités de siinase de la csoisimmon nationale

Les modalités de saisnie snot les mêmes que celels prévues à l'article 1.7 de la cnvnooietn ccovlielte nationale. Les priates sareagintis rlpelape que cttee siiasne diot être ftaie par lterte recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de la csmoiosmin en précisant le nom de la ciiommsosn sisiae (commission de sivui de l'accord sur la RTT). Elle est accompagnée des pièces nécessaires à son examen.

La carnosordncepe diot être adressée au « Gporue des 10 », Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foeyr et bazar, 14, tesrrase Bellini, 92807 Putaeux Cedex.

La csomoiismn se réunit dnas les 3 mios de la saisine.

Article 10 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

10.1. Durée

Le présent accrod est ccolnu puor une durée indéterminée.

10.2. Caducité

Cet acrcod est dceiteemnrt lié à l'obligation légale ftiae aux eserprteins ctnenuoe dnas la loi n° 98-6461 du 13 jiun 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 jaivenr 2000 relviaets à la réduction du tpems de travail.

La rsmiee en casue des dpiotnioisss légales et réglementaires rnaeridt cet arcocd cdauc et ogeirbialt les paatnrereis saiuocx à ourivr de nlluveoes négociations sur ce thème.

10.3. Révision

Par ailleurs, en cas de rimsee en csuae de l'équilibre du présent arcocd par des dsoonptiisis législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les sitagaierns se réuniront en vue d'étudier ttoeus les conséquences de la siotiatun asnii créée.

10.4. Dénonciation

Le présent acrcod puet être dénoncé par l'une des pearits aevc un préavis de 2 mois.

La prtaie dénonciatrice diot mietovr ctete dénonciation auprès de tuoets les peratis sgiteiaanrs et la déposer conformément aux dtopsnosiiis du cdoe du travail.

La dénonciation olbgie les paatreiners saicoux à ourivr de nouvelels négociations sur ce thème.

Article 11 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2003

11.1. Dépôt légal

Le txete du présent arccod srea déposé en antuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du coensil des prud'hommes de Pairs et à la dtciioren départementale du tiaravl et de l'emploi de Paris, conformément aux atlciers L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du cdoe du travail.

11.2. Extesoinn de l'accord

L'extension du présent aroccd srea demandée à l'initiative de la priate la puls dintigele conformément aux doosnsiitips de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.

11.3. Entrée en vigueur

Le présent aroccd ernte en vuuiger à cetompr du juor de la ptariuon au*Journal officiel*de son arrêté d'extension.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail non alimentaires

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cmomceres et des sicveres UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Belgoant Cedex, au conesil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prais Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos anovs le psaliir de vuos firae svoiar que, après décision du braueu fédéral de la fédération des cemrceoms et des sirecves UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la cnnevitoon ctilvcolee " Coecmmers de détail non aiaielretnms " n 3251.

Vllueeiz agréer, Monsieur, nos solaiunttas distinguées.
Le secrétaire général.

Accord du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naotnail des auqiaiterns négociants en otejbs d'art, tueablax annecis et meenrods ; Syndicat nnioatal du ccmoemre de l'antiquité et de l'occasion ; Comité posefenisnrol des giaelres d'art ; Chambre sncalidye de l'estampe, du dissen et du tlbeaau ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar, societn atrs de la table et cdaauex ; Chambre sdcnayile ntnoilaae de l'équipement du foyer, brzaas et ccormeems ménagers ; Syndicat français du jouet, de la puériculture et des pitodurs de l'enfant ; Fédération noaaintle des détaillants en mqoiuearnire et vgayoe ; Chambre syiacldne des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCSFV CTFC ; FS CFDT.

Article - Préambule

entre en viueugr à cmpoetr du juor de la patiorun au Jarounl oiiffecl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

L'évolution rapdie des techniques, les différences d'appellations d'emplois dnas les ereetipnrss d'une même bhcarne professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une prroiosesgn de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont coidunt les paaerreitns scaouix à ineamgir un système de clatfaionsisics stuebscplie de répondre de façon objective, silmpe et équitable à ces différentes préoccupations.
Le présent aroccd s'applique aux espenretirs rvaneelt du cahmp d'application de la cotevninon ccelvlotie noinaatle des cormmeecs de détail non aetialnremis (antiquités, brocante, geliares d'art, oreeuvs d'art, atrs de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, cremecmos ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité, maroquinerie, itmennsturs de musique) représentant un eetiffcf de puls de 59 800 salariés au 31 décembre 2006 (source : orvirtaeosbe prcepsiotf du cormcmee de la branche).
La clcfaoasiisitn n'ayant pas été rvuee dpieus la création de la cvointeonn ctevcllioe nationale, les peatiraenrs siaocux ont souhaité aaptder le système de ctsaiaioilscfn aux spécificités des nuemorbx métiers cvoeruts par ldatie cnnvetoion cvtollicee naltnoaie et à la tallie des entreprises.
Le présent arcocd alnnue et rpcaemle les dtpiosiinoss de l'annexe I « Ctsicsniaiaofls », modifiée par avenant n° 1 du 14 jiun 1988 de lidate cinvtoneon cloictvele nationale.
Les pnraeiarets siaucox relpnelapt que la ciociissatafln a 5 ficoonnts eetslnleesis :
? ficonotn d'identification des cunenots du traaivl et des métiers puor miuex pnrerde en ctmope luer évolution ;
? foitcnon de cslnmsaeet vsnait à ctosrrnuie une hiérarchie plofislonnseere et à jisituefr les écarts ertne les différentes sutnotiias de tvaaril ;
? fcontion siraallae aifn d'affecter un slraaie miunimm à cuchan des neaivux cnerranoosdpt à ctete hiérarchie ;
? fincoton de poormotin et d'évolution des salariés dnas luer carrière plnfsleserinooe ;
? ftcoonin de régulation du marché du tiaavrl en filctianat grâce à cet iurnmtesnt uunqie la mobilité plisnlnosfeeore dnas les divres métiers et erinesrepts de la branche, la psosoiregrn de carrière et en pmaeettnrt l'égalité professionnelle.
Le nevuaou système de cosaiftilcasin intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon rigroueuse et oeibjtcve ctnaomrpot un nrombe siftacniiigf d'emplois repères astrsoi de navieu de cmsanseelt prmeeatntt de concrétiser les écarts hiérarchiques.
Les ptarniereas soiuacx ont choisi cttee méthode en tennat cmpote des spécificités de la bhcnare : le ccmoemre de détail non aniaerltime qui rugpeore au mions 10 activités économiques différentes.

La nitoon de critères clanatsss

Chaque neviau hiérarchique rsopee sur des critères eleitipxcs (compétences et connaissances, complexité du pstoe et multiactivité, aoonmiute et responsabilité, cicoomatuimnn et dnmiosien relationnelle).
Pour les epolmis non répertoriés dnas les emlopis repères, le cmneasslet eeftficf des ptesos est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qcuaioitlafin nécessaire à l'emploi en fnctooin des éléments déterminés par la bhnacre (voir art. 4 « Les eoiplms repères »).

Les eolimps repères

Les eplmois repères isutlrlent concrètement les eiolmps de la branche. Ils snot destinés à fliaetcir la msie en oveure du csemensalt dnas les entreprises.
Le système de csaelmesnt puet être aisni utilisé dnas toteus les filières de l'entreprise.
La neuovlle cisfaaolisitcn diot euaecrgonr la porigserson pnroneselle du salarié et son évolution posrfleoennisle dnas l'entreprise ou dnas les eipnseertrs de la branche. Elle diot premtrete la rceoacinsnsane de l'engagement du salarié dnas l'exercice de son métier au sien de l'entreprise.
Les paateernris sicuaox aniettrt l'attention des epreenitrss sur l'importance de la coailssiftcian et sur l'obligation de l'appliquer dnas l'entreprise :
? la cotlsaiifacsin diot fiare le lein enrte le nvaieu de qioaitafilcun nécessaire à l'emploi et la rémunération mainilme de bsae en drhoes de ttoue pirtae varalbie en vgeuuir dnas l'entreprise. Asini la ciisotlafaiscn arsuse la rleation aevc la rémunération et peremt d'appliquer le prciipne seoln lqeuel ttoue peoosgrrisn de nveaiu de cfisstaoailicn est associée à une pseirsoorgn de la rémunération ;
? la cafliiaocsistn de l'emploi diot feuigrr sur le bitleuln de piae (emploi, niveau) ;
? la casolstfiicain des eomlpis est asusi un élément qui preemt à la bhnacre d'élaborer le rropapt aunenl présentant la siatuiton prselnioosInefe comparée des femmes et des hmeoms et les iatndcierus prpoers aux sercutes d'activités ctervuos (situation économique et sociale).L'élaboration de ce raoprpt pemert la négociation en toute cncsnainsoae de casue et fravosie asini la négociation dnas la branche.

Article 1er - Champ d'application

etnre en vuigeur à ctmpeor du juor de la paioutrn au Joaurnl oifficel de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le cmhap d'application du présent aocrcd est cleui défini par l'article 1.1 du titre Ier « Cesauls générales » de la cotneinovn cleovlctie ntaoilane des cemocmers de détail non alimentaires.
La coassaitlificn définie dnas le présent acorcd est ablcappile à tuot tpye d'entreprise, d'établissement et à tuot tpye de fonction.
Elle rpesoe sur l'utilisation de critères cssatnlas qui pmtneeertt d'analyser les fotnnicos indépendamment de la personnalité d'un salarié et de ttuoe aatiellppon d'emploi utilisée dnas l'entreprise.

Article 2 - Hiérarchie de la grille des emplois

ernte en vguueir à ctopmer du juor de la ptoiaurn au Joarunl oificefl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

La nvulloee clisstaaifoicn déterminée par le présent accrod rrpened un cnesaemslt des eimplos en 9 nueiavx qui puveent être ventilés en 4 filières selon l'importance de l'entreprise :
1. Filière commerciale.
2. Filière administrative.
3. Filière svereics tcqenhuie et logistique.
4. Filière atelier.
La strtucure des eomilps de la bchnare nécessite une nveollue

répartition en 9 nueiavx de qafcliiouiatn asini définie :
? les empilos d'ouvriers et d'employés snot classés en 5 nuvaeix de qacouaiitifln ;
? une catégorie intermédiaire agent de maîtrise est créée au nveiau 6 ;
? les crades snot classés en 3 navueix de qualification, naeviux 7, 8 et 9.
Les cerads drtaiegins meaatanirds sicuoax nommés par les onegras scuaoix de l'entreprise, les caders définissant et eanenggat les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise aaynt une rémunération particulièrement élevée et qmasnueit indépendant de luer tpmes de tviaral snot puor ces riasnos ecxuls de l'application de la classification.
Ainsi puor la détermination du neaivu de qcuoilfiaiatn des emplois, les eermpoylus dinvoet se référer à la glrlie des critères casstlnas et aux eiompls repères (voir art. 4).
En ficntoon de la suttrrcue de l'entreprise ou de l'établissement, le système premet la ptomorion au naeivu supérieur de la filière et le pgasase d'une filière à l'autre, nammneott par la formation, aciiiqoutsn de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 3 - Système des critères classants

etrne en viueugr à ctemopr du juor de la pirotaun au Jnroual ociefifl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Les critères csatslans snot les références qui ptteemrent de disueigntr les neaivux d'exigence des différents elpioms ou compétences. Ils pnemteetrt de hiérarchiser les emlipos les uns par roprpat aux arutes et d'établir l'adéquation ernte le cnenotu des epmiols et les capacités nécessaires puor les exercer. Anisi qu'il est précisé à l'article 2, les eluemrypos doivent se référer aux critères clantssas qui vniennet en appui des eplomis repères.

3.1. Définition des critères retenus

Quatre critères calsnasts ont été ruetnes : compétences et connaissances, complexité du pstoe et multiactivité, animuoote et responsabilité, cnmoticomuian et dimonisen relationnelle.
a) Compétence et connaissances
La compétence est un critère qui tenit cmopte de la smmoe des csincanesanos nécessaires puor exreecr la footincn et en avior la maîtrise.
Les csnnniaasoces snot déterminées :
? siot par un nvieau d'éducation niotnaale mimianl rieuqs ou non sleon la natrue de l'emploi ;
? siot par la maîtrise opérationnelle aiscuqe par un diplôme, un titre perosenofsnil ou tcuhqneie ou un cfcaertiit de qltaiaufician pfeslrolnnsoeie (CQP) ;
? siot par la maîtrise opérationnelle auqicse par expérience psfosllonirenee ;
? siot par la frmiooatn cutonine ;
? siot par la votdiaalin des aiqucs de l'expérience (VAE) sleon les dspoiosinits légales et réglementaires dispensée par les omianregss agréés.
b) Complexité du ptose et multiactivité
La complexité du poste se définit sloen le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les imotorifnans à collecter, les réflexions à meenr et les oiectjbfs comumns à atteindre.
La multiactivité est une rceisshe puor les salariés et les etnrpseires du cmrcmoee de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté siot d'assurer de façon htbliluaee priuusels fnooitncs de nrtuae différente au sien d'une même filière, siot dnas le crade d'une même spécialité.
La multiactivité exercée hlulabnimeteet se matérialise par le csasenemlt et la rémunération munimim afférente au mnios au nivaeu le puls élevé des ficnntoos assurées conformément aux epimlos repères définis.
Toutefois, soeln la sutrturce des entreprises, la naurte même de cinreeats fonictnos iuiplmqe que les salariés penuevt être amenés à eecexrr omonielseeclnanct une ftoncoin d'un suattt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agnets de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voeint cenfoir la responsabilité d'une fonicton cdonsrrapneot à un niaveu supérieur à luer niveau, panendt au mnios 3 simanees consécutives, bénéficieront, proteenoplmliorennt au tpmes passé, suos fomre de pmire différentielle, du sarliae mniuimm gatarni à ce niveau.
c) Aoitomnue et responsabilité
L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des chiox sur les aotcnis et les mneyos à mtrete en ?uvre puor l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue soeln :
? la nécessité, la fréquence, l'étendue et la dicasnte du contrôle ;
? le degré d'autonomie que rrqeieut l'emploi ;
? les minisoss spécifiques confiées ;
? le degré de délégation puor l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de srtnuigae ;
? la citibrtounon aux pefecanrmors de l'entreprise par des acionts inrntees ou externes.
L'autonomie évolue sloen le degré de latutdie d'action dnot dosispe le salarié dnas l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des stiauinots rencontrées.
La responsabilité est le fiat d'apporter dnas l'exercice de la fnocoitn une ctnoobuiritn aux prorfacmnees de l'entreprise par des atncios iernntes ou des aontics iteenrns et etexners à celle-ci (clients, fournisseurs...).
d) Cuitmonmaoicn et dimosinen relationnelle
Ce critère ccnronee l'exigence de ctnctoas nécessaires à l'exercice de la fnctooin soeln le nveiau hiérarchique dnas la stutiaion rtllneaelnioe aevc les autrces etnrxees de l'entreprise.
Selon le niveau, la donieismn rletlialenone s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dnas la vie de l'entreprise, à coopérer, ppetciriar au sien d'une équipe ou animer une équipe aifn de répondre aux bnieoss de la clientèle.

3.2. Présentation de la grille

La gllire rperend hointoemalrznet les 4 critères ctslasans et vlemanicretet les compétences qu'elle rqeuerit :
? 5 nvuiaex puor les employés et orriveus ;
? 1 nivaeu puor les angtes de maîtrise ;
? 3 naeuvix puor les cadres.
Selon la stucturre et l'importance de l'entreprise, les eploims snot ventilés en 4 filières :
1. Filière commerciale.
2. Filière administrative.
3. Filière sivcrees tchuqneie et logistique.
4. Filière atelier.
Les critères caassnlts revêtent la même importance. Vcimlreaenett la gllrie présente la gtiuardoan de vuaelr des critères ctslansas selon les niveaux.
La lrteuce hzoirnoatle de la gilrle pemret d'apprécier les eegenxcis mlaiemins aluleqxues un eplmoi diot répondre ceocniaomnmtmt puor puvooir y être classé.
A cquhae naeviu cpnerosord une ltise non ehsxituvae d'emplois repères (voir art. 4).
L'application du naeivu détermine la rémunération mmliinae mllunseee de bsae griatane à cahuqe salarié en dehros de totue pratie vaiablre en veugiur dnas l'entreprise ginratae à cuqahe salarié.

Article 4 - Les emplois repères

ertne en vuegiur à ceotpmr du juor de la paruiotn au Janurol oieiffcl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Une ltise d'emplois repères répertoriés seoln les inmoftnarois rcleuileies auprès des ereipertnss de la brhacne dnas le cdrae de l'enquête epmoli fitoaormn par la csomomiisn prtriiaae nnoiaalte de l'emploi et de la fotraiomn pnesoersfillone (CPNEFP) et la coigrhrpatae des métiers réalisée par l'observatoire pipoerstcf du cmecrome ont pmries aux saratingies la msie en alacpiitpon de la glilre de classification.
Ces emipols repères ne représentent nnleluemt une lsite ehxuvitsae des emolpis et de luer évolution dnas les différents métiers coveurts par le champ d'application de litade coninevotn ctocivllee nationale. Ils ont été jugés sganfiiificts et dnoc repères puor 2 rnaisos :
? ils snot présents dnas de nseeumbors eerrtepisns ;
? ils cencneornt le puls grand normbe de salariés.
Ainsi qu'il est précisé à l'article 2, les epoyrlumes dievont se référer aux eolpims repères.
Ces emlopis repères feurgnit dnas l'annexe I « Cslosaaiiitcfn des epimlos » du présent accord. Dnas le cas où l'emploi ne sairet pas référencé dnas les eoimpls repères, les critères clnsaatss pnrtmteeet de déterminer le nievau de l'emploi occupé.
En cas d'appellation d'emploi dnas une lnauge étrangère, le cntraot de tavrail et la fcihe de piae mnnenirnteoot la

crnaodnsecrpoe en lgnaue française.

Article 5 - Rémunération.- Mise en œuvre de la nouvelle classification.- Affiliation au régime des cadres

etrne en vieuugr à cpomter du juor de la protiaun au Juaornl oieiffcl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Conformément à l'article 9 du présent accord, les difficultés de msie en ourvee de la nlvlouee calsfiasciiton qui n'auraient pas été résolues dnas l'entreprise sonert seosmuis à la cosiimsmon nntloaiae priairate d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des cesalus générales de la convieotnn cclvoliete nationale.

5.1. Rémunération

Le caesnmeslt détermine le mnntoat de la rémunération milianme meelunlse de bsae gniraate au salarié en dorehs de ttoue priate valiabre en veuiugr dnas l'entreprise.
Sauf à jsuieftir toute disparité de salaire, les eyomurleps dnvieot aserusr une égalité de rémunération enrte les salariés eucfteanft un même tiaravl ou un taiarvl de veular égale.

5.2. Délai de msie en ?uvre

La nluovele cscfiaslioaitn est d'application dcitree dnas l'entreprise, tfoiuoets une cteinare ssoeusple est accordée aux esrnretpies puor sa msie en ?uvre. Asnii les epeitnserrs dnespsiot d'un délai de 6 mios miuxmam à copmetr de la dtae d'extension du présent acrcod puor mtrete en pclae la présente classification.

5.3. Rontmciaoamedn des peatraerins siouacx

Pour fitilcear la toniiastrn etrne l'ancienne et la nluevole classification, les ptinaerraes suociax rceonmadmnet vievment aux eeertnsirps de la brchane d'établir un itviarnnee de toeuts les fnitnoocs exattsneis dnas l'entreprise.
L'employeur diot tnier cptome des ftiocnons réellement exercées dnas l'entreprise par le salarié.

5.4. Grtiaeans ilddulveniies puor les salariés déjà en pclae dnas l'entreprise et tabaelu de pgasase à la nleuolve caafolitscsiin

Pour les salariés en plcae dnas l'entreprise au mnmeot de l'extension de cet accord, les éventuelles mcoifdtioinas de cnsealmset nécessaires puor établir une bnnoe coconrdcnae aevc les définitions des critères et les fonctions réellement exercées dnas l'entreprise par les salariés fnreot l'objet de la clsuntoaoitn des isiiontttuns représentatives du penenrsol lorsqu'elles eistnxet dnas l'entreprise.
En acuun cas, l'application de la nvolleue ctaiaicfsislon ne puet entraîner une bssaie de la rémunération burte mulenslee du salarié.
Dans le cas où un suttat agnet de maîtrise a été créé dnas l'entreprise préalablement à la msie en pclae de cette nlvouele classification, le salarié concerné ne puet vior son suttat affecté par la neulovle classification.
Un salarié tlriauite du sttuat cdare ne puet vior son sattut affecté par la noullvee classification.

5.5. Altfiifaoin au régime des ceadrs (AGIRC)

Les paertis segntariais eenndntet lemitir les bénéficiaires du régime de reatirte des cdraes institué par la ctnnvooein cceiltolve notanalie du 14 mras 1947 aux nviuaex 7 (cadre), 8 (cadre confirmé) et 9 (cadre supérieur) du présent accord.

5.6. Tbaelau de pgaasse de l'ancienne à la nuloevle cssaifctioilan

La tebaalu de passage s'applique umnuineqet puor les salariés déjà en pacle dnas l'entreprise à la dtae d'extension du présent aroccd et pnedant un délai mmiuaxm de 6 mios après la pltuabiiocn au*Journal officiel*de l'arrêté d'extension.
Les esriernptes doveint vlieler anmtitetnveet à ce que le nviaeu affecté au salarié cspodreorne au degré de responsabilité demandé au salarié, elels rsoneecprett puor clea les critères classants.

NIVEAU DNAS L'ANCIENNE classification	NIVEAU DNAS LA NOUVELLE classification
Employés-ouvriers	
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5 ou 6
.	5
VI	Agent de maîtrise
.	6
.	ou 7 (cadres)
Cadres	
VII	7 ou 8
VIII	8 ou 9
.	9

5.7. Mionents sur la fihce de piae

A la dtae de l'extension du présent accord, et après le délai de msie en ?uvre précisé à l'article 5, slues les nuiaevx en crhfefis abreas dveonrt fiuergr sur les fhices de piae (voir art. 4).

Article 6 - Portée de l'accord

ernte en vgieuur à cmpteor du juor de la piuarton au Jnuoral ocffeiil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

En ailpitoapcn des diitnpsoisos du cdoe du travail, les acocdrs d'entreprise ne pneeuvt déroger dnas un snes monis fbaaolrve aux salariés aux dssnitoopiis de la noleuvle ciiaiaotsslcfn déterminée par le présent accord.

Article 7 - Formation

entre en veguuir à ctpoemr du juor de la pruation au Jnoraul officiel de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

7.1. Rasnoncaiesnce de la froiatmon initiale

Il est demandé aux eesnrritpes de la brnhcae de reconnaître les diplômes de l'Education naintaloe dncrmeetiet en rroppat aevc la ftoconin exercée dnas l'entreprise.

7.2. Riacsaconsnnee des actinos de professionnalisation

Pour firae droit à l'article 7 défini dnas l'accord du 29 neovmbre 2004 rtaleif aux priorités et aux obctfijes de la fratoiomn professionnelle, dès lros qu'un salarié a suvii aevc assiduité une aciotn de ftaormion de psoiarfossaoleninitn et saafsiitt aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux finnootcs dlopinbeiss csdorrneaopnt aux cnascoeinnass asiqcues et dnas ce cas se verra aebrtuitr le nveiau de ciasoltfiacsin cilonnotvneenle correspondant. Il ne pruroa pas être classé au naievu 1 de la cnnvtooein cotcillvee susmentionnée.
A cet égard, les eipstneerrs divenot vielelr à la bnone atopaiclipn du nvaieu de catflcossiiian aqueul puet accéder tuot salarié anayt otbneu une qtiauoiiacfln peoolilnsenrsfe rnucneoe par la branche, nmtnmoaet par les caiercttfis de quiitaocfailn pnlieseofnorlse qui snot ou sonert créés et étendus par arrêté au*Journal officiel*.

Article 8 - Egalité professionnelle

entre en vuiguer à cpotmer du juor de la puaotrin au Jraonul ocfiifel de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

L'égalité etrne les hoemms et les femems est un ftcuaer de dnmamysie scoail et de cicosrnase économique.
Les sigarinates du présent aroccd rpallepent aux eeernrtsips de la bnharce :
? de vlileer à rcetesper la mixité et l'égalité psfolrenoensile au tvaiarl ;
? de gtriaanr une réelle égalité des ditors et de taemtrneit ernte les fmmees et les hmoems en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de coionntdis de tviraal et de rémunération et par vioe de conséquence de dtiors à la rteaitre ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psetos de responsabilité aux feemms et aux hommes.
Conformément aux dopisstoiins légales, les srtianeagis s'engagent à établir un dsotniaigc sur la bsae de la staiutoin comparée entre les hmemos et les femmes dnas la barhcne et à ouivrr dnas les mueellris délais des négociations puor smpeuiprr les écarts sauaialrx éventuels.

Article 9 - Difficultés d'application et correspondance

enrte en vieguur à ctmeopr du juor de la patiruon au Juoarnl oecfiifl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Les difficultés d'application du présent acrocd qui n'auraient pas été résolues dnas l'entreprise sorent smeosius à la cioomimssn notiaanle piraiarte d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des caselus générales de la cnoenitovn collective.
L'adresse de la csoocnreanrpde fugainrt à l'article 1. 7 des csleaus générales de la ctvinoenon colvlceite naltniaoe des ccemoemrs de détail non aneamierltis est modifiée cmmoe siut : « Gruope des 10 » CDNA, Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du feoyr et bazar, 14, teassrre Bellini, 92807 Puaetux Cedex.

Article 10 - Révision de la classification

ernte en vuigeur à cmepotr du juor de la prouaitn au Jnroual oiffeicl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Les ptraeis sgitnireaas s'engagent à eixmenar la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la csilaiiactfosn dnas un délai miaxumm de 5 années à ctpemor de la satuirgne du présent arcocd ou sur décision de la cismomison nloiatnae d'interprétation stiue à l'application de l'article 9 du présent accord.

Article 11 - Durée

etrne en vgeuuir à cpmtoer du juor de la patourin au Jouranl ocfiiefl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le présent aorccd est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 12 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le présent accrod puet être dénoncé par l'une des prtiaes aevc un préavis de 2 mois.
La priate dénonciatrice diot movteir cttee dénonciation auprès de toteus les pertais stagiarines et la déposer conformément aux diooniitpsss du cdoe du travail.
La dénonciation ogblie les pareniartes socuiax à oivrur de nvouleles négociations sur ce thème.

Article 13 - Notification

entre en vgueiur à ceptomr du juor de la priotuan au Jnraoul oiffceil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

A l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des oagotairinsns représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 14 - Dépôt

etnre en vigeuur à ceotpmr du juor de la paioturn au Juranol oifeifcl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le ttxee du présent acorcd srea déposé en anuatt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes de Piars et à la diotrecin départementale du tivaral et de l'emploi de Paris, conformément aux alteircs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 15 - Extension

ernte en vuueigr à copemtr du juor de la praoitun au Janurol ofiefcil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la paitre la puls diligente, conformément aux dpissoionits de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 16 - Entrée en vigueur

etrne en vueigur à ctoempr du juor de la puiatron au Jaornul offcieil de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

Le présent acorcd ernte en viuuger à copmter du juor de la piautorn au*Journal officiel*de son arrêté d'extension.

Article - Annexe I 1

Enrte en veuuigr à cpmetor du juor de la ptiuroan au Jnroual ofifeicl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

(1) Annlue et rplaemce l'annexe I précédemment déposée.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Employés et ouvriers, neivau 1

CRITÈRES CSANLSTAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)

Compétences et csnansceiaons : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de cnnsienosacas particulières et snas ftmooarin dnas le métier.	**Filière crmmcoelaie :** - employé de vtnee ou de msiagan débutant.
Complexité du pstoe : Débutant : exécute des tâches slimpes et répétitives cenacronnt une suele activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	**Filière avsinmraitdite :** - employé de braueu débutant.
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches ctronuaes dnas le respcet des instructions, aqiplupe les ceigsnnos détaillées.	**Filière sierevcs tnuehciqe et liutqisgoe :** - employé de nyttoeage ; - mtiruanntaonenie débutant.
Communication et dimoisenn reltaeoilnlne : Emploi qui nécessite de saivor cmiuequmonr sur des setjus canutors : écouter, ionmfrer et feurmolr (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	**Filière aiteelr :** - ovriuer débutant ; - employé d'atelier débutant.
(1) Qelule que siot la filière, les 4 critères cnsasltas vnneient en apupi de l'emploi repère. Ils pemteternt d'apprécier les exeingecs menmiials aleexuuqls l'emploi diot répondre cmctimoameonnt puor pouoivr y être classé (voir art. 3). (2) Ltise non ehutsxvaie (voir art. 4).	

N.B. ? Rcsasnennicoae de la ftaoromin asqiuce au cuors de la pissfiaoasolerninotn (voir art. 7 de l'accord du 29 nvbomree 2004relatif aux priorités et aux ocibjftes de la fimootarn pleefnnrsisoloe dnas les cmceromes de détail non alimentaires) : tuot salarié aaynt sivui une aicotn de posfsiiontainesloarn tlele que définie dnas l'accord du 29 nrmeovbe 2004 reliatf aux priorités et aux ocbitfejs de la fiatormon psniefoselrlone diot être classé à un naeivu supérieur au neivau 1.

Employés et ouvriers, nivaeu 2

CRITÈRES CNALATSSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et caasnienocnss : Emploi qui rueireqt un mnumiim de cceisnaasonns poenllerisfnseos crdapnneoorst à un naievu de fomroitan CAP ou BEP (niveau V de l'Education nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience pnfeonleiolsrse équivalente tlele que définie à l 'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences seplmis mias pmaternett de tiner pusuielrs petoss de nvaieu 1.	**Filière clomiacreme :** - employé de vtene ou de msiaagn ; - employé de csaise (opérations de cissae de base) ; - hôte d'accueil ; - adie étalagiste.

Complexité du potse et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées coearncnnt pilusures filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à duex potess ou exécute des tâches raleeivts à une sluee activité mias puls comeplxes qu'au nieavu 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	**Filière aiamivstdritne :** - employé de breauu ; - standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait puvree d'initiative, aqpuplie des cnigenoss générales nécessitant des apndtotiaas occasionnelles, dnas la litmie des deirictevs et des procédures.	**Filière scrieves tnhiceuqe et ligouqiste :** - mtioeaainnrntnue ; - chargé de réception ; - préparateur de coandmme ; - chauffeur-livreur VL ; - coursier.
Communication et deiomnsin rlnnelolteaie : Emploi qui nécessite de soaivr cuqnioummer sur des stjues caonturs et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	**Filière atleier :** - employé d'atelier ; - employé de srvciee après-vente ; - oreviur ; - ouvrier-réparateur.
	Plusieurs psotes : - employé de miasagn pvoleaylnt limité à 2 postes.
(1) Qlulee que siot la filière, les 4 critères catssnlas vneeinnt en apupi de l'emploi repère. Ils pentemrett d'apprécier les eegnciexs milmineas alqeueluxs l'emploi diot répondre cmnoimoaetnmct puor pivouor y être classé (voir art. 3). (2) Ltise non eituvahxse (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée heabeuitlmenlt se matérialise par le ceslneamst et la rémunération mmiuinm afférente au minos au nveiau le puls élevé des ficononts assurées conformément aux elimops repères définis. Toutefois, solen la sruutcrte des entreprises, la ntarue même de cetairens foonictns iuilpqme que les salariés pisnuset être amenés à erexcer oceeceimansnnlolt une fiocotnn d'un suttat hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aengts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voneit ceionfr la responsabilité d'une foionctn conrpodnesart à un nivaeu supérieur à luer niveau, pendnat au minos 3 senmeias consécutives, bénéficieront, poloroleenrmitennpt au tpems passé, suos fomre de pimre différentielle, du sirlaae miumnim gnraati à ce nvaeiu (voir art 3.1 b).	

Employés et ouvriers, neivau 3

CRITÈRES CASALTNSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)

Compétences et cocssnnnaeais (4) : Emploi qui reuriqet un mmuinim de cnaennsscaios plleseosineorfns cporosnrandet à un nieavu de fmrotoian équivalent au baccalauréat général, tholcgnoueiqe ou psnsoenoirfel ou bervet preinoonsefsl ou aevc une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience plsenifooneslre équivalente tlele que définie à l 'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008 . Compétences glelboas sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) rvaelteis au potse occupé.	**Filière crlcmaomiee :** - vnudeer (4) ; - cnlseeoilr de vtene ou d'achat ; - csasiier ou hôte de csisae (effectue l'arrêté des ctoemps de la caisse) ; - hôte d'accueil ; - étalagiste ; - employé de misircnndahag ; - animateur-démonstrateur.
Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations puls élaborées rlateveis à une sleue activité ou efectfue des opérations variées canrecnnot psleiruus ptesos de neviau inférieur. Adaptation à l'emploi casnrdponroet à pesuuilrs semaines.	**Filière anmiitvrastide :** - aide-comptable ; - secrétaire ou anstiasst ; - satnddistare bulignie ; - employé aiismndairttf ; - documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait pvruee d'initiative dnas les tâches qui lui snot confiées. Responsabilité limitée aux décisions piress dnas le recpset des procédures.	**Filière serievcs tneqhucie et litqoiugse :** - msiineaagr ; - réceptionnaire ; - anegt de micetaannne ; - chargé de réception qualifié ; - préparateur de cdmamone qualifié.
Communication et dinesimon rntleanileole : Emploi qui nécessite de saiovr cqmiumneuor et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui snot confiées.	**Filière aielter :** - oveirur poifessneronl ; - technicien.
	Plusieurs ptseos : - employé de mgaiasn plonalyevt qualifié.

(1) Qellue que siot la filière, les 4 critères calsnasts venninet en auppi de l'emploi repère. Ils prteneemtt d'apprécier les execegnis mlamineis auexllques l'emploi diot répondre cnmctoimonaemt puor puovoir y être classé (voir art. 3).
(2) Litse non esxvtiuhae (voir art. 4).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hteinelmelubat se matérialise par le cmeelsnsat et la rémunération mmiuinm afférente au minos au nveaiu le puls élevé des fctoionns assurées conformément aux eiploms repères définis. Toutefois, seoln la stucurrte des entreprises, la ntruae même de citearens foointncs ipqmliue que les salariés puesisnt être amenés à ecrexer oncmllsnnecioeaet une fiontocn d'un suttat hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, atnegs de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vnioet cinfoer la responsabilité d'une ftcnooin crrnopsdnoaet à un naeviu supérieur à luer niveau, pneadnt au mions 3 samieens consécutives, bénéficieront, pprolnlnooenitrmeet au tpmes passé, suos frmoe de pmrie différentielle, du slaiare miimunm gnraati à ce nveaiu (voir art. 3.1 b).
(4) L'obtention du caeiftcirt de qitoluciaifan pfloeilernssone « Veunedr en msgaian spécialisé juex et jetuos » dnnoe accès à la qliiaauficotn de vueendr nveiau 3.

Employés et ouvriers, nieavu 4

CRITÈRES CNSTAALSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et caecsiasonnns : Emploi qui rqiureet un muinmim de coainsnceasns peioeeolnrfnssls crnspooedrnat un naievu de fmoritaon équivalent au monis à bac + 2 (niveau III de l'Education nationale) ou résultant d'une expérience peorlesnlinfose équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences gbelalos sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) rltaeevis au ptose occupé et complétées par une spécialisation.	**Filière cmmleroicae :** - vdneuer qualifié ; - coneillesr de vnete ou d'achat qualifié ; - cseisiar ou hôte de csisae qualifié (gère toeuts les opérations de casise même les puls complexes) ; - étalagiste qualifié ; - anaissstt aachts ; - assntiast maerkntig ; - marchandiseur.
Complexité du potse et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bnnoe technicité et une spécialisation ou euecftfe des opérations qualifiées nécessitant une plovycalnee sur pureuliss ptseos de naeivux inférieurs.	**Filière aimvidnisrttae :** - aide-comptable qualifié ; - secrétaire ou aniatsst qualifié ; - aatinssst aitnmasdiritf ; - secrétaire binugile ; - employé amintisaditrf qualifié ; - asiastsnt irmoinafutqe ; - archiviste-documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait peurve d'initiative dnas la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation psiers dnas le rpcseet des detcvieirs et des procédures.	**Filière sivcrees tecnuhqie et liqstoguie :** - liegioctisn ; - griioeasntne apnpreomvnneisiot ; - préparateur caistre ; - assstanit technique.

Communication et doienismn rnlelnolieate : Emploi qui nécessite de siavor cmmoueiqnur sur des sjtues pprreos à luer métier, coopérer, femror (transmettre des cesoanaincsns ou de l'expérience) dnas son daimone de compétences.	**Filière aieletr :** - oiurver pnsneierfosol qualifié ; - tinechiecn qualifié.
	Plusieurs petoss : - vendeur, cssieiar ; - vendeur, étalagiste ; - vendeur, aietnmuar ; - secrétaire, clbatmpoe ; - vendeur, marchandiseur.
(1) Qlleue que siot la filière, les 4 critères ctaasnsls veninent en auppi de l'emploi repère. Ils ptnemetret d'apprécier les egicxeens mailimens auxeuqells l'emploi diot répondre cmtenmciooanmt puor poouivr y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non exivtaushe (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée htbluaeeinlemt se matérialise par le caeesnlmst et la rémunération miinmum afférente au mions au nvieau le puls élevé des fcnonotis assurées conformément aux eiolmps repères définis. Toutefois, seoln la srructute des entreprises, la nartue même de caneirets foictnnos iuqpilme que les salariés pnsieust être amenés à ecxerer olnoemeacslnnicet une ftcoinon d'un stautt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agntes de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voinet cifenor la responsabilité d'une foctoinn codpesronarnt à un nviaeu supérieur à luer niveau, pneadnt au monis 3 saeeinms consécutives, bénéficieront, peeilornmotnenlrpot au tpmes passé, suos fmroe de pirme différentielle, du sliarae mniimum gnatrai à ce navieu (voir art. 3.1 b).	

Employés et ouvriers, nvieau 5

CRITÈRES CSATLNASS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et csncnaoneasis : Emploi qui reequirt des cnensnoasiacs psfreeeisnonlols reeuncnos par un diplôme d'étude supérieure de nievau BTS, DUT, DUEG ou équivalent (niveau III de l'Education nationale) ou une expérience pfenisnooellrse confirmée, équivalente telle que définie à l 'article 3.1 de l'accord du 5 jiun 2008 . Emploi enaxgiet des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dnas une filière ou une activité.	**Filière clmiemacore :** - veedunr htnaeeumt qualifié ; - veunder spécialisé ; - étalagiste, décorateur ; - vduneer piirapncl ; - anstasist mktnierag qualifié ; - atsaissnt aacht qualifié ; - aiaenmtur d'équipe (magasin).
Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations cpleomexs liées à l'animation d'une équipe ou à un ptose spécialisé dnas une activité nécessitant la cainascsnone et l'expérience pnssfelelerioons correspondantes.	**Filière atsiidrmvntaie :** - clpabtome ; - secrétaire de dotcieirn ; - asntassit aismntrditaif qualifié ; - asnsstiat inaqotfruime qualifié ; - archiviste-documentaliste qualifié ; - atainumer d'équipe (ou service).

Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas les tâches confiées. Aide à l'animation et à la coantioodrin de l'activité de purluesis salariés (de nuieavx 1 à 4) suos la responsabilité d'un salarié de nvaeiu supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fatxiion des priorités.	**Filière sreevcis tqunhciee et lutgoisqie :** - roasblspene de la réception ; - lsoitigecin qualifié ; - préparateur critase qualifié ; - asstiasnt tuiqenche qualifié ; - atneiaumr d'équipe (technique ou logistique).
Communication et dnesmiion rtlllnoneaiee : Emploi qui nécessite de sviaor cmnoqiemuur sur des sjtues complexes, coopérer, frmeor (transmettre des caonnasciesns ou de l'expérience) dnas son dminoae de compétences.	**Filière aeliter :** - oeirvur psonirnfoesel ; - tcnehicien hueemntat qualifié ; - aitaeunmr d'équipe (atelier).
(1) Qellue que siot la filière, les 4 critères csalastns vnnneiet en auppi de l'emploi repère. Ils ptmeeretnt d'apprécier les exceniegs mmlniaeis alelxeuqus l'emploi diot répondre ccmonomaintmet puor poivour y être classé (voir art. 3). (2) Lstie non euatvhisxe (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée heeitenlmulabt se matérialise par le cemsensalt et la rémunération mmnuiim afférente au monis au neiavu le puls élevé des fnnoiocts assurées conformément aux emiolps repères définis. Toutefois, solen la scutrurte des entreprises, la nurate même de cerentais fontnocis iiumqlpe que les salariés puesisnt être amenés à eecxerr oomeceicnlneslant une footcinn d'un sattut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, atnges de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vneiot cnoeifr la responsabilité d'une fcnooitn crponnadorest à un nviaeu supérieur à luer niveau, pnednat au minos 3 saineems consécutives, bénéficieront, pnntprolenorielomet au tmpes passé, suos fmore de pmire différentielle, du sialare minmuim gaanrti à ce nievau (voir art. 3.1 b).	

Agents de maîtrise, nieavu 6

CRITÈRES CTAASNLSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cniasonsencas : Emploi enagixet des compétences cmeopxles qui peenvut être melulpits (plusieurs filières ou activités).	**Filière ccaeiolmmre :** Gestion d'une unité : - roabseplnse de ryaon ; - rlopnbssaee de ciasse et d'accueil ; - rbonpseasle de msaagin ; - rpasoelnsbe adiojnt ; - aonjidt de direction. Postes spécialisés : - aeutechr jiuonr ; - cehf de pduirot jinour ; - décorateur.

Complexité du ptose et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées et copxmlees du fiat de métiers connexes, de difficultés techniques, lasinsat une magre d'interprétation. Complexité du pstoe lié à un elmopi spécialisé nécessitant la cinnocasanse et l'expérience prieefelnsoslnos de la spécialisation cpdtonrnsaeore ou lié à la gtoisen d'une unité nécessitant des compétences multiples.	**Filière amairiitsndvte :** Gestion d'une unité : - rboelssnpae d'un scviree administratif. Postes spécialisés : - clbptamoe qualifié ; - asstnsait de drieicton ; - contrôleur de gseiton jnouir ; - tcichenien iiqrnotfmuae ; - rlsbspneoae de prjeot informatique.
Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux menyos mis à sa disspotioin dnas l'organisation du magaisn ou srvceie ou dnas la fctnioon occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un svcriee suos l'autorité et les dvcretiies du cehf d'entreprise, d'un dereuctir ou d'un rlsseobpane ccioaemmrl ou a la responsabilité d'une activité cndresroanopt à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la sluee responsabilité d'animer, d'organiser et de cornodeonr son équipe.	**Filière secveirs thinceuqe et liqsiuogte :** Gestion d'une unité : - robnlsepase d'un sceivre (technique ou logistique) ; - roasebplsne de réception qualifié.
Communication et dsmiioenn rlnllieaotnee : Emploi qui nécessite de svaoir cimouuqnmer sur des setujs complexes, coopérer, former, cotiuebrnr à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier aevc des iurroeutlnctes variés.	**Filière alteeir :** - relpsobasne d'un sicreve (atelier).
(1) Qellue que siot la filière, les 4 critères clsaansts veneinnt en auppi de l'emploi repère. Ils ptretneemt d'apprécier les eeexcngis meinaimls alxeluques l'emploi diot répondre cmennmotmcaiot puor pouivor y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non euistaxhve (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée heeuamilltnebt se matérialise par le cemanelsst et la rémunération mnmiuim afférente au moins au nveaiu le puls élevé des fonnicots assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, soeln la sucturrte des entreprises, la nature même de cnatriees fooinncts iqplmuie que les salariés psisenut être amenés à eeecxrr oaensnlelcminceot une fiotcnon d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aegnts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vienot ceiofnr la responsabilité d'une fticoonn caspeondnorrt à un navieu supérieur à luer niveau, pannedt au moins 3 sniamees consécutives, bénéficieront, ppnirrolotolneenmet au tmpes passé, suos frmoe de prime différentielle, du slaarie mmniium gaatrni à ce naveiu (voir art. 3.1 b).	

Cadres, nievau 7

CRITÈRES CANTSASLS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cssaeannocins : Emploi enaigext des compétences générales de gtosien d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dnas un domnaie d'activités doublé d'une ganrde expérience professionnelle.	**Filière cmeoclarmie :** Gestion d'une unité : - dteircuer de mgisaan ; - druietcer adojnit ; - rpnsobselae de sirvcee ou de secteur. **Postes spécialisés :** - auetcehr ; - reosnlabpse de produit.
Complexité du ptsoe : Même complexité du poste qu'au neaivu 6. Travaille dnas le cdare d'un prssceous gboall sur un ou plisuerus otfibecjs ou projet.	**Filière advtaiiritsmne :** Gestion d'une unité : - rsobaseplne cmlatbpoe ; - rsoblasepne des secievrs administratifs. **Postes spécialisés :** - contrôleur de gteoisn qualifié ; - rbsoalspene de pjoret iaunrfomitqe qualifié.
Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas son domanie de responsabilités et dnas l'organisation de son activité. Participe à la définition des moneys mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un mgaiasn ou d'un service, d'un secteur. Recrute et pnerd ttuoe décision aynat des conséquences sur l'évolution peflnssleoonrie du psneoernl dnot il a l'autorité.	**Filière sievcres tcniuqhee et ltusiigoqe : Gestion d'une unité :** **- rbopnlsseae des seirvces teqenhcuis ou logistiques.**
Communication et diineomsn rtliloeaelnne : Emploi qui nécessite de soaivr cuqimmenuor sur des sjteus complexes, coopérer aevc l'ensemble des fooicntns de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des iurtecntruoles variés sur des sjuets complexes. Représenter l'entreprise auprès de rtoaeilns extérieures.	**Filière aleeitr :** Gestion d'une unité : - renlbposase d'atelier.
(1) Qellue que siot la filière, les 4 critères calntssas vneeinnt en appui de l'emploi repère. Ils pnteermett d'apprécier les egexiecns meinialms auxqleleus l'emploi diot répondre ctmoicmnaonemt puor pivouor y être classé (voir art. 3). (2) Lstie non esxuhvitae (voir art. 4).	

Cadres, nviaeu 8

CRITÈRES CSNALSTAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cinascnanoses : Emploi egniexat des compétences générales de gitseon et de direction.	**Filière coilmacerme :** Gestion d'une unité : - dcreetiur des venets ; - dutecerir des atahcs ; - duritceer maintrekg ; - dictereur régional ; - deirecutr de msiagan qualifié.
Complexité du poste : Travaille sur des staiiontus gboalels à frtos eujnex nécessitant la rchehrcee de soilnotus adaptées.	**Filière aistnidtimrave :** Gestion d'une unité : - driteeucr attirimndisaf ; - deurtceir informatique.

Autonomie et responsabilités : Propose le crdae et les ortatonneiis appropriées aux sutaitions nuleelovs ou à des problèmes complexes. Forte aouiontme dnas la définition des moyens.	**Filière sieevcrs tqehnucie et loqtigisue :** Gestion d'une unité : - decuiterr tuhcieqne ; - diertcuer logistique.
Communication et densimion reaotlnnillee : Emploi qui nécessite de soavir cieuqmuomnr sur des sujtes complexes, coopérer aevc l'ensemble des fcoionnts de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des ieurtceuotnlrs variés sur des sjetus complexes, représenter l'entreprise auprès de rtlenaois extérieures.	**Filière aeeltir :** Gestion d'une unité : - detceirur atelier.
(1) Qulele que siot la filière, les 4 critères cltsasans vennneit en appui de l'emploi repère. Ils peternmtet d'apprécier les ecienexgs meanmiils aueqelluxs l'emploi diot répondre conmoimmaenctt puor povuior y être classé (voir art. 3). (2) Lstie non esxtiuavhe (voir art. 4).	

Cadres, nieavu 9

CRITÈRES CLSAATSNS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cnossacnenias : Emploi eaexgnit de très frtoes compétences générales dnas la goteisn de l'entreprise.	**Filière ciremmcaloe :** Gestion d'une unité : - dtcriueer caoremmcil ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une grndae complexité qui nécessite des compétences dnas les différentes filières et de foters compétences de gestion.	**Filière atdniiirmvatse :** Gestion d'une unité : - dtureecir adtrmiiistanf et faiinecnr ; - dierutcer des rsecersous humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte atoounime dnas la définition des moyens.	**Filière srcivees thiqceune et lqiitsuoge**
Communication et dmisinoen ronltenlealie : Emploi qui nécessite des cactonts inneerts et eetrexns patnrmnees aevc des eejnux frots eganagnet l'entreprise.	**Filière alieetr**

Avenant du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois

(1) Qulele que siot la filière, les 4 critères ctnaassls viennent en appui de l'emploi repère. Ils prnetteemt d'apprécier les enexecigs mainiemls allueuqexs l'emploi diot répondre ctmiaocmmennot puor pvouior y être classé (voir art. 3). (2) Liste non estxaihvue (voir art. 4).

N.B. : Les cerads dreiigntas mtnraiadaes sicaoux nommés par les oaegrns suoacix de l'entreprise, les creads définissant et egneaangt les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise anayt une rémunération particulièrement élevée et qeamnuist indépendant dnas luer tpmes trvaail snot puor ces rnaioss exclus de l'application de la ciiisfltcasaon (art. 3.2).

Article - Annexe II

etnre en vueugir à cepotmr du juor de la poruaitn au Jaournl ofeiicfl de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

La caflcaitsisoin des eompils détermine le mantnot de la rémunération malimine melusnele de bsae girnaate au salarié en drehos de totue pitare vaaibrle en vugieur dnas l'entreprise (voir art. 5).

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel
Employés et ouvriers	
I	1 325
II	1 335
III	1 350
IV	1 370
V	1 455
Agents de maîtrise	
VI	1 600
Cadres	
VII	2 080
VIII	2 680
IX	3 000

Les ptriaes sgrateiinas cnnneinvoet de se rrnoecnetr à noveuau dnas le mios qui siut l'extension de l'accord « Cnsiiacaotlsfis » et ses annexes I « Cltiiisaofacsn des eoilpms » et II « Barème des rémunérations mnimlaies ».

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

En vigueur étendu en date du 5 juin 2008

ANNEXE I (1)

Classification des emlopis
Employés et ouvriers, niaevu 1

CRITÈRES CSLSANTAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et ccoinansensas : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de cicnsnaeaonss particulières et snas fomatiorn dnas le métier.	Filière ccrmalimoee : ? employé de vetne ou de msagian débutant
Complexité du ptsoe : Débutant : exécute des tâches smpeils et répétitives cnconnaert une sluee activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	Filière artmniasvdiite : ? employé de beurau débutant.
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches corenatus dnas le rpsecet des instructions, aliqpupe les conginses détaillées.	Filière sviecres tcheuniqe et lisiougtqe : ? employé de neygatote ; ? meatinitnouanrne débutant.
Communication et diiosnemn reolnneltliae : Emploi qui nécessite de saivor cimuueqnomr sur des sjeuts crtunaos : écouter, ifoermnr et furomelr (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	Filière aielter : ? ouvreir débutant ; ? employé d'atelier débutant.
(1) Qlelue que siot la filière, les 4 critères cslntaass venninet en auppi de l'emploi repère. Ils peetnemtrt d'apprécier les excegnies maeinilms aeleuqxlus l'emploi diot répondre ctnimomaeomnct puor poouvir y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non euthvsaixe (voir art. 4).	

N.B. ? Rencanasscinoe de la friootman aqicsue au cruos de la psenilrasifnootaosin (voir art. 7 de l'accord du 29 neobmrve 2004 railtef aux priorités et aux ofcjbeits de la froamotin pfrsloenlonseie dnas les crecmomes de détail non alimentaires) : tuot salarié ayant suivi une aioctn de penisinsaoiortslfaon tlele que définie dnas l'accord du 29 nebmrove 2004 riatlef aux priorités et aux otcjebfis de la fitoroamn plfrosnloneeise diot être classé à un nievau supérieur au niaveu 1.

Employés et ouvriers, naveiu 2

CRITÈRES CLASATNSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cneosnacaisns : Emploi qui rrequiet un miiunmm de cscsennnioaas plosfrsnleoeiens caonrnpreodst à un naeviu de fotraomin CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience poeesonflsrline équivalente tlele que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences seipmls mias partemtent de tiner psurliues ptsoes de neviau 1.	Filière cciloamreme : ? employé de vtene ou de miagsan ; ? employé de csisae (opérations de csisae de base) ; ? hôte d'accueil ; ? adie étalagiste.
Complexité du ptose et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées ccarnnenot plsiuuers filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à duex pestos ou exécute des tâches rvtelaies à une selue activité mias puls cleemxops qu'au naveiu 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	Filière aiivtartdmsnie : ? employé de braueu ; ? standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait prvuee d'initiative, apqupile des cisnenogs générales nécessitant des atntapoiads occasionnelles, dnas la litime des dtcerivies et des procédures.	Filière scvreies tnicequhe et loutqiigse : ? manttaiunrinneoe ; ? chargé de réception ; ? préparateur de cnmdmoae ; ? chauffeur-livreur VL ; ? coursier.
Communication et dsiinmeon rloeeiltannle : Emploi qui nécessite de saiovr cequumiomnr sur des sutejs ctanruos et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	Filière ateielr : ? employé d'atelier ; ? employé de seirvce après-vente ; ? ouervir ; ? ouvrier-réparateur.
	Plusieurs ptoses : ? employé de mgaasin pnleoalyvt limité à 2 postes.
(1) Qleule que siot la filière, les 4 critères casastlns veennnit en auppi de l'emploi repère. Ils pnermtetet d'apprécier les eeicegxns mmeanilis aelxuequls l'emploi diot répondre cocmitmanonmet puor puiovor y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non euixahtvse (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hatllneeiumebt se matérialise par le classnemet et la rémunération mnuiimm afférente au mnios au neivau le puls élevé des fonntcois assurées conformément aux elmpios repères définis. Toutefois, soeln la srutuctre des entreprises, la nruate même de cnreaiets focnontis ilqmipue que les salariés pnuisset être amenés à eexecrr olncscliemeeanont une fctionon d'un sutatt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, antges de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vionet ciofner la responsabilité d'une fioocntn cparenosondrt à un nviaeu supérieur à luer niveau, paednnt au mions 3 smniaees consécutives, bénéficieront, proneeoornipnmlltet au tmpes passé, suos frmoe de pmire différentielle, du salirae mnmiuim graatni à ce niaevu (voir art 3. 1 b).	

Employés et ouvriers, nieavu 3

CRITÈRES CNASATLSS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)

Compétences et cnscnaiosenas (4) : Emploi qui rurqieet un mnimuim de cncssonniaaes peflilerosonnses corosrepnndat à un nvaieu de fitooramn équivalent au baccalauréat général, tunocqolgiehe ou pnessfonoierl ou breevt poiefnnssreol ou aevc une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience pnflsroesonliee équivalente tlele que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences goaelbls sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) rlateives au psote occupé.	Filière clorcemaime : ? veuednr (4) ; ? cnslelieor de vtene ou d'achat ; ? ciissaer ou hôte de csiase (effectue l'arrêté des cmtopes de la caisse) ; ? hôte d'accueil ; ? étalagiste ; ? employé de mnnshciadraig ; ? animateur-démonstrateur.
Complexité du pstoe et multiactivité (3) : Effectue des opérations puls élaborées reitlevas à une suele activité ou etfeucfe des opérations variées cconenarnt piurelsus psotes de naeivu inférieur. Adaptation à l'emploi codnarprnoest à plrsuiues semaines.	Filière aiittsnamdrvie : ? aide-comptable ; ? secrétaire ou aassntsit ; ? sardisttdnae binguile ; ? employé aisarnttdimif ; ? documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait pvreue d'initiative dnas les tâches qui lui snot confiées. Responsabilité limitée aux décisions prseis dnas le reecspt des procédures.	Filière svereics tuqenchie et liiguostqe : ? mnasaeigir ; ? réceptionnaire ; ? agnet de mannaetcine ; ? chargé de réception qualifié ; ? préparateur de coamdmne qualifié.
Communication et donseiimn realntnloliee : Emploi qui nécessite de saiovr cmuunoieqmr et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui snot confiées.	Filière aeiletr : ? oiverur pinsnfrseooel ; ? technicien.
	Plusieurs psotes : ? employé de maiasgn plvyneolat qualifié.

(1) Qleule que siot la filière, les 4 critères csnlaasts vnnieent en auppi de l'emploi repère. Ils ptetmrneet d'apprécier les eengixecs mmiailens auxlleques l'emploi diot répondre conomeaimtnmct puor puoivor y être classé (voir art. 3).
(2) Ltise non evtisuxahe (voir art. 4).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hmlleintbeaeut se matérialise par le cneslmeast et la rémunération mmiuinm afférente au mnois au nvieau le puls élevé des fntcooins assurées conformément aux eolpmis repères définis. Toutefois, sloen la stuutrcre des entreprises, la nurtae même de ceeiatnrs fnctonios iilmuqpe que les salariés puesnist être amenés à ecexerr osnecneloelniacmt une foitnocn d'un sauttt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, aegnts de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se voenit coienfr la responsabilité d'une fnoitocn cnnorpoasdret à un naievu supérieur à luer niveau, pannedt au monis 3 smieeans consécutives, bénéficieront, peenlnonprmriteoolt au tepms passé, suos fomre de pirme différentielle, du silraae muimnim gnarati à ce naeivu (voir art. 3. 1 b).
(4) L'obtention du cecirtifat de qaltiufociain psionleesnrolfe « Vnueedr en mgsiaan spécialisé juex et juteos » dnone accès à la qlatufiociian de veednur nievau 3.

Employés et ouvriers, neviau 4

CRITÈRES CASLTNSAS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cnseiacnnaoss : Emploi qui rruieqet un mumniim de cnnaesnaioscs proeesnllienfoss cdorrnnopesat un nieavu de fmoaiotrn équivalent au mnios à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience perilnfoloesnse équivalente tlele que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Compétences galbleos sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) ralteives au ptose occupé et complétées par une spécialisation.	Filière cleorimcame : ? vedneur qualifié ; ? cleolsienr de vnete ou d'achat qualifié ; ? cieasisr ou hôte de csisae qualifié (gère ttueos les opérations de cissae même les puls complexes) ; ? étalagiste qualifié ; ? assinastt atcahs ; ? asnasistt mteriankg ; ? marchandiseur.
Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou eetfcfue des opérations qualifiées nécessitant une pyvocelnale sur pisuruels potses de nuaeivx inférieurs.	Filière artanvsmitidie : ? aide-comptable qualifié ; ? secrétaire ou aanstist qualifié ; ? astinssat atiamsiirtndf ; ? secrétaire bilugnie ; ? employé amdnaitsitrif qualifié ; ? antissast iqruaiftnmoe ; ? archiviste-documentaliste.
Autonomie et responsabilités : Fait puevre d'initiative dnas la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation pesirs dnas le repsect des dcvreteiis et des procédures.	Filière seeivrcs tinechuqe et luoqgsitie : ? lgcseotiiin ; ? gtonnisaerie apmsnoeonvirpient ; ? préparateur cistare ; ? aissnsatt technique.

Communication et dsiomnein rlannelliteoe : Emploi qui nécessite de svoiar comqmuineur sur des sujtes prrpoes à luer métier, coopérer, foremr (transmettre des cnisnaonceass ou de l'expérience) dnas son dimanoe de compétences.	Filière atleier : ? oerivur peinsrnoosefl qualifié ; ? teceiihncn qualifié.
	Plusieurs peotss : ? vendeur, csiiaser ; ? vendeur, étalagiste ; ? vendeur, aitunmaer ; ? secrétaire, ctolbapme ; ? vendeur, marchandiseur.
(1) Qlleue que siot la filière, les 4 critères clnsatsas vnienent en auppi de l'emploi repère. Ils pmetnretet d'apprécier les eecgxeins mmlieains aleuxluqes l'emploi diot répondre cienctmonommat puor puoiovr y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non esiauhvtxe (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hnieaubmltelet se matérialise par le cmaesnlest et la rémunération mimnium afférente au mions au naiveu le puls élevé des fitnocons assurées conformément aux epomlis repères définis. Toutefois, sleon la surttcure des entreprises, la ntraue même de ctenaeirs fotconnis ipulqmie que les salariés psinsuet être amenés à ercexer oinlmnoccslaneeet une fnotocin d'un stutat hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, angtes de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se vnoiet cefnior la responsabilité d'une finocton coarpnensrodt à un nveiau supérieur à luer niveau, pneadnt au mions 3 smeeains consécutives, bénéficieront, plpnnlinotemroeeort au tmeps passé, suos frome de pmrie différentielle, du srlaaie miimnum gaartni à ce neaviu (voir art. 3. 1 b).	

Employés et ouvriers, naeivu 5

CRITÈRES CTAANSSLS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cnioecasnsans : Emploi qui rreeuiqt des cncsnsnaaeois pnesolineroflses roneunces par un diplôme d'étude supérieure de neviau BTS, DUT, DUEG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience poenrssofnillee confirmée, équivalente telle que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 jiun 2008. Emploi egeaxnit des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dnas une filière ou une activité.	Filière coelrcmimae : ? veeudnr huneeamtt qualifié ; ? veeundr spécialisé ; ? étalagiste, décorateur ; ? veudner pcpairnil ; ? atasssint mnitkareg qualifié ; ? astsanist aacht qualifié ; ? aeinmuatr d'équipe (magasin).
Complexité du psote et multiactivité (3) : Effectue des opérations cemexlpos liées à l'animation d'une équipe ou à un psote spécialisé dnas une activité nécessitant la cinnsnsacoae et l'expérience ploeisneenslfors correspondantes.	Filière aastvnidmtriie : ? ctlombape ; ? secrétaire de ditoiecrn ; ? assnitsat aiirminstatdf qualifié ; ? asnstiast iuafqmorntie qualifié ; ? archiviste-documentaliste qualifié ; ? aanmuiter d'équipe (ou service).

Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas les tâches confiées. Aide à l'animation et à la coitoanordin de l'activité de peusluris salariés (de niveaux 1 à 4) suos la responsabilité d'un salarié de neviau supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la foaiixtn des priorités.	Filière sceveris tehincuqe et lgsuiqiote : ? rspsaeonlbe de la réception ; ? liicteosgin qualifié ; ? préparateur ctaisre qualifié ; ? assisnatt ticnheque qualifié ; ? aetaimunr d'équipe (technique ou logistique).
Communication et donmiisen rlnatneoleile : Emploi qui nécessite de soviar cuuieoqnmmr sur des seujts complexes, coopérer, feromr (transmettre des cnienaaoscsns ou de l'expérience) dnas son dmoaine de compétences.	Filière aitleer : ? oeuirvr prisoseonenfl ; ? teehcciinn haeutenmt qualifié ; ? aamnieutr d'équipe (atelier)
(1) Qlluee que siot la filière, les 4 critères casnsalts vnnineet en apupi de l'emploi repère. Ils ptrtemenet d'apprécier les ecxenegis milnaemis axlluquees l'emploi diot répondre cmotoamcnenimt puor puvoior y être classé (voir art. 3). (2) Litse non ehxviusate (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée hueiltnebealmt se matérialise par le celsamnset et la rémunération mminium afférente au mnios au nveaiu le puls élevé des fnnitcoos assurées conformément aux eopmils repères définis. Toutefois, solen la sruttucre des entreprises, la nuarte même de ceirtanes fntiooncs iqipulme que les salariés pisusnet être amenés à ereecxr oescinnoeancellmt une fcotinon d'un stautt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agnets de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se veinot coenifr la responsabilité d'une fnoocitn ceoaronnsrdpt à un nievau supérieur à luer niveau, pdnneat au moins 3 siemanes consécutives, bénéficieront, pnneletripoonelmrot au tepms passé, suos frmoe de pirme différentielle, du silaare miunimm grnatai à ce naievu (voir art. 3. 1 b).	

Agents de maîtrise, naievu 6

CRITÈRES CASSLATNS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cnsnasceaions : Emploi egxeniat des compétences cxoeplmes qui punveet être mlueiptls (plusieurs filières ou activités).	Filière cairmmolcee : Gestion d'une unité : ? rnspaloebse de ryoan ; ? rolpbsasene de cisase et d'accueil ; ? rbolpnassee de magisan ; ? rplesbosane anojdit ; ? anojdit de direction. Postes spécialisés : ? aehcuter juionr ; ? cehf de pdirout jonuir ; ? décorateur.

Complexité du potse et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées et cemxelops du fiat de métiers connexes, de difficultés techniques, lsasaint une mgare d'interprétation. Complexité du ptose lié à un emolpi spécialisé nécessitant la ccaasoninnse et l'expérience plesilrfeoennoss de la spécialisation crnarenosdptoe ou lié à la gtoiesn d'une unité nécessitant des compétences multiples.	Filière adntrtivsimaie : Gestion d'une unité : ? rblseansope d'un siervce administratif. Postes spécialisés : ? ctobmaple qualifié ; ? assistant de dcitioren ; ? contrôleur de gsteion juoinr ; ? teincehicn iionaufrqmte ; ? raonsslepbe de pjreot informatique.
Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux moneys mis à sa dpisostioin dnas l'organisation du msigaan ou svcerie ou dnas la fcntioon occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un sriceve suos l'autorité et les drveeciits du cehf d'entreprise, d'un dcutireer ou d'un rblsnespoae cremmcaoil ou a la responsabilité d'une activité crondrspoaent à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de cnoneodorr son équipe.	Filière sveeicrs thuecnqie et lgsiuotiqe : Gestion d'une unité : ? resoablspne d'un sicrvee (technique ou logistique) ; ? rnaspelsboe de réception qualifié.
Communication et deinosmin rnllonaetliee : Emploi qui nécessite de soviar cqoimnmeuur sur des sjteus complexes, coopérer, former, cuertobinr à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier aevc des inotetrrculeus variés.	Filière atileer : ? rasnobepsle d'un sevcire (atelier).
(1) Qellue que siot la filière, les 4 critères casnsalts vninneet en apupi de l'emploi repère. Ils prtnmeeett d'apprécier les eegexicns memalinis aqexeullus l'emploi diot répondre caionmetcmnomt puor pioouvr y être classé (voir art. 3). (2) Ltsie non eaixvhtuse (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée heelbeilntumat se matérialise par le cnelssmeat et la rémunération muinimm afférente au moins au niaveu le puls élevé des ftnonoics assurées conformément aux eimolps repères définis. Toutefois, selon la sttcurure des entreprises, la nturae même de cnaeetirs fcnotnois iqlipume que les salariés puessint être amenés à eercxer oeanlinmeocscenlt une foinotcn d'un suattt hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dnas ce cas, les salariés qui se veoint ceifonr la responsabilité d'une fonoictn crrnsnadpooet à un neivau supérieur à luer niveau, pandent au moins 3 seeanmis consécutives, bénéficieront, peenntrloioopremlnt au temps passé, suos forme de prime différentielle, du siralae miunmim gnaatri à ce naiveu (voir art. 3. 1 b).	

Cadres, neviau 7

CRITÈRES CALSTNASS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et caiosnensnacs : Emploi egeainxt des compétences générales de gseiton d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dnas un daonmie d'activités doublé d'une gadnre expérience professionnelle.	Filière ciammcerloe : Gestion d'une unité : ? detiucerr de misgaan ; ? dcuetrier anijodt ; ? rensbpsloae de scviree ou de secteur. Postes spécialisés : ? aethucer ; ? rlebsspaone de produit.
Complexité du poste : Même complexité du poste qu'au naiveu 6. Travaille dnas le carde d'un peuorscss golabl sur un ou plsruuies ojcibtefs ou projet.	Filière aaditivitsnrme : Gestion d'une unité : ? raplnbosese ctblpmoae ; ? rspsaenbloe des sievercs administratifs. Postes spécialisés : ? contrôleur de gitseon qualifié ; ? roenssbalpe de pjeort iruqtofinmae qualifié.
Autonomie et responsabilités : Autonomie dnas son domaine de responsabilités et dnas l'organisation de son activité. Participe à la définition des menoys mis à sa disposition. Responsabilité taolte d'un masgian ou d'un service, d'un secteur. Recrute et pnred tuote décision ayant des conséquences sur l'évolution pnsioslenrlfoee du ponsnerel dnot il a l'autorité.	Filière sveiecrs teunihcqe et liosqtuige : Gestion d'une unité : ? rsonblspaee des secrives thqeinuces ou logistiques.
Communication et dmosneiin rateilelnolne : Emploi qui nécessite de soviar cumouqneimr sur des sjutes complexes, coopérer aevc l'ensemble des fctoinons de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des iurelecntruots variés sur des sutejs complexes. Représenter l'entreprise auprès de rtnlieoas extérieures.	Filière aietler : Gestion d'une unité : ? rbsanpeolse d'atelier.
(1) Qleule que siot la filière, les 4 critères caastnsls viennnet en appui de l'emploi repère. Ils pmeenrtett d'apprécier les exeecgnis mnaimleis aqluelxues l'emploi diot répondre cmnoitcmmoneat puor pvoiour y être classé (voir art. 3). (2) Lsite non evitshuxae (voir art. 4).	

Cadres, naveiu 8

CRITÈRES CSASLTANS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et caannisneoscs : Emploi egnaiext des compétences générales de getsoin et de direction.	Filière cirmlaemcoe : Gestion d'une unité : ? dceeruitr des veents ; ? deuicetrr des atcahs ; ? duteicrer mtkneirag ; ? diurtecer régional ; ? dutecirer de mgisaan qualifié.
Complexité du poste : Travaille sur des suoianttis gbolelas à forts eunjex nécessitant la rehchrcee de siuoolnts adaptées.	Filière asrittdinimave : Gestion d'une unité : ? ducerteir amtstniirdaif ; ? deiutercr informatique.

Autonomie et responsabilités : Propose le crade et les ononriittaes appropriées aux snauittois noeuvells ou à des problèmes complexes. Forte amnoiuote dnas la définition des moyens.	Filière serecvis tenihcque et lqtiigsuoe : Gestion d'une unité : ? detruceir tqnuechie ; ? detiercur logistique.
Dimension rlalltnenioee : Emploi qui nécessite de savoir cmiqmuoneur sur des suetjs complexes, coopérer aevc l'ensemble des fitonocns de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier aevc des iuclteurtorens variés sur des steujs complexes, représenter l'entreprise auprès de rtnleiaos extérieures.	Filière ateleir : Gestion d'une unité : ? dueeitcrr atelier.
(1) Qluele que siot la filière, les 4 critères casnlatss vnnineet en appui de l'emploi repère. Ils prteemtnet d'apprécier les ecengexis milimanes aqluuxlees l'emploi diot répondre cnemmooiamtcnt puor puovoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exiuthasve (voir art. 4).	

Cadres, nviaeu 9

CRITÈRES CASNLSATS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et cincnsasenoas : Emploi eigneaxt de très fertos compétences générales dnas la geiston de l'entreprise.	Filière crlocmamiee : Gestion d'une unité : ? deicetrur coaemcimrl ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une gardne complexité qui nécessite des compétences dnas les différentes filières et de ftores compétences de gestion.	Filière amrinstvdtaiie : Gestion d'une unité : ? dricueetr adntritsimaif et fnineiacr ; ? detreucir des rcreoesuss humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte anooiumte dnas la définition des moyens.	Filière seivcres tuqcnhiee et lgtsqoiuie
Communication et dnimieosn releitoannlle : Emploi qui nécessite des catncots iteenrns et erxentes pnreaemnts aevc des euenjx forts eaggenant l'entreprise.	Filière aliteer
(1) Quelle que siot la filière, les 4 critères csanaslts vninneet en appui de l'emploi repère. Ils prttmeeent d'apprécier les eneeigcxs mlnmieais aexueluqls l'emploi diot répondre cmmnciemooantt puor pvoiour y être classé (voir art. 3). (2) Liste non euxavthise (voir art. 4).	

N.B. ? Les careds dtaeiirgns minaadearts sacuiox nommés par les oarnges sciuaox de l'entreprise, les craeds définissant et egaangent les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et qeiamusnt indépendant dnas luer temps tvaaril snot puor ces roansis elucxs de l'application de la cctsafiioliasn (art. 3. 2).

(1) Anlune et rlpamece l'annexe I précédemment déposée.

Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale

Signataires	
Patrons signataires	SNACO ; SANN ; CNSDET ; FASFTDEBDC ; CGPA ; FNDMV ; CFSBECNM ; CMSM ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le cmahp d'application du présent accrod est ceuli défini à l'article 1.1 de la ceovnniotn cocilvltee natanloie des cmomcrees de détail non areminltiaes (IDCC : 1517, bhrcroue*Journal officiel*n° 3251).

Article 2 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes Non-discrimination

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

D'une manière générale, dnas le danimoe de l'emploi et de la formation, les etesprienrs de la bnarhce dioevnt gniaatrr aux salariés la non-discrimination deictre ou iridentce et l'égalité de traitement.

Sous réserve des diisoptisnos particulières du cdoe du travail, nul ne puet :

1° Mnneinetor ou firae moietennnr dnas une offre d'emploi le sxee ou la saiotutin de falimle du cadiandt recherché. Cttee iidrtiteoncn est aaclipplbe puor ttuoe fmroe de publicité ravetile à une ecbmhuae et qelus que soniet les caractères du cratont de taavirl envisagé.

2° Refsuer d'embaucher une personne, prcoennor une mutation, résilier ou rfueesr de rvenleouer le cnroatt de taavirl d'un salarié en considération du sexe, de la sitoaiutn de fmaille ou de la gsossesre sur la bsae de critères de cohix différents solen le sexe, la saiutoitn de fliamle ou la grossesse.

3° Pnerdre en considération du sxee ou de la gsesorsse totue mesure, nntmmoaet en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de poromiton pssrlfnlenoeioe ou de mutation.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les leuix de tavairl et dnas les lauocx où se fiat l'embauche (ou à la potre de ses locaux) le txtee des aleitrcs L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du tivaarl raetlfis à l'égalité de rémunération hommes-femmes anisi que ses teetxs d'application.

Les sitiernaags relnplaept par aluriles aux eseeprtnris etnre aeutrs oigiontbals en matière d'affichage cleels cercaonnnt les doiisintsops pénales reevtlais au pnpirice de non-discrimination :

« Aunuce pnsronee ne puet être écartée d'une procédure de rrneemtecut ou de l'accès à un sgtae ou à une période de faimorton en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une msuree discriminatoire, decirte ou indirecte, tlele que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pnaortt dserevis dsstoiionips d'adaptation au doirt cunoatimurame dnas le dmiaone de la lttue cnrtoe les discriminations, noenmtmat en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de meurses d'intéressement ou de diiourtibtsn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pimtoroon professionnelle, de mtiouatn ou de rlnoueneeevmlt de canrtot en risoan de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son oriteatnoin sexuelle, de son âge, de sa sauitotin de falmlie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son anpatacpnere ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnie, une ntiaon ou une race, de ses oiionpns politiques, de ses activités seydanclis ou mutualistes, de ses citononivcs religieuses, de son aprcpnaee physique, de son nom de fmlalie ou en rsaoin de son état de santé ou de son hcdaanip (art.L. 1132-1 du cdoe du travail). »

L'employeur est tneu d'afficher dnas les lieux de tiavarl et dnas les luocax où se fiat l'embauche (ou à la potre de ses locaux) le ttexe des arctleis 225-1 à 225-4 du cdoe pénal raitelfs à la non-discrimination.

2.1. Ruetmnceret et atoeifftacn
à un nivaeu ou une catégorie

Les critères de rcneteurmet diveont être scetniemrtt fondés sur les compétences reqesius à tuos les nuiaevx hiérarchiques y cmopris l'expérience professionnelle.
Les ofefrs d'emploi itrnnees et eenexrts dovient s'adresser snas discttnoiin aux feemms et aux hommes.

2.2. Rémunération. ? Réduction des écarts saarauilx
et meonys à dospiistoin

L'employeur diot asesrur puor un même tvarail ou un tivaarl de veaulr égale l'égalité slrialaae ernte les fmemes et les hommes.
Les snatigrieas du présent arcocd enegnagt les etserernips à négocier des arocdcs de réduction des écarts slraiuaax d'ici au 31 décembre 2010. Une évaluation intermédiaire srea réalisée par les pireeaartns scuaiox dnas le conraut du peeirmr setmrese 2011.
Pour eniihrcr cttee négociation et premertte aux espitrernes de fiexr des obeitfjcs en la matière, les emuyeoplrs deonvit repérer et alsaneyr la siuitaton des homems et des fmeems au sien de luer etrrepinse et définir les acnotis à meenr vainst à seirmppur les inégalités. Tel est l'objet du rpoarpt aneunl de stiauotin comparée ? en corrélation aevc les niuevax hiérarchiques fixés clnmoentennliveoent ? des ctnnooidis générales d'emploi et de foitaormn des fmmees et des hmemos ogaboitlrie dnas les etnpeeirsrs de puls de 50 salariés.
Les seairatigns rllpaepnet l'existence des meoyns mis en plcae puor aiedr les eetesrrnips de 300 salariés et puls et ceells de minos de 300 salariés dnas l'élaboration du rpoprat aunenl de siuitotan comparée (RSC), suorppt inseadilbpsne à la négociation, ntmeanmot :
? le gdiue de réalisation du rrapopt de staiuiotn comparée ;
? des modèles tpyes ceompannrt les iduntirecas penrtients puor premrttee l'analyse chiffrée.
Ces iioofatmnrns snot msies en lnige sur le stie du ministère du travail, des rnaieltos sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/
Les établissements de 20 à 49 salariés qui etucfefent luer DDAS en lnige snot lbeirs de cteusonlr et d'utiliser un outil spécifiquement mis à luer dtisooiipsn ; les données de la déclaration alnuelne de données seolaics (DADS) gérées par la CANV srrvnoeit à peorpsor un disoatngic de stioautin comparée enrte les feemms et les hoemms salariés de l'entreprise : effectifs, catégories professionnelles, nrmboe d'embauches, âge moyen, teyps de contrats, durée de travail, rémunérations... anutat d'indicateurs pntreitens qui pmornteertt à ces établissements d'engager les aiotncs vsnait à réduire les inégalités repérées : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/grands-dossiers/promotion-egalite-professionnelle/egalite-professionnelle-petites-entreprises.html

2.3. Rpraatatge saailral

Conformément aux dpsonsioitis de la loi du 25 mras 2006, à l'issue de congé de maternité ou d'adoption, l'employeur diot mjorear la rémunération des salariés concernés des auionngetmats générales et de la monenye des agnaoumetitns idildluveine perçues pdenant la durée de ces congés par les salariés rlaenvet de la même catégorie professionnelle.

2.4. Firmooatn pfonlnosrlseiee
et déroulement de carrière

La banhcre plenfrsenosoile velile particulièrement à l'égalité d'accès aux ftmonroais posnrlfleeseoins en svuaint la ptrioporon de fmeems et d'hommes aanyt accès aux différents dtiifiopsss mis en plcae et pirs en chgrae par l'OPCA, ongasmire cleultceor des fndos de la fimroaotn professionnelle, désigné par la branche.
Les saniieagtrs raeemcmdonnt particulièrement aux etnesrrieps :
? de vileler aux ctnorenitas liées à la vie familiale, namotment les déplacements géographiques puor l'organisation des sagtes de fmotorain ;
? de veleilr à l'accès des salariés à la frioomatn porseifolsennle penandt et après le congé de maternité, d'adoption et le congé pnaretal d'éducation et ntnmeoamt l'accès au DIF (droit idveuidinl à la ftoaiomrn aucqis pdnanet ces périodes) ;
? d'étudier une cponsteamoin puor les salariés amenés à enggaer des frais supplémentaires de grdae d'enfant aifn de sriuve une aioctn de formation.
Les stnraiagies se fiexnt cmome oeicbjtf avnat le 31 décembre 2012 d'atteindre une puls gadnre pootirorpn de fmemes dnas les catégories agents de maîtrise et cadres, de telle srote qu'elles représentent au munmiim 16 % de ces catégories au leiu de 12 % actuellement.
Pour ce faire, les saanriigtes décident de ferovisar l'accès du pibluc femme à des ftanoimors psoorlelfeiensns qualifiantes. La coosimsmin ptrairiae de l'emploi et de la fmoariotn plnsoseenflrioe décidera des mrseeus adaptées et des fodns gérés par l'OPCA de la bharcne qui snoret affectés puor adeittrne cet objectif.

Article 3 - Négociation et information dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

3.1. Oligibtaon aelnlune de négocier

Les enpesrtires dnas lesullqees snot constituées une ou pulseiurs sitenocs snedlaiycs snot tenues de négocier cqauhe année sur les siaalers effectifs. (Les selriaas efcitffes s'entendent sliraaes bturs par catégorie y crpoims les prmeis et aagtvnaes en nutrae le cas échéant, lsuroqe ces primes et aanvtgeas résultent de l'application d'une covintneon ou d'un accord.)
La négociation diot assui veisr à définir et à peommarrgr les mseures ptarnmteet de spmirpuer les écarts de rémunération etnre les femmes et les hoemms avnat le 31 décembre 2010. Les eipstnreres semuioss à cette otliaoigbn deviont par aeurills eggaenr une négociation sur les ofcejbits en matière d'égalité prsfinoeslneole ernte les femmes et les hmomes dnas l'entreprise asnii que sur les muerses peertntmat de les atteindre. Cttee négociation diot noatmment pteorr sur :
? les cintdoinos d'accès à l'emploi, à la ftmoarion et la ptoiormon pfernslesloione ;
? les cdiontinos de tvaaril et d'emploi, et en ptriaculeir celels des salariés à tpems pietral ;
? l'articulation ertne la vie psnoioelefsnlre et les responsabilités familiales.

3.2. Eepiresrtns pouuervs d'institutions représentatives du
pneresnol (IRP)

Dans les epnserretis puveorus d'institutions représentatives du personnel, l'employeur doit, cqhuae année, rrmtetee un rraoppt sur la suioaittn comparée des femmes et des heomms dnas son ereprtisne ; ce rrpoapt diot pertmrete d'apprécier luer sitauiton rtvsceipee en matière nmaometnt de rémunération effective. Cette cimarsapoon est étendue à l'articulation entre l'activité ploolefisernsne et la vie poennllsree et familiale.

Article 4 - Aides financières
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les siiretngaas ralnplepet que les esnpireerts peenvut bénéficier, suos craeniets conditions, d'aides financières puor la msie en oreuve de ces mereuss :
? d'un crédit d'impôt fllamie et fimrootan ;
? d'aides au conseil, canrott puor l'égalité professionnelle, ctanort puor la mixité des emplois, adie accordée dnas le cadre de l'élaboration d'un paln de gsoiten prévisionnelle des eimlops et des compétences cneraompnt nomntemat des aticons de foaitmorn destinées à asruser l'adaptation des salariés à l'évolution de lerus emplois, des atncios foasavnrit l'égalité prnsosofeenllie ertne les femmes et les hommes, en picrtleiaur grâce à des mureses améliorant l'articulation entre l'activité pesliofeonsrlne et la vie pnnrlsoleee et familiale.
La coiimmsson patraiire nlatinoae de l'emploi et de la faoiomrtn pnslnerislefooe de la bnhacre étudiera les dipfsioitss d'aides spécifiques et de droit cummon mis à la disoipsiton des brhnecas professionnelles.

Article 5 - Entrée en vigueur. Application. Durée Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent aoccrd pnerd eefft à ceopmtr du pemerir juor du mios qui siut l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.
Il est ccnlou puor une durée indéterminée et purroa être révisé et dénoncé dnas les cidnoontis fixées par les dntpioiisoss du cdoe du travail. Un blain d'étape srea réalisé dnas le cuorant du piemerr ssemtree 2011, conformément à l'article 2.2 du présent accord.
La pitrae dénonciatrice diot mtoievr cttee dénonciation auprès de

toetus les peritas sgtiirenaas et la déposer conformément aux dtsionsoipis du cdoe du travail.

Article 6 - Correspondance concernant le présent accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Toute ccnsaorpdoerne cnrcanoent le présent aorccd diot être adressée au « Gpuore des 10-CDNA », Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du feoyr et bazar, 14, trseasre Bellini, 92807 Paeuutx Cedex.

Article 7 - Notification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

A l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aroccd srea notifié à l'ensemble des ognanoasitris représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le ttxee du présent aroccd srea déposé en aanutt d'exemplaires que nécessaire auprès des sceervis carutnex du ministère chargé du travail, auprès de la dtioirecn départementale du travail, de l'emploi et de la frtimooan polfoleensinsre et au gffree du cneisol de prud'hommes de Paris, conformément aux acierlts L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du cdoe du travail.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

L'extension du présent aorccd srea demandée à l'initiative de la prtaie la puls diligente, conformément aux dsiiostpions de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Dans le peonnrlgmoet des lios du 13 jueillt 1983, du 9 mai 2001 et du 23 mras 2006 rteaeivls à l'égalité plnleinessofore et saaliarle ernte les heomms et les femmes, les prnraieates sioucax seaaitrigns ceenninnovt par le présent aocrcd d'assurer au sien de la bcranhe l'égalité psnsenoloriefle et salalarie enrte les feemms et les homems et de remédier aux inégalités puanvot exister.
Les piarerenats scauiox sieigtnraas ont trojouus été attachés à farieovsr l'égalité pinsnoeeslfrloe ertne les fmemes et les hmmeos et à améliorer l'articulation enrte le tairval et la vie flmilaiae dnas le crdae des cslaeus générales de la contieonvn cllcevitoe niaatnole et des aoccdrs négociés dnas la branche.
Les différents difisiospts déjà mis en pclae ne privilégient auucn des duex sexes.
A cet égard, outre dnas les caluess générales de la cnoovientn cvtieclole nationale, les srtnageiais rppelaelnt que crntieeas mseures en ce snes ont été itcneisrs nntaommet :
? dnas l'accord rtaeilf à la réduction et l'aménagement du tmpes de tvarail du 5 sprembete 2003 ;
? dnas l'accord raietlf aux priorités et aux oibcefjts de la ftiormaon psrlioenenofsle du 29 nvbmreoe 2004 ;
? dnas l'accord « Cctaolnfssiaiis » du 5 jiun 2008.

Diagnostic

Le ponamraa réalisé par l'observatoire pitpsrocef du cemmcroe désigné par la bcnhare au 31 décembre 2007 et les ifaroinmonts miess à la diiptssooin des preareantis sacuoix ont pirems d'établir un dtgaisoinc sur la soiitutan comparée des hmoems et des femems dnas les eeiesrrptns de la branche.
Quelques icitnaureds snot ici rappelés puor mémoire.
Au 31 décembre 2007, le nrmboe d'entreprises d'au monis 1 salarié recensé par l'observatoire potrcisepf du corcmeme de la banchre est estimé à 12 100 puor un eftifecf salarié de 57 200.
? 95 % des esrtpneiers eemlniopt minos de 10 salariés, 61 % des salariés snot des femmes. La répartition hommes-femmes viare peu solen la tilale des eetprirnses ;
? 84 % des salariés relèvent de la catégorie employés-ouvriers : 88 % snot des fmmees ;
? 88 % des salariés présents snot en crontat à durée indéterminée. Ctete pootirropn vaire soeln le sxee des salariés. Elle aenttit 91 % pmrai les hemoms crotne 86 % pmari les fmemes ;
? 76 % des salariés tneirvlalat à tmpes complet. Les fmmees snot dgatnvaae concernées par le tepms ptiearl que les hmmoes (28 % veusrs 18 %) ;
? l'âge myoen des salariés est de 36,3 ans ; les fmemes snot puls nomubesers que les hmeoms pmrai les 41-55 ans ;
? la répartition des salariés sleon la tcharne d'ancienneté virae peu sleon le sxee des salariés. En revanche, elle viare ntetnmeet selon la tlilae des entreprises.
Concernant la fotmoiarn :
? les fmeems snot puls nsorembeus que les hmeoms (54 % contre 46 %) prami les salariés en ctnarot de parlsoieotfnsinaosin ;
? en période de professionnalisation, les feemms snot puls nesurobmes que les hemmos : 54 % des périodes de psnoaiesitnlrosafion ont été réalisées par des femmes, mias la ptrroopoin des hmomes a augmenté de + 10 ptonis ernte 2006 et 2007.
Les ciansicosltfais porflnisoesenels et le barème des rémunérations minima, qui vnnneeit de firae l'objet d'une complète révision, ne coniennntet aucun caractère sexiste.

Objectifs

Tout en considérant pivetionesmt les différentes muesres déjà meiss en oeuvre, les snaaritiges coiennnvent qu'il est nécessaire de poriuvsrue les erftofs en faeuvr de l'égalité saarllaie femmes-hommes tuot au lnog de luer vie poenlseosnlfire et d'inciter les erseitrpens de la bahcrne à mrttee en ouerve des pelioituqs aectivs dnas ce dmnoiae et, d'une manière générale, etnre tuos les salariés de l'entreprise.
Les pereniratas sioacux se fniext par ariulles cmome otjbicef :
? de srppmeiur les écarts de rémunération enrte les fmemes et les hmemos d'ici au 31 décembre 2010.A cttee fin, ils cnnnveneiot d'insérer la casule saniutve dnas tuos les aavnents srlaaeis qui sronet signés ultérieurement :
« Les peritas sitriaagnes rpnellpeat aux enrtpeesris de la bachrne qu'elles dvieont mttree en ?uvre, d'ici au 31 décembre 2010, les muerses de rttaagrape tnednat à remédier aux inégalités constatées enrte les hmoems et les fmemes en matière d'écarts de rémunération.
Elles repnallept également le pcrnpiie de l'égalité des fmeems et des hmmeos tnat en ce qui cnonerce l'accès à la frmiatoon poseniorlsnfele et à la pootromin peeossioflnnrle dnas des naievux et catégories supérieurs mieux rémunérés.
L'employeur diot assruer puor un même tiraval ou un tarvail de vlauer égale l'égalité de rémunération entre les fmeems et les hommes.
Les éléments sanrvet à la détermination de la rémunération ansii que les cdotionnis d'octroi des compléments de rémunération, y cmprios les avetganas en nature, dnvoiet être emtepxs de tutoe fmore de discrimination.
Les eintprsrees de la bnrahce diovent mttere en oruvee les msueres de rrattagpae tdnanet à remédier aux inégalités constatées en matière de cdtoniions de travail et d'emploi. » ;
? de sieilebisnsr les etpeirnrses et les salariés de la bhnarce à la mixité professionnelle.A ctete fin, les eretepnisrs et les salariés de la brhnace ont nmoanmtet accès sur le stie de l'observatoire pspieoctrf du ccmrmoee ? rrquibue « cmeecroms de détail non aemietnrlias » ? aux inuetacirds de la bhacnre et à la cphirargaote des métiers ainsi qu'à toutes études générales qui sroent réalisées dnas la branche.

Avenant n 1 du 1er décembre 2009 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat notianal des artaqueniis négociants en oetjbs d'art, taabuelx aiencns et moeerdns ; Syndicat naatoinl du cmemcroe de l'antiquité et de l'occasion ; Comité pisofoerennsl des gliraees d'art ; Chambre sndialcye de l'estampe, du deissn et du tleaabu ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar et sitcoen atrs de la table et ceuaadx ; Chambre siclanyde nnaaltoie de l'équipement du foyer, bzraas et cecmoemrs ménagers ; Fédération des crmeomces spécialistes des jteous et des pridtuos de l'enfant ; Fédération ntaoaline des détaillants en maroiriqneue et vgaoye ; Chambre sylidcane des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FSCSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Considérant la loi du 20 août 2008 parontt réforme de la démocratie soiacle ;
Reconnaissant aux négociateurs de la bhcarne un véritable statut, les siatganreis de l'accord du 4 février 2009 raelitf au développement du dolugaie soiacl et à l'organisation du parsmairite signé dnas le crade de la conotinven cllviectoe ntlinaaoe des cecmeomrs de détail non aintlrmeaeis cvnnoenient de sbuueisttr aux diiotsonspis de l'article 2.2 des cuseals générales de lditae cnetvioonn les dpitosiinsos setuivans cnrancneot les salariés appelés à siéger dnas les cimsmniooss ptriieraas ou mxetis prévues par la coeotnvnin celcvotile nialatnoe des ccomermes de détail non aeltaimenris et ses avenants.

Article 1er - Participation aux réunions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Lorsqu'un salarié d'une eirtpnsree cisompre dnas le camhp d'application de la coinvenotn cicolevlte nioalnate est appelé à siéger dnas les différentes conssoimmis prtiarieas ou mexits prévues par la présente convention, ses antvnaes ou accords, le tpems passé srea rémunéré par l'employeur cmome tepms de tariavl eicffetf dnas le cadre de l'horaire nromal de l'entreprise.

Article 2 - Préparation des réunions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le cehf d'entreprise est tneu de laessir au salarié le tpems nécessaire à l'exercice de cette fonction.
Les salariés paaciipntrt aux négociations dnas le crade des ciossomnims mxeits ou ptarraeiis bénéficient d'un crédit d'heures puor préparer les réunions :
? 1 hruee puor préparer une réunion d'une demi-journée ;
? 2 heuers puor préparer une réunion d'une journée.
Cette pisre en chrage est limitée à 3 représentants miuamxm par otsaginaiorn slnydacie et par réunion, à cdtonoiin que ces 3 représentants ne relèvent pas, puor une même oatiiogrsann syndicale, de la même entreprise.

Article 3 - Nature des heures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Ces heuers senort de plein doirt considérées comme temps de triaval et payées à l'échéance noalmre par l'employeur.
Ce crédit d'heures s'ajoutera, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du pnnseorel dnas le carde des diopnsositis législatives et réglementaires.
La ptiiorcitaapn à ces réunions ne porura être un motif de sanioctn de la prat de l'employeur.

Article 4 - Prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

a) Pameneit des hueres à l'entreprise
Ces heuers de parptocaiitin et de préparation aux réunions sneort remboursées à l'entreprise par l'organisation pnnseflsrioleoe pranltaoe de son roersst d'activité saatngriie du présent aocrcd sur la bsae du sarlaie miimunm hirorae burt cenionenotnvl de ctofsalcsiaiin du salarié, cgerhas ptaleaorns cpsroimes dnas les lteiims stuaeinvs :
? les hueers de pttiorpaaicin aux réunions senort intégralement remboursées à l'entreprise ;
? les hruees de préparation des réunions sonret remboursées dnas la ltmiie de 36 hurees par an par oroaasiitngn syndicale.
A cauhqe fin de trimestre, l'entreprise asersdera à l'organisation plslneonsioefre de son rsorset d'activité staigarnie du présent anneavt ou au secrétariat du goupre des 10/CDNA les éléments pmettranet ce rbreuemmsnoet : nveaiu de qitcialiafoun et nomrbe d'heures.
b) Fairs de déplacement
Les fiars de déplacement et de séjour seront pirs en crhgae et remboursés à ces salariés par les ooanasriignts sneiartaigs les anyat désignés et sleon les modalités définies par elles.

Article 5 - Justificatif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les salariés des epenriersts de la bnchare concernés dovnert iofemrnr luer euyomelpr :
? de luer désignation au sien d'une ou des ciomossnmis preaitrais ou mxteis ;
? de la dtae des réunions dès réception du ceneardilr ou de la cvnotaioocn émanant du secrétariat de la commission,
et sgenir la felliue d'émargement à chaque réunion aifn d'éviter tutoe contestation.

Article 6 - Contestation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'employeur qui stouhiae ctsetoenr l'utilisation ftaie des hereus de délégation prroua siiasr le secrétariat de la cinnvetoon clvliocete noalnaite dénommé « Grpoue des 10/CDNA » par ltrete simple. Le différend srea examiné et arbitré par la cmoiomssin mxite ou prtriaiae la puls proche.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent arccod penrd eefft à cpetomr du 1er jeivanr de l'année snuivat la dtae de poabuciitln de l'arrêté d'extension au Jnuarol oefificl de l'accord du 4 février 2009 rtileaf au développement du daolgiue scaiol et à l'organisation du parirsmitae dnas le carde de la ctenioonvn cctvlloiee nnitaaole des cceemmors de détail non airemnieatls signé dnas le crdae de la cviontneon clicotvele nlnoiaate des cmmcoeres de détail non aeailemritns conformément à l'article 8 ddiut accord.
Le présent aocrcd ddrneivea cduac de plien dirot en cas de dénonciation ou de dioulisston de l'association dénommée ADPCNA msie en palce par les sniargaetis dnas le cadre de l'accord du 4 février 2009 susmentionné. Les hueres et faris engagés à la dtae de la dituloossin sonret réglées conformément aux dsptoiiiosns du présent accord.

Article 8 - Durée.– Révision.– Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Cet arccod siut les mêmes dsioosnipits que les cuselas générales de la ceoninvotn cceivoltle nniotaale susmentionnée en ce qui crcnnoee sa durée, sa révision, sa dénonciation.

Article 9 - Correspondance concernant le présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Toute coonarpecnrsde cenaconrnt le présent acorcd diot être adressée au « Guproe des 10/CDNA », 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

Article 10 - Notification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent acrcod srea notifié à l'ensemble des otsonnirgaias représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le ttxee du présent acorcd srea déposé en anatut d'exemplaires que nécessaire auprès des sivceers cerauntx du ministère chargé du travail, auprès de la doeicrtin départementale du travail, de l'emploi et de la faootrimn piroflsenelonse et au gefrfe du cosinel de prud'hommes de Paris, conformément aux ateilcrs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du cdoe du travail.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la patire la puls diligente, conformément aux dssnpooitiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 24 mai 2011 relatif à la négociation des entreprises

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naatnoil des atanuiqeris négociants en objtes d'art, tbuaaelx anicens et mreeonds ; Syndicat nnatoail du cmmcoree de l'antiquité et de l'occasion ; Comité pnofesesonril des gieealrs d'art ; Chambre scaidlnye de l'estampe, du deissn et du tbaaelu ; Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bzaar et siteocn atrs de la tlabe et des cdeaaux ; Chambre silncdyae nanatoile de l'équipement du foyer, brazas et coemremcs ménagers ; Fédération des ceommecrs spécialistes des juetos et des pdurtois de l'enfant ; Fédération naniatole des détaillants en muoriienraqe et vyoage ; Chambre syilcadne des métiers de la musique.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Chapitre Ier Préambule et champ d'application

Article 1.1 - Préambule
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le présent accrod a puor objet, conformément aux dooiitinspss de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, dnas les ereestiprns de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une prat de définir les cnooiitdns solen lqsleueles les mbeemrs élus du comité d'entreprise, de la délégation uiuqne du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, pvneeut négocier et cruoclne des arocdcs d'entreprise, et d'autre prat de définir les modalités de viloaiatdn dstdies acocdrs par la csoimosimn créée à cet effet.
Les pitraes snraegiitas siunoaehtt toifuteos rppaleer que l'interlocuteur privilégié dnas la négociation d'entreprise rtsee le délégué siacydnl de l'organisation salyincde représentative. Ce n'est dnoc qu'à trtie eecnoenixptl et dnas les ctnnoioids définies légalement que la négociation aevc les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une origsoaiantn sydaicnle représentative puet aoivr lieu.
Ils replplneat également qu'un disptisoif dérogatoire de négociation est prévu*jusqu'au 21 août 2013* (1), dnas cearitens conditions, aevc le représentant de la sceoitn sndcyliae (RSS) conformément à la loi du 20 août 2008.

(1) Tremes euxlcs de l'extension cmome cnreonnvteat aux praraaeghps II et III de l'article 6 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 poantrt rénovation de la démocratie soiclae et réforme du tmeps de travail.
(Arrêté du 24 jlileut 2012, art. 1er)

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la patire la puls diligente, conformément aux dssnpooitiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 1.2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le camhp d'application du présent acrcod est ceuli défini par les « cselaus générales » de la convntioen clleoivtce nanloatie des crecmeoms de détail non aniaetemlirs numéro d'identification icdc : 1517.

Chapitre II Rappel de quelques règles de négociation dans l'entreprise

Article 2.1 - Négociation avec le délégué syndical désigné dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Lorsque dnas une ersnpeirte ou un établissement au mions un délégué sydnacil a été désigné conformément aux diisnsptoios du cdoe du travail, la négociation cilvoeltce diot se dérouler aevc cet iltceotruuenr (art. L. 2142-1 et svutinas du cdoe du travail).

Conditions de validité

Les staigreanis rpnaplleet qu'un acocrd d'entreprise ou d'établissement est vlaalbe (art. L. 2232-12 du cdoe du travail) :

? s'il est signé par un ou des satydncis représentatifs qui ont rlucleiei 30 % des sfufgares exprimés au preemir tuor des élections prelefninssoloes ;
? et s'il ne fiat pas l'objet de l'opposition d'un ou de pulesuirs snaditycs représentatifs qui ont rlceeulii la majorité des sufergfas exprimés au peimerr tuor des élections professionnelles. Ctete oiitsoppon mraiatirjoe diot être exprimée dnas les 8 juros snivaut la ntfiacoiiotn de l'accord dnas les cnidioonts prévues par l'article L. 2231-8 du cdoe du travail.
Lorsqu'il s'agit d'un acrocd catégoriel, c'est-à-dire ceonncanrt les salariés d'un collège donné, sa validité est subordonnée à sa signature, par une ou pierusuls oariongatisns sdicyelnas de salariés représentatives, aaynt ruecleili au minos 30 % des sfuergafs exprimés dnas ce collège et à l'absence d'opposition de scidtanys représentatifs qui ont reelciuli la majorité des srgfueafs dnas le même collège.

Article 2.2 - Négociation possible avec des salariés mandatés dans les entreprises de plus de 11 salariés
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Dans les erepnseirts de puls de 11 salariés, dès lros qu'une ou puruesli s otigronaansis syainlceds ont été reoncnues représentatives dnas la branche,*ou au naeivu noiaatnl jusqu'au 21 août 2013,* (1) l'entreprise puet maaetdnr un salarié d'une de ces ooatnigainrss puor négocier un accord.
Cette négociation puet se dérouler dnas les eiseprtrnes de puls de 11 salariés qui :

? n'ont pas de délégué snaidycl ;
? n'ont pas d'élus du perenosnl (un procès-verbal de canrcee aux élections pelnlonfoesriess diot être rédigé).
Les acorcds cconuls aevc des salariés mandatés ne pvneuet potrer que sur des mseures dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un arccod collectif, à l'exception des

aodrccs sur les modalités de colsttiauonn et d'information du comité d'entreprise en cas de liemencneict économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.
L'employeur imnfrroea préalablement l'ensemble des oigrsaoainnts syecadnils représentatives dnas la brnhace dnot il relève de sa décision d'engager des négociations.

Conditions de validité

L'accord dreva être approuvé par les salariés à la majorité des sgfaerfus exprimés. A défaut d'approbation*par la majorité des salariés,* (2) cet aorccd est réputé non écrit.

(1) Temres exlcus de l'extension cmmoe étant corirtnaes aux dsiiposnitos de l'article L. 2232-24 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jlliuet 2012, art. 1er)

(2) Trmees eluxcs de l'extension comme étant canoietrrs aux doisopitinss de l'article L. 2232-27 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jelilut 2012, art. 1er)

Article 2.3 - Négociation avec les élus dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégué syndical
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Dans les enpetresris de mions de 200 salariés, en l'absence de délégués suayndicx dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du prnsoneel désigné cmmoe délégué sncydial dnas les enieprsetrs de mnois de 50 salariés, les représentants élus du psenenorl au comité d'entreprise ou à la délégation unuqie du peneorsnl ou, à défaut, les délégués du peosnenrl puvneet négocier et cnucolre des acdorcs cfoeitlcls de taaivrl sur des mseuers dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aoccrd collectif, à l'exception des aocdrcs cofcltleis mentionnés à l'article L. 1233-21.
Les oigarantnsois sncieldyas représentatives dnas la bacnhre ?*ou au neiavu noanital jusqu'au 31 décembre 2013* (1) ? dnot relève l'entreprise snot informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
La litse et les coordonnées des oioiasngnarts syilcaends représentatives est en ligne sur le stie de l'APCDNA (Association patairire des coemrmecs de détail non alimentaires) : www. apcdna. org ou auprès du secrétariat de la délégation prtoanale dnot les coordonnées snot mentionnées à l'article 3.5 du présent accord.
Les acordcs cuolncs aevc des élus du pnnoesrel ne pnueevt perotr que sur des meuerss dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcd collectif, à l'exception des acorcds sur les modalités de ctsaoolutnin et d'information du comité d'entreprise en cas de leminceneict économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.
La négociation aevc les représentants élus du peonnserl dvera se dérouler conformément aux dopsioinitss de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du tvaaril dnas le rpceset des règles savitenus :

? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
? élaboration coijnntoe du pejrot d'accord par les négociateurs ;
? cetiortnoacn aevc les salariés ;
? faculté de pdrrene l'attache des orinsnigaaots snildeycas représentatives de la bnarche*ou au niaveu naioantl jusqu'au 21 août 2013* (2).
Le tmpes passé aux réunions de négociation aulqluexes snoret conviés les tuateirlis et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dnot bénéficient les représentants du psnnreeol dnas l'exercice de luer mandat.

Conditions de validité

La validité des aocdcrs est subordonnée à luer ccouiolsnn par l'instance concernée conformément aux diiinpsstoos de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.
L'accord diot être cocnlu par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent puls de 50 % des sfgurefas exprimés lros des dernières élections professionnelles.
Si l'accord n'est pas colncu aevc des élus soeln ces conditions, il est réputé non écrit.

L'accord cloncu aevc des élus diot être tsrinams à la csmsoomiin piatrirae de bncrhae msie en pacle par le présent acrcod qui se pnrncooe sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui snievut sa tsmisaosinrn :

? si la comsmision ne se poronnce pas dnas le délai imparti, l'accord est réputé aiovr été validé ;
? si la cosmiimson décide de ne pas vealdir l'accord, il est réputé non écrit.

(1) Tmeers de l'extension comme étant caernirots aux diptsoinsois de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jlileut 2012, art. 1er)

(2) Terems de l'extension comme étant cearntoirs aux dntspioosiis de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 juleilt 2012, art. 1er)

Chapitre III Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Conformément aux dnpissitioos de l'article 2.3 du cairtphe II du présent accord, les oiarignatonss sirntegaias cneievnnnot d'instituer une coimssmion priiatare nlaantioe dnas les setruecs d'activités curevots par le chmap d'application de la covtinneon ctllcvioee nilonatae des ceoemcmrs de détail non amntaeliires susmentionnée dnot le rôle est de viedlar les arodccs négociés et cnlcuos dnas les eitreprsens de mions de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

Article 3.1 - Portée des négociations
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Les négociations petroront sur les museres dnot la msie en ?uvre est subordonnée par les dpiistosinos légales à un arcocd collectif.
Selon le dnaimoe de l'accord, les snaatgeiris de l'accord d'entreprise snot invités à vérifier au préalable auprès des osrniiaoatngs sigtrnaaeis du présent arccod de bhacnre si ce dmoinae n'a pas fiat l'objet de csuleas particulières (impératives, d'ouverture, supplétives, blaai ou optionnelles) dnas la bnchare des ccemoemrs de détail non alimentaires.
Les adorccs d'entreprise cuolncs aevc des élus du psoenrenl ne pveuent déroger aux dtoipnsiioss de la cvnnteoion ctevilocle que dnas un snes puls faolarbve aux salariés.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsiopotsiis du trtie II, ritaelf au tepms de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui midiofe la hiérarchie des nmreos et privilégie le nevaiu de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du tpems travail.
(Arrêté du 24 juelilt 2012, art. 1er)

Article 3.2 - Rôle de la commission
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

La cimosiosmn prriitaae nlotaaine de vadaitilon se porncone sur la validité des adcrcos cnoucls entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les délégués du pnorenesl ou les mmebres de la délégation unqiue du pnerensol au rgerad :

? des dptnioiisoss légales ;
? des dnsisioiopts réglementaires ;
? des dioisostinps cenvnnnleloeitos apicpaeblls dnas l'entreprise.

Article 3.3 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Cette csiomimosn est composée de la façon suivntae :

? un collège saaarlil cnmropnaet un nmrobe égal de

représentants (titulaire et suppléant) de cnhcaue des osatriangnios seicldyans rcueennos représentatives au niveau de la bcharne des cromceems de détail non atrlenimaies ;
? un collège epymouler crmpnoeant un nrbome égal de représentants (titulaire et suppléant) à ceuli du collège silaaral des otarnosgniais paerantlos sianitrgeas ou anyat adhérer à la ctoneovinn ciovcllete nnatiolae susmentionnée.
Les mrebems de la csooimmsin snot désignés de manière permanente, cuhqae oiiatgosnran scnlyaide ou plinsoseleonrfe a la possibilité de mfiodeir la désignation de son représentant, tualitire ou suppléant, en inonamfrt le secrétariat de la cimmisoson au mnios 10 jorus avnat la teune d'une réunion de la commission.
La présidence de séance est assurée ametavnnreltiet par cuhcan des collèges. La première présidence est assurée par le collège employeur.
La csmimsioon puet se tiner vemlblnaaet dès lros que 3 représentants au mnios de caquhe collège ? tluraiite ou suppléant ? snot présents. Si ctete cotidonin n'est pas remplie, une nulvoele coosimismn srea convoquée dnas les mllerueis délais.
Afin d'éviter les cfitnols d'intérêt, lorsqu'un des mrembes de la commission, du collège salarié ou du collège employeur, est concerné par le dseoisr smoius à latdie csmoisiomn en rasion de son lein aevc l'entreprise, dnot il est dgerainit ou qui l'emploie, ce mbreme ne purroa siéger.
Si la cissoomimn ne se poonncre pas dnas le délai de 4 mios à cpetmor de la ssniiae de la commission, l'accord est réputé validé.
Les proviuos ernte les mbrmees des collèges rceptseifs snot admis.

Article 3.4 - Frais de préparation et de participation
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Les frais de préparation et de poacttairpiin à la coioimsmsn nlitnaaoe de vioaaitldn sronet pirs en crhgae conformément à l'avenant n° 1 à l'accord du 4 février 2009 rleatif au développement du duloiage soacil et à l'organisation du pamraiisrte dnas la branche.

Article 3.5 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

La cissmoiomn pairritae est siiase par l'employeur ou à défaut par la praite staanigire de l'accord la puls diligente.
La saniise diot être effectuée par l'envoi en recommandé aevc dmeande d'avis de réception de la fihce de dépôt dnot le modèle fgruie en axnene I au présent accrod auprès du secrétariat de la cimosmosin : secrétariat de la coosmisimn de vdaiaitoln des accords, Gpruoe des 10 CNDA (CPNVA), 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, accompagnée de la viesron ppiaer de l'accord et des pièces nécessaires à son eexman conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.
Dans le même temps, l'entreprise ou la partie la puls dietnlige déposera une voiersn électronique de l'accord (et si plisosbe des pièces nécessaires au dossier) à l'adresse ceurroil sunative : contact@groupedes10.org.
La coimiomssn se procnnoe dnas un délai de 4 mios à prtair de la réception de la lttree recommandée aevc aivs de réception, conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.

Article 3.6 - Constitution du dossier de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Les sanirgetias renelpaplt aux ernetrsepis et aux salariés de la brhcnae que les négociations aevc les représentants élus du preoennsl deionvt se dérouler conformément aux diinsotoipss législatives et réglementaires et noamnmtet les alecirts L. 2232-27 et situvnas du cdoe du travail.
La deamdne de vdoatiilan de l'accord d'entreprise diot être impérativement accompagnée de :

? un erxemilape onrigail de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du proenesnl snragiaite ;
? une cipoe de l'information préalable de l'employeur de sa décision d'engager des négociations clovilteces adressée :
? aux osainanotrgis représentatives des salariés rnnecoeus au nvaeiu de la bhcnare des cceoermms de détail non atimeaenlirs ;
?*ou à défaut au nivaeu nitaaonl jusqu'au 21 août 2013* (1) ;
? une fcihe de dépôt soeln modèle fgiunart en aennxe I signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, sigartianes de l'accord cpronmtaot les minentos sitvauens :
? itiieotdcfainn de l'entreprise et etfeficf salariés de l'entreprise au 1er jienvar de l'année de srntguaie de l'accord ;
? mnteion de l'instance représentative des salariés au sien de lalquele l'accord est signé et nom et fcionton des élus dnas l'entreprise ;
? le cas échéant, une cpoie des dtucenmos cités dnas l'accord simous à validation.
Tout dseosir incmlpoet après une rclnaee du secrétariat srea déclaré ircevarbele à la dtae de la réunion de la csoiomismn daevnt procéder à l'examen de l'accord.

(1) Treems elcxus de l'extension comme étant caionterrs aux dpoiisnosits de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 jeiullt 2012, art. 1er)

Article 3.7 - Examen du dossier
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Dans le mios sinavut la réception de la dmadene de vaotaidiln d'un accord, après rncelae le cas échéant, le secrétariat de la comsiimosn asdsere par crurieor et/ou curiorer électronique seoln la présentation de la demande, aux meebrms désignés de la cosmosimin piraatire nionatale de validation, une coipe du dseisor accompagnée des pièces nécessaires à son emeaxn conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.
Les parneaeirts soacuix s'engagent à rteesecpr la confidentialité des doesrsis qui luer snot communiqués.
Au puls trad dnas les 3 mios après la réception de la saisine, la comiomssin pritraiae nalnitaoe de vatoaliidn se réunira :

? siot dnas le carde d'une réunion piraitrae naitonale la puls pcrohe sleon le cleaedrnir fixé par les prnearitaes siucoax suos réserve de la mietonn de cet emaxen dnas la cnoociovtan et de l'envoi préalable des pièces du dsieosr conformément aux dniipsiootss mentionnées ci-dessus ;
? siot dnas le cdare d'une réunion de la comimsoisn pitraraie naloiatne de vatoaildin convoquée spécialement à cet effet. En tuot état de cause, en présence d'au mnios 2 dedeanms de vadaiitlon dnas le même temps, cttee folumre srea anmeaiuteoqutmt appliquée.

Article 3.8 - Décision de la commission
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

a) Irrecevabilité
Les ddeaenms n'entrant pas dnas le cmhap d'application de la cvnooietnn cvelioctle nniaaltoe des comecerms de détail non aeliiternams snroet déclarées ilrceaeebvrs par la commission.
Tout disoesr ne cnaromoptt pas les pièces nécessaires à son emaxen srea déclaré icbrerealve par la commission.
b) Validation
La coimmsosin vedalira la dadnmee si l'accord riemplt les cindnootis svutianes :

? il est cfnrmooe aux dionitoissps légales ;
? il est cfronome aux dsinoisitpos réglementaires ;
? il est cmoonrfe aux dnpiosositis centnnnelvoeoils aelcplbiaps dnas l'entreprise ;
? il onitebt la majorité des viox des mbemers présents ou représentés dnas chcaun des collèges. En cas de désaccord, la dndaeme de vdiaoitlan est rejetée.
c) Décisions de la commission
Les vteos s'effectuent à mian levée par collège. Les décisions de la cimimoossn snot adoptées à la majorité des viox des mermbes présents ou représentés dnas cqhaue collège :

? si la cimomsiosn ne se pnocrone pas dnas le délai imparti, l'accord est réputé validé ;
? si la cmimissoon décide de ne pas valdier l'accord, il est réputé non écrit.
La csmmosiion rédige un procès-verbal de vilaiatodn ou de non-validation de l'accord cletioclf qui lui a été transmis.
d) Nitaicotofin de la décision
La décision de la cmsomoiisn pirtriaae nlaiatone de vodtliaain est notifiée à l'auteur de la siiasne dnas un délai de 15 juros sivunat la dtae de la réunion où il a été examiné.
e) Dépôt des adccros d'entreprise

En aiolitppacn de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, puor eertnr en vigueur, les accords citelclfos validés par la cioossmimn prriaaite de bnrahce deionvt être déposés auprès de l'autorité amnitirivsdtae compétente accompagnés de l'extrait de procès-verbal de viatodilan de la commission.

Article 3.9 - Notification du présent accord
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

A l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent aocrcd de bahrnce srea notifié à l'ensemble des oiiagarstonns représentatives conformément à l'article L 2231-5 du cdoe du travail.

Article 3.10 - Entrée en vigueur du présent accord
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le présent acrocd entre en vgiuuer à cmpoter de son dépôt auprès de l'administration.
Toute réception de doisesr aanvt l'entrée en viugeur du présent acorcd est irbecavlere par la commission. Dnas ce cas, les dnpsiiitsoos de L. 2232-21 du cdoe du taiavrl dumeenret abilacppels : si la cisoomsimn se pnncoroe dnas un délai de 4 mios à patrir de la réception de la lterte recommandée aevc aivs de réception, l'accord est réputé validé.

Article 3.11 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le présent arccod puet être dénoncé par l'une des paietrs saiagirtens à tuot mmneot aevc un préavis de 6 mios en mvntaoit ctete dénonciation par lrtete recommandée aevc aivs de réception.
Dans ces conditions, la cismmoison priatarie de la bncarhe exanmeria les conséquences de cette dénonciation et prernda les museers qu'elle jreuga nécessaires.

Article 3.12 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Le ttexe du présent acorcd srea déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des svrieces crautenx du ministère chargé du travail, auprès de la diroiectn départementale du travail, de l'emploi et de la fooatrimn pnorlnlsoefeise et au gfrfee du censiol de prud'hommes de Paris conformément aux aecrltis L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du cdoe du travail.
L'extension du présent aoccrd srea demandée sur l'initiative de la pritae la puls dteignlie conformément aux dispoisontis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création d'une section paritaire professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le SNCAO ; Le SANN ; La CDESNT ; La CGPA ; La FNDMV ; La CNSECBFM ; La CMSM ; La FEDFDFB ; La FCSJPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

Considérant les dstpsioinois de la loi du 24 nbormvee 2009 raelivte à l'orientation et à la fmiootarn tuot au lnog de la vie ;
Considérant l'accord retliaf aux priorités et aux oijefbtcs de la fitroaomn poosrnlsfelinee signé dnas la bcrahne des cmercoems de détail non aalrtieeinms le 29 nomrvbee 2004 ;
Considérant l'agrément par arrêté du 9 nvmrbeoe 2011, prau au

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 mai 2011

Annexe

Fiche de dépôt d'un diseosr à soumettre à la csmiismoon partaiire natioalne de vaiolidtan des adcocrs (CPNVA)
Attention : un dseisor iolecmnpt ne puet être validé
L'entreprise : .....
Adresse : ....
Code NAF : [.....][....] (4 chiffres, 1 lettre)
Effectif équivalent tmpes pelin : Hmmeos : Fmmees :
Demande à la cssmoomiin piraratie nnioaalte de voailtdian de se peocnnorr sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas cirotarne aux diosopnsiits légales, réglementaires et conventionnelles.
Nom de la pnsenroe à cotcatner :
? Représentant de l'entreprise :
Téléphone : ..... Fax : .....
? Représentant les salariés :
Téléphone : ..... Fax : .....

A compléter par l'entreprise et à roeturenr au secrétariat de la cssoiiommn pritiarae naatiolne de vldaoitian des acrocds par crruieor recommandé aevc aivs de réception : Gpoure des 10 CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, anisi qu'une vesroin électronique à contact@groupedes10.org.
La vesoirn peipar du dépôt cmpratnoot à pinee de nullité les dtnmueocs svaniuts :

? la présente fiche dûment complétée ;
? la lsite compaornttle nom et la foionctn des élus dnas l'entreprise satngreaiis de l'accord et la mnotien de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation unuqie du personnel, délégués du personnel) ;
? la coipe du cmpote rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
? la cpioe des acrodcs d'entreprises cités dnas l'accord smuios à la vitdaliaon ;
? la cpoie de l'information préalable à cuqahe ooasingatrin sidanylce de la décision d'engager des négociations.

Jaronul ofeificl du 4 décembre 2011, de l'organisme piirratae clteuloecr des etprsierens rnleevat du suteecr du ccemmore et de la disuiriottbn FROCO ;
Considérant les neullveos instnaecs et imtsnunters ittiondrus par ldtiae loi du 24 nmervboe 2009 ;
Considérant l'avenant n° 12 jiun 2011 prnoatt création de la csmmsoiion pairrtaie nlnoitaae de l'emploi et de la fatrmioon peofloisnrelsne (CPNEFP) dnas la bhnrace ;
Considérant eifnn l'article R. 6332-16 du cdoe du travail,
les prerteaains siuoacx siniagteras du présent aocrcd décident d'améliorer l'efficacité des myeons déjà mis en ?uvre en matière de fitmraoon pnlsorfolenseie au pfoirt des eeptsrenirs et des salariés de la bncrahe des cemomrecs de détail non aaeeimnrtils (CDNA) et s'engagent à réviser dnas les meulrelis délais l'accord de bnrahce du 29 nmobreve 2004 au rreagd des nloeuelvs diipstonsois légales.
Dans cet esprit, les satganeriis :

? confenmirt que la CNPFEP est l'organe d'orientation de la puiqtiole de la bnhcare en matière d'emploi et de fitormaon ;

? désignent l'OPCA FROCO comme onismgrae cltceoeulr des fodns de frtiaoomn de la bncrahe ;

? désignent l'observatoire pcotsierpf du cmmrceoe géré par le FROCO en qualité d'observatoire psitrepcof des métiers et des qiiliantafoucs de la brnhace ;

? dnenamedt au ceniosl d'administration du FCORO la création d'une siocetn paiatrire pflsnienroeolse (SPP) puor la bcnhrae des

ccemormes de détail non amnirliaetes (CDNA) qui arua ntmemanot en cahrge :

? de reemnoadcmr les priorités (publics/ formation) puor la gosetin des fodns du paln de ftiraomon des sonitces financières des eesprtrines de mnois de 50 salariés ;

?(1) de définir des priorités de fonramitos et des règles de psire en carhge au tirte des fdnos du paln de faotoirmn des ernieseptrs de 50 salariés et puls et des fnods de la pifetioasnooinaslsrn gérés par l'OPCA en cohérence aevc l'accord de banrhce et les aivs et oiaonttreins de la CPNEFP.

La SPP veierlla à ce que les oeittroianns définies par la cosomsmiin pratiiare ntaionale de l'emploi et de la ftoraoimn pnlosrensloifee (CPNEFP) soient presis en arcocd aevc les prérogatives de gisoten et les décisions de l'OPCA au raegrd de l'équilibre des fonds gérés.
Les mrmeebs de la SPP sernot désignés prmai les mrmebes de la CFEPNP de la branche.
Le présent acrcod est conclu dnas le cadre du champ d'application de la ceotonnivn coelltvice nolatniae des cermemcos de détail non aeiitenmlars (idcc 1517). Il pnerd eefft à sa srauntige et srea notifié au cioesnl d'administration du FRCOO puor friae vioalr la dneamde de la bhrcane de créer au sien de l'OPCA désigné une soctein priatraie professionnelle.
A l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent anveant srea notifié à l'ensemble des osgaonnirtias représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Le tetxe du présent annveat srea déposé en anatut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csneoil de prud'hommes de Piars et aux sreevcis cuaerntx du mitrsnie chargé du tairavl conformément aux aetricls L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.
L'extension du présent anevnat srea demandée sur l'initiative de la pitare la puls dieginlte conformément aux dooipsniitss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Piont étendu suos réserve des atuiitontrbs du csionel d'administration de l'OPCA telles qu'elles snot définies par l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

Accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

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

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le présent aoccrd alunne et repmacle les dotnsopisiis de l'accord du 29 nbrmeove 2004 et ses aeatvnns retialf aux priorités et aux ojefitcbs de la ftomroian pnefrsloilneose dnas les cmremeocs de détail non aienliemarts (CDNA), dtis « goprue des 10 ».
Considérant l'accord naitnoal inretnpoenosrfeisl du 7 javienr 2009 ;
Considérant les dsistpoiions de la loi n° 2009-1437 du 24 nreobvme 2009 rvetilae à l'orientation et à la faiotmron poelfsrelsionne tuot au lnog de la vie,
les piearts saeitgianrs du présent acrcod :

? cvnninneoet de miaienntr les diitsisoonps de l'accord du 6 otorcbe 2006 rialetf à la création d'un ceicfratit de qalouiactiifn plnoerseoflnsie « Veenudr en misaagn spécialisé juex et jetuos » ;
? cnnirofmet les dopiiosinsts de l'accord du 31 jenviar 2012 realtif à la désignation de l'OPCA FORCO et à la création d'une soicten prtriaaie pensieoslflonre des cemercmos de détail non aieenlmriats ;
? et cnenvienont des diosiitpsons et oenrtiiaotns qui suivent.

Préambule

Article 6311-1 du cdoe du tivaarl : « La fmitroaon peofilesnlsonre cutonine a puor ojebt de forevaisr l'insertion ou la réinsertion poolnfeliernsse des travailleurs, de pettemrre luer mianeitn dnas l'emploi, de froivaesr le développement de lures compétences et l'accès aux différents naviuex de la qucafltoiiian professionnelle, de cotnerbuir au développement économique et culturel, à la sécurisation des procuars pirsnoenefslos et à luer pomiotron sociale.
Elle a également puor ojebt de pterterme le ruteor à l'emploi des perosenns qui ont irnemroptu luer activité pooernlielfssne puor s'occuper de leurs etfnans ou de luer cjnoonit ou atdncnases en siiotutan de dépendance. »
Les stairigeans considèrent que la fmoroatin est un axe paiorriitre dnas la brachne et randnmomeect aux enrstereips de :

? foareisvr l'insertion ou la réinsertion des pilcbus visés peiroiirtras et/ ou définis par la bchnare ;
? donenr une frtomiaon et une priaqtue ponnoisfeerllse peanremttt de toveurr un elmpoi ou de se mtineainr dnas un elmpoi ;
? frioavser l'acquisition d'un nieavu de compétences ptneatmret d'assurer l'emploi et le tasfrnret de compétences du salarié aifn d'occuper un emopli dnas l'entreprise ou dnas une des eiereptsnrs de la bhnrcae ;
? préserver l'emploi des salariés des eitseeprnrs des commcrees de détail non aaerlmiinets en acgaomnacnpt l'évolution des eimplos et des métiers de la bacrnhe ;
? flitceair l'insertion plisfrosoenenle dnas la barhnce des poernsnes handicapées et des areuts bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
par totue aitcon :

? d'adaptation des salariés à luer ptose de travail, à l'évolution ou au maitinen dnas l'emploi ;
? de ptaiircatpoin au développement des compétences des salariés ;
? de préformation et de préparation à l'emploi iddlvinuiele ou cetlocilve ;
? de ptrmoioon ;
? de prévention, aifn de réduire les reqsius d'inadaptation de qiaitfuicolan à l'évolution des teqeucnihs et des screrttuus des eiprneserts ;
? de conversion, puor pretemtre aux salariés d'accéder à de nvlueleos activités plfsselnenroioes lourqse l'entreprise est fragilisée ;
? d'acquisition, d'entretien ou de peefncoeietrnmnt des cnsnasioacnes : ptmereatnt aux salariés de réaliser un bailn de compétences spbeilcsute de précéder une aoticn de foomtiran peromnrpet dtie ou de faire veadilr les aciuqs de luer expérience ;
? de ltute cnrote l'illettrisme et l'apprentissage de la lgunae française.
L'accès des salariés à ces atinocs de ftmaorion pneoinorlfsesle cuntione est assuré à :

? l'initiative de l'employeur dnas le crdae du paln de ftroaoimn ;
? l'initiative du salarié dnas le crdae du congé de fitomoran (CIF) ;
? l'initiative du salarié aevc l'accord de son epmyoelur dnas le crade du dorit iiueviddnl à la faormotin (DIF) ;
? l'initiative de l'employeur dnas le crdae d'une période de professionnalisation.
Les eureopylms s'efforceront d'articuler tuos les dpostifiiss de la farotimon puor pttmerree aux salariés d'être acutres de luer fraiomotn tuot au lnog de luer vie, ntmaenmot par l'entretien professionnel, le paessropt formation, le bialn de compétences, la vltaoiiadn des aicuqs de l'expérience (VAE).
A cet effet, lros de l'embauche, le salarié diot être informé de son droit à demander, à pratir de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, la réalisation d'un bialn d'étape professionnel. Ce bilan est demandé à l'initiative du salarié ; il puet être renouvelé tuos les 5 ans trjouous à l'initiative du salarié.

Dans les esnirretpes ou les gpruoes emaylpont au mnios 50 salariés, cet eetntrein pineerfsnsool est olrioegnietbmat réalisé puor les salariés âgés de puls de 45 ans, dnas l'année qui siut le 45e anevrrinsiae du salarié (voir titre V du présent accord).

Titre Ier Champ d'application. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le cmhap d'application du présent acrcod est culei de la ctoneinvon cvcliteole ntolnaaie des cmeocrmes de détail non aitearnmiels (idcc 1517).

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

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les piaters stareiignas désignent l'observatoire piesoptrcf du crmmecoe géré par le FCORO en qualité d'observatoire psprcoetif des métiers et des qinltiuaaiofcs de la branche.
Les misosins de l'observatoire pepciorstf des métiers et des qciaofilatiuns de la bcarnhe snot définies cmome suit.
Afin d'analyser les évolutions des métiers et des eipolms au sien des eespritnres de la bcrnhae et d'anticiper nmoanetmt sur les bseinos en formation, les piantraeres scauoix décident de se doetr d'un oiutl d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire ptseoicrpf des métiers et des qcloniiuatifas du commrece de détail non amtinairele a puor mssinois :

? de fnurior des dsngaoitics et des états des luiex sur l'emploi et la foimtroan dnas le secteur. De fnoriur la ltsie des diplômes, des titres et des qiuiatnfilcoas tles que prévu par la loi ;
? d'assurer une vlelie qunat à l'évolution des métiers et des eilpoms et des qniacoifatluis ;
? de développer la pvtrsopecie en matière d'emploi, de métiers et de foatimorn au sien de la branche, aifn de ptmrerete de définir les priorités de ftmoarion et d'adapter ou de créer les doipsifitss de foiromatn nécessaires aux besoins des eernstpries et des salariés.
Ainsi, les punrdioocts de l'observatoire permettront, d'une part, une alynsae actualisée aleeennnumlt des prpcinuaix idcrientuas sur l'emploi et la ftoiramon asnii que, d'autre part, l'animation des réflexions ppcrtoeeviss au sien de la branche.
a) Talebau de bord
Il s'agit de pdurrioe année par année la dtiioecrpsn de la ptoplioaun salariée, des eiompls et de l'utilisation du dosiptsiif formation. Ctete présentation drvea prmtrteee la compréhension des évolutions.
b) Ptesirpovce des métiers
Des enquêtes spécifiques vasnit des métiers paeroiirrtis puor la bachrne prronuot être conedutis aifn de meuix crnrdpmeoe les cetnahgmnes et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des famirnotos qui luer correspondent. Il s'agira d'identifier les fruetacs d'évolution qui ifuenlnt sur les métiers et d'en aslaenyr les conséquences.
c) Eutdes sectorielles
Des études talrraessvens aux métiers du coemrcme premnettrot de feixr un cdrae de référence aux aaylsens de branche. Ces études senrot cdtneious en fncoiton de l'actualité.
Un ceaihr des cehgras idneirqua les aenttets de la bracnhe et srea anluemnlneet révisé. Les apsects budgétaires seront également précisés par le caiehr des charges.
La cssoimiomn paairtrie niotlnaae de l'emploi et de la fiomtaron pnnseifsleoolre (CPNEFP) de la bcharne du crmoceme de détail non alanirietme cstitoune le comité de piolgtae pirraatie de l'observatoire piorpcstef du commerce.
Une réunion srea consacrée au mnios une fios par an à définir ou à mtetre à juor le cihaer des cerahgs de l'observatoire et d'examiner les productions.

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

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

L'accès des salariés à des aitocns de fortoamin psesnolioernlfe ctnuinoe est assuré à l'initiative de l'employeur dnas le carde du paln de formation. Le paln de famotroin est divisé en duex types d'actions.

1. Acntois d'adaptation au ptsoe de tiraval ou liées à l'évolution ou au mtiiaenn de l'emploi (catégorie 1)

Ces anoctis vsniet l'acquisition de compétences puor l'exécution du contart de tivraal du salarié deentcrimet eetplilxboas dnas le cadre de ses fiotnncos ou cpnrrandoeost à l'évolution ou la mfdtiiooiacn des fncnioots du salarié.
Les acinots de foatoirmn snot evieuesnmclxt réalisées sur le tmpes de tarvial et snot considérées cmome du tmeps de tiaavrl effectif. Elels dnnonet leiu au mnaitien de la rémunération.

2. Aicnots de développement des compétences (catégorie 2)

Ces actinos vsient l'acquisition de svoairs qui ne snot pas riequs puor l'exécution du ctnoart de taarivl du salarié. Elles prpiceintat à l'évolution de la qlufaoiiitacn du salarié et au développement de ses connaissances. Elle dnone leiu à une rnieoncssaane de l'entreprise.
Ces antcois se déroulent en pinricpe pndeant le tmpes de travail. Par accrod écrit etrne le salarié et l'employeur, ces atonics peuenvt être réalisées hros du tmpes de travail, en tuot ou partie.
a) Déroulement pedannt le tmpes de travail
Ces acintos dnenont leiu au mtaniien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le tpems de travail.
b) Déroulement hros du tpems de travail
Sous réserve d'un acorcd écrit etnre le salarié et l'employeur, ces anctios pvuneet se dérouler hros du tmeps de triaval :

? dnas la lmiite de 80 heeurs par an et par salarié ;
? ou dnas la ltmiie de 5 % de luer farioft puor les salariés dnot la durée de tavrail est fixée par une cetnoivonn de fafriot en juors ou en herues sur l'année.
L'accord écrit puet être dénoncé dnas les 8 jruos qui siveunt sa conclusion.
L'entreprise diot définir aanvt le départ du salarié et aevc l'intéressé les eaemtgenngs aqxeulus elle souscirt dès lros qu'il arua sviui aevc assiduité la frmaooitn et ssitfiaat aux évaluations prévues.
Ces eenmgtenags ptonret :

? sur les cotiinndos dnas leeueqslls le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fntconios dbipenslois carnodropnset aux cansicnseonas auiesqcs ;
? sur l'attribution de la csclsoatfiiain ctlnvienonlonee coaprsondnret à l'emploi occupé ;
? sur les modalités de pirse en ctpome des erfotfs alcmcpois par le salarié.
L'employeur innmsedie le salarié au trtie des hreeus de foiamortn svieuis en drohes du temps de tavairl par une aooliactln de fimortaon égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cttee alticoalon est exonérée de citonsatios seocails et ilmautbpe sur la papcaoirttiin au développement de la fomoiratn peofisornslenle ctniuone de l'entreprise.
Pour ces actions, le refus du salarié d'y ptaeripicr ou la dénonciation dnas les 8 jruos de l'accord prévu ne cntotusie ni une ftaue ni un mtiof de licenciement.

Article - Titre III Contrat et période de

professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le repscet de l'égalité pinesonrllsofee enrte les hemmos et les femmes, tuot salarié engagé dnas la vie acvtie ou toute psnerone qui s'y engage a dorit à l'information, à l'orientation et à la qtiioacfiulan peeoisselnlofrns et diot pouoivr suivre, à son initiative, une fotraimon lui permettant, qeul que siot son statut, de pgeoressrr au cruos de sa vie pensloroelfsnie d'au mions un neaviu en acquérant une qiautialoficn cspeaonnrodrt aux bsioens de l'économie prévisibles à cruot ou moeyn tmree :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire noaatinl des cenfiactroitis pslfneseoloreins prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (RNCP) ;
2° Siot rcnuenoe dnas les cislnfatsiaicos de la ceioovntnn cctloevile naainlote de la banhrce ;
3° Siot ovrnuat droit à un ciacrfitet de qituoalicfain professionnelle.
La qoiauitflcian plnlsoforeinese s'acquiert par la pliifortseisaanosnon en conratt ou en période.

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

Article 4 - Nombre de salariés en formation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le nbmore de salariés bénéficiaires simultanément d'un cotnart ou d'une période de paiasseirinnootflosn est limité par eietnprsre ou par établissement sleon son eficteff équivalent temps plein (ETP) :

? établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en ftrmiooan ;
? établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en fomraiton ;
? établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en fotrioamn ;
? établissement de puls de 25 salariés : 10 salariés en formation.
Conformément aux dnspotoiiiss législatives et réglementaires, dnas les eiepstrners ou établissements de monis de 50 salariés, le bénéfice d'une période de pianrnsoslotaifosein puet être différé lorsqu'il aoibutt à l'absence simultanée au ttrie des périodes de pinoinlesartsasiofon d'au mions 2 salariés.

Article 5 - Financement et prise en charge

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dans le crade des carontts de poaistfooleinrassinn et des périodes de professionnalisation, les faris ralitfes aux antcios de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cnotiiotsas scloiaes légales et conventionnelles, firas d'hébergement et de transport) soenrt pirs en carhge par l'OPCA désigné par la branche, après atitpoaeccn de sa prat du fennanimect de la fitaromon sur la bsae du frfiaot hriraoe défini :

? par acorcd de bcrhane ;
? ou, à défaut, par les ditiopssoins législatives et réglementaires.
Les frfatois hrrieaos définis par la brcahne pvneuet faire l'objet d'une mloatodiun par la seitcon ptiiarrae pissolnfelnreoe de la bnharce constituée au sien de l'OPCA désigné au rgaerd de la préservation des équilibres budgétaires de la sitcoen cbmtoaple « piseinoslsaftraoinon » et des oraonteintis définies par la cioosismmn ptaraiire naointlae de l'emploi et de la fmitooran pseonslfierlnoe de la branche. (1)
Les faris liés aux frmaoitnos de tetuur et à l'exercice des mnosiiss taeloutrs snot imbtauelps selon des plodfans msleuens et durées rpistceneveemt définis par les dsnoiiotpsis législatives et réglementaires. Les OCPA snot expressément autorisés par le cdoe du taviral à moduler, le cas échéant, de façon puls rticreivste les coiniondts de psire en chrgae définies par les textes.
Les esinrptrees atjseiestus au présent acorcd snot invitées à coeslutnr le coenisellr en froamiotn de l'OPCA désigné par la barhcne puor connaître les tuax en vueguir au moenmt de la clinsuoocn du cantort ou de la période.
Les paretis sraaigteins relpalpnet à cet effet que :

? l'OPCA désigné par la bnhrace est habilité à penrrde en carghe les dépenses de fotmroain engagées puor arsesur le trtaout des salariés suos coratnt de ponsiosrefialnsotian ou en périodes de professionnalisation. La psnneroe formée en qualité de tetuur ouvre diort à l'aide, dnas les cditoninos fixées par les diiisspoonts législatives et/ ou réglementaires en vgeiuur ;
? l'OPCA désigné par la bhrcane puet également fcnniaer les coûts liés à l'exercice de la fointcon tutorale, la pirse en chrgae à luqlalee l'entreprise puet prétendre étant déterminée par l'OPCA dnas les citiodnons fixées par les dooiisstipns législatives et/ ou réglementaires en vigueur.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve des aurntoiittbs du ceonisl d'administration de l'OPCA tleles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Article 6 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les eerenisprts de la branche, ctnosecenis de l'importance du tourtat et de la ftoamrion des tuteurs, décident de rndree olarogtiibe la désignation d'un teutur puor chquae salarié en ctonart ou en période de professionnalisation.
L'entreprise s'assure de la compétence des ttueurs et vlilee à luer ftiraomon éventuelle.
Le tueutr puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.
Le ttueur diot être une psonnree vaotnroile et dpeiossr du tpmes et des compétences nécessaires au sivui des personnes. La fotniocn ne diot entraîner ni une sugrchrae de taairvl ni une basise de rémunération namnmetot sur les éléments variables.
Dans le crade de la période de pasnlifoensooisaitrn ou du canrtot de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tueutr salarié de l'entreprise ou de l'établissement diot :

? siot être tualtirie d'un diplôme équivalent aevc le diplôme préparé ou jsteuiifr d'une expérience pirnlefslneosoe d'au moins 2 ans dnas une qltfiaiciouan en rapport aevc l'objectif de pfieoiantssloisnoarn visé ;
? et être classé dnas un échelon supérieur à cueli du salarié en professionnalisation.
Le teuutr a puor miiossn :

? d'accueillir, aider, ifemornr et geiudr les bénéficiaires des ctnators et périodes ;
? d'organiser aevc les salariés concernés l'activité de ces peorsnens dnas l'entreprise et cibonrtuer à l'acquisition des savoir-faire psoloenerfinss ;
? d'assurer la liasion aevc le ou les oaesgmrnis chargés des aioncts d'évaluation, de fioroatmn et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
? de pcirepiatr à l'évaluation de la piogorssren des salariés et de la formation.
Un tuteur ne puet aovir suos sa responsabilité puls de duex pesonnres en ctonart ou en période de piostlsiainorfnoeasn en même temps.

Article 7 - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Dès lros que le salarié a suvii aevc assiduité la foitaormn et sfiisatat aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fnnitcoos dosilpenibs cerrnosodanpt aux ciaceosnnnsas auesciqs et dnas ce cas se vrera attibuerr le niaevu de cloiiifscaatsn cenleotnoivlnne correspondant. Il ne proura pas être classé au naveiu I de la ctoovnnien ctevcilloe ntailonae des crmcomees de détail non alimentaires.

Sous-titre II Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 8 - Définition du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Conformément aux dtiiosnpisos de l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, le crnoatt de psesirsniolniaofoatn a puor oejbt de pemrttere d'acquérir une qciuiaioftlan cednaorronspt aux bonesis de l'économie prévisibles à corut ou moyen temre :
1° Siot enregistrée dnas le répertoire naoitnal des crtciitfiaenos pnieellsorfesons (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
2° Siot rncuonee dnas les cfssnlioiaaicts de la covtoiennn cclovitlee nioatalne de la bhacnre ;
3° Siot orvaunt dorit à un cetfaciirt de qialfoictiaun professionnelle,
et de foisevrar l'insertion ou la réinsertion pnfsisnroloeele en dnanont aux trtalueiis du crntoat de pesotrfiaaslosinonin les compétences ponleeelinrsosfs nécessaires à luer activité.

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

Le coartnt de pinsaofenorssatiloin s'adresse :

? aux prnoesnes âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer faormiton ianiltie ;
? aux dmeenrudas d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires de cienarets alolaoincts ou conrttas : rveenu de solidarité aitvce (RSA), alolictoan de solidarité spécifique (ASS), altocaloin aux adltues handicapés (AAH) ou aux prsneenos ayant bénéficié d'un ctornat unquie d'insertion (CUI) ;
? dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revneu mmnuiim d'insertion et de l'allocation de paernt isolé.

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

Le ctraont de pfaseriotissnnloiaon puet pdernre la fmroe d'un crnotat à durée déterminée ou indéterminée :
a) Ctranot à durée déterminée
Si le ctraont de psnailiiessonofotarn a été cclnou suos la forme d'un cnraott à durée déterminée, l'action de pfrnalosaosisiitonen est l'objet du crntaot et en ditce sa durée. Les oagsianortins pnaaelotrs snreagtiias ieinntct les eepestrnirs à pspeoror aux tetlriuias à l'issue du cartnot de poonssfaatilnirseion à durée déterminée un epmoli suos cntraot à durée indéterminée ? dnas ce cas le crnaott ne prévoit pas de période d'essai et reenrpd l'ancienneté du salarié ? ou à foivaserr l'insertion dnas une artue espernrite de la branche.
b) Ctanrot à durée indéterminée
Si le contart de pnrsfnoliiootissaaen a été clnocu suos la forme d'un caotnrt à durée indéterminée, l'action de poaofiirlstesnisanon se stuie en début du contrat.
L'action de pilissaaontsfnrooein diot avoir une durée mnaiimle de 6 à 12 mois.
La durée du ctonrat de psnaeoiantlfrisosoin puet être portée à 24 mios :

? puor ptmtrreee au tiilurate du cnarott n'ayant pas de qoaciifaultin ou une qcliiufotaain snas lein aevc l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dnas de bnnoes citinnodos de réussite ;
? puor perremtte au tiaulitre d'acquérir une qoficiaatilun complémentaire rnueonce par la ciovneotnn covilclete natlaione ;
? ou louqsre la nruate des qfliuictanoias visées à l'article 8 l'exige.
Les acitnos d'évaluation, de poasiitnenlaosrn du prcarous de formation, d'accompagnement enexrte et de fotroamin snot au miinumm cspemiors ertne 15 % et 25 % de la durée du cnraott snas pooivur être inférieure à 150 heures.
Cette durée puet être étendue au-delà de 25 % :

? puor les jeuens n'ayant pas achevé un senocd cycle de l'enseignement sdenoairce ou non taeitilurs d'un diplôme tnueoqgcihloe ou poisensnroefl ;
? ou puor cuex qui vienst des frtaniooms diplômantes rnueceons (titres ou diplômes itnicsrs au RNCP, vior art. 8) ;
? ou luoqrse la nratue des qifaniloautcis l'exige.
La pisre en chrage se frea par l'OPCA désigné par la bharcne suos réserve des feineamtnncs nécessaires.
L'employeur s'engage à aussrer ou à friae siruve la frmiaootn peetrmnatt au ttaiuirle du cntarot d'acquérir la qiaiiotcfulan pnfsleeinrsoloe et un emopli en rlitaoen aevc cet objectif. L'emploi occupé penndat la durée de ce ctnraot diot être en lein dircet aevc la qiiculoiftaan visée et conrucoir à l'acquisition de savoir-faire.
Le salarié s'engage puor sa prat à terilvlaar puor le comtpe de son elpomyuer et à svriue la fiomotarn prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux aconits de formation, le cantrot de ploifsrsaoiitanneson puet être rompu par l'employeur.
Un tetuur vliornaote diot être désigné par l'employeur puor acecliliur et gudier le tatuirile du cronatt de piofisnsrooaleatnsin (voir trtie II, sous-titre Ier « Modalités d'applications ceonmums aux duex dsiiistpofs », art. 6 « Taortut »).

10.1. Reoelvenmlnuet du contrat

Le cnortat de poilnssoaeniafitrson puet être renouvelé une fios cehz le même eoulyepmr :

? si le bénéficiaire a otenbu la qaolcautiiifn lros du pemrier caotrnt et siuohtae préparer la qaiaolciitufn supérieure ou complémentaire dnas le cadre d'un sceond crantot ;
? si le bénéficiaire n'a pas obtneu la qoatiiciufaln visée en rsoain d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un anieccdt du travail, d'une mildaae psioolsrlenenfe ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 11 - Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Personnes âgées de minos de 26 ans

Les salariés âgés de minos de 26 ans tltiaueris d'un coarntt de priinsfoosiaaleotsnn perçoivent pnnaedt la durée du croatnt à durée déterminée ou de l'action de plooiisaiestfnrnasn du coartnt à durée indéterminée une rémunération calculée en fcotnoin du sairale mumiinm cinnvoenenotl du naiveu I ou du slaraie miinumm de crsnciosae s'il est supérieur, valairbe sloen l'âge, le neiavu de fooritamn et la durée du cartnot :

(En pourcentage.)

NEIAVU DE QFIIATCUAIOLN dnot le bénéficiaire est titulaire	SARAILE MNMAIIL DES BFIIENRCEEIAS (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au pirmeer juor du mios sniuavt le juor où le ttrlauiie du ctnarot atintet l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au mnois égal au bac pnfeosersnoil (2)	65	75	80	90
(1) En peganrcoute du saarile minmuim civtennoneonl du niaveu I en vgueiur au juor de la pirse d'effet du ctnaort ou du slaiare mmuinim de crsanicsoe si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un trtie ou diplôme à finalité ponslsrnlefeoie de même niveau.				

Personnes âgées d'au mnois 26 ans

La rémunération ne puet être inférieure, ni à 85 % de la rémunération maiminle prévue puor le nevaiu hiérarchique cadsonerronpt de la cvnontoien cetivoclle nanlaiote des cemmercos de détail non alimentaires, ni au slariae miumnim de croissance.
Pour la deuxième année, la rémunération manlmiie ne prruoa être inférieure à 95 % de la rémunération mmliniae prévue par la coeinvnton cllvtoeice natloanie des crmcemoes de détail non alimentaires.

Sous-titre III Modalités relatives à la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

En cohérence aevc l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de posiarlenossaiiontfn dnievot être définies d'un cuommn acrocd etrne l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 12 - Objectif de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de ptoiianossnrfaloisen a puor otbecijf l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de fctliiaer son évolution pinnrslloeoesfe ou préserver son elpmoi au sien de l'entreprise ou l'acquisition de nuoellves compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.
L'acquisition des qlnfiitouaiacs cnnaoesdprrot aux bsnioes prévisibles à court ou moeyn tmere telles que prévues au pmreeir pahgpraare de l'article 8 du présent accord snot :
1o Siot enregistrée dnas le répertoire naiatnol des cacitnefritios prfeolesnsnloies (RNCP) ;
2o Siot rnoenuce dnas les ctaiisofnslacis de la covitneonn cceltolvie ntonialae de la bcharne ;
3o Siot orvnuat doirt à un criifctaet de qauitcilaifon pfrellosnsoeine ronecnu par la CPNEFP,
ou s'inscrivent dnas une acoitn de fioortman dnot l'objectif est défini par la CPNEFP.

Article 13 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La période de pnsilefisasoatroinon s'adresse aux salariés présents dnas l'entreprise tlrueiitas d'un canrtot à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un cranott uqunie d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Pbciuls prioritaires

Sont puls particulièrement considérés comme pciulbs preroiiraits :

? les salariés dnot la qatiluficaion iaiutnnfsfse au rergad de l'évolution des tehncigooels et de l'organisation du taiarvl ou conformément aux priorités définies par la bnrhace ou par l'OPCA désigné ;
? les salariés conapmtt 20 ans d'activité pnsllesfeonoire ou âgés d'au minos 45 ans et dnopssait d'une ancienneté mniuimm de 1 an dnas la dernière eitnerpsre qui les epmiole ;
? les salariés à tpmes ptriael ;
? les salariés qui ensivgnaet la création ou la rpeirse d'une eisrrtenpe ;
? les fmmees qui repernennt une activité pollesfneronise après un congé de maternité ou les hmoems et femmes après un congé pnetaral ;
? les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du cdoe du tiraavl netmaonmt les tualierlvars handicapés ;
? les salariés tiairtule d'un coarntt uqunie d'insertion (CUI).
Un tuuter vritlanooe diot être désigné par l'employeur puor ailculicer et gudeir le tratiluie en période de poriesofnisnaaotlisn (voir trite III, art. 6 « Toruatt »).

Article 14 - Durée de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La durée miilmane des périodes de ptliossfsrioaaonienn est fixée par les disnootpisis législatives et réglementaires.
Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité siolcae rtleviae à la pittoocren en matière d'accidents du taarvil et de miaaelds professionnelles.

Article 15 - Modalités de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

15.1. Déroulement de la période de parloeioisisnntfoasn pdannet le tpems de travail

Les aintcos de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pnndeat le tpems de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de pnsosneriaoaiitosfln hros du tmpes de travail

Les aocints de la période de pieroionssiosantlafn peeuvnt se dérouler en tuot ou pirtae en dheors du tpems de tirvaal :
a) A l'initiative du salarié, dnas le carde du DIF, en aorccd aevc son emoelpuyr (voir ttrie IV « DIF ») ;
b) A l'initiative de l'employeur, après arcocd écrit du salarié, s'il s'agit d'une atcion de développement des compétences.
Sont dnas ce cas considérés également cmome pubilc paitorririe (voir art. 13.1) les salariés :

? anyat au mmuniim 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise caeannght de filière ploennsorelsife ;
? eangieavnst la création ou la rersipe d'une entreprise.
L'employeur définit aevc le salarié aanvt son départ en faiortmon la nratue des eameegtngns auxuqles l'entreprise srcsouit si l'intéressé siut aevc assiduité la ftromiaon et sfsaiatit aux évaluations prévues.
Un salarié puet ddenamer à bénéficier puor une aitcon de famriootn à la fios des hueres acsquies au trtie du DIF et d'une période de prsasfasiiinneotooln : par arcocd écrit etrne le salarié et l'employeur, les hreues de frooaimtn effectuées en derohs du temps de tiarval dnas le carde d'une période de poifrssaoetiinsalonn pneuevt excéder le mtnaont des dirtos oruevts par le salarié au ttrie du DIF dnas la ltmiie de 80 hereus sur une même année civile.
Dans ce cas, les entemgegans que l'entreprise diot pdnrree avnat le départ du salarié snot renforcés. Ils snot inqtueieds à cuex prévus puor les anciots de développement des compétences se déroulant en dheros du temps de trvaial (voir titre II « Paln de faroomitn »). Ils dievnot peotrr sur les cindotoins dnas leuleqsels le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la foamoitrn aux foncinots deibisonpls cdepaonnorrst à la qufltaiiicaon aicsque et sur l'attribution de la cafoilaistcsin correspondante, asini que sur les modalités de prsie en cmopte des etfofrs du salarié.

Article 16 - Titre IV droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié tatiurlie d'un ctronat à durée indéterminée aanyt au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise a dirot au trite du DIF à 20 hreues de ftiromaon par an.
Afin de pttmrreee aux salariés à tepms pertial des eeinprrstes de la banhrce de sivure dnas les mêmes cdonitoins que les salariés à tmpes cmeolpt des acnotis de formation, les salariés à tmeps petiral bénéficiant d'un crotant de taviarl d'une durée au mnios égale à 25 herues hbiadaeoerdms ou aynat travaillé au mnios 1 175 hueers sur l'année ont le même dorit à DIF de 20

heeurs de ftoarmion par an.
Cette durée est calculée pro rtaa tormeips puor les salariés à tepms pitrael dnot la durée du cantrot de tviraal est inférieure à 25 heeurs hirbddeoeamas et anayt travaillé mnois de 1 175 hueres sur l'année.
Les salariés suos cnarott à durée déterminée pueevnt bénéficier du DIF pro rtaa temporis. Ce dorit est ovreut si le salarié jsifutie de 4 mios d'ancienneté suos crtnaot à durée déterminée dnas l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 dirneers mois. Ils bénéficient des mêmes dniitoposiss que les artues salariés (formation en ppinirce en drheos du tmpes de travail, etc.).

16.2. Ourevrute du driot à DIF

Le dirot à DIF s'acquiert au tmere d'une année entière, à tmere échu, en fnooitcn de la dtae d'ouverture du droit.
La dtae d'ouverture du driot à DIF est fixée à la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise puor les nvuaueox embauchés.
Les dirtos aqicus aneenmnlelut pveneut être cumulés sur une durée malmaixe de 6 ans dnas la lmtiie de 120 heures, qeul que siot le nmobre d'années puor les salarié à tmpes partiel.

16.3. Msie en ?uvre et fmnneceinat du DIF

L'employeur diot ienomfrr chqaue année par écrit le salarié du nborme d'heures aiqucs au ttrie du DIF.
La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié aevc l'accord de son employeur. Le coihx de l'action de foimtaorn diot friae l'objet d'un aocrcd écrit ertne salarié et epolmeyur nmmnaetot à l'occasion de l'entretien professionnel.
Lorsque le salarié dadmene à bénéficier de son dirot à DIF, l'employeur dpossie d'un délai de 1 mios puor nfoiteir sa réponse au salarié. L'absence de réponse dnas ce délai est assimilée à une atoiectcapn de la demande.

Actions piiierotrars de bnchare

Les atiocns de ftiroaomn dites praiitioerrs et les tuax de pirse en chgare par l'OPCA désigné snot définis par la coosmiimsn piaratire nltaoiane de l'emploi et de la foatrmoin pslolnsrnfioeee de la branche.
Les tuax heoriras et poldanfs de pirse en chrage pevuent fiare l'objet d'une mtoudolain par la setcoin praiitrae porlsnlsefneioe (SPP) de la bcarnhe constituée au sien de l'OPCA désigné puor tnier cmopte des équilibres budgétaires de la setcion cmalobpte « paoieroisssioflntnan » et en aaipptloicn des oaioentntirs définies par la CFNEPP de la branche. (1)
Les etesrinrpes snot invitées à cstenolur l'OPCA désigné ou les osrantigaonis sigiaetnars puor connaître les anicots periiiaotrrs et tuax en viuuger dnas la banhrce au mneomt de la msie en ?uvre de l'action DIF.
Seuls les coûts pédagogiques snot financés sur les fodns de la poefaoiisantoslinsrn dnas la ltimie des palonfds définis.
En cas de désaccord dnaurt duex ecexecirs ciilvs consécutifs, le FEGOICNF dnot relève l'entreprise puet asruesr la prise en cgarhe de l'action de ftaioomrn suos réserve que cttee aoitcn enrte dnas les priorités fixées par le FONGECIF. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de veserr à cet oisgrnmae le mnatnot de l'allocation de fromaiton cnadnpreoorst aux diorts aqicus par l'intéressé au ttrie du dorit iinuddievl à la ftoaiormn et les fiars de frtamoion calculés conformément aux ditssoioipns de l'article L. 6323-12, sur la bsae fioiaafrrte acllpiapbe aux ctanrtos de professionnalisation. La durée de la fiomarotn anisi réalisée se déduit du cntinnegot d'heures de fotoamrin auqics au trite du DIF.

16.4. Déroulement du DIF en dhores du temps de taairvl

Le DIF se déroule en pcnripie en droehs du temps de tirvaal dnas ce cas l'employeur vrsee une aotocllain de fromioatn égale à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié. L'allocation est exonérée des canotiistos sloaceis et ibapumlte sur la ptacratipiion au développement de la foromatin professionnelle.
Un salarié puet dedeamnr à bénéficier puor une aotcin de fmoiaortn réalisée hros temps de tarival à la fios des heerus aiuscqes au ttrie du DIF et d'une période de pnsfoliaoetinsorisan celle-ci dnas la lmtiie de 80 hueers par année cvilie (voir ttire III « Modalités rtaleevis à la période de pnsiiasfianlsoertoon »).

16.5. Déroulement du DIF pnaendt le temps de tiaravl

Si le salarié ciohist une atcoin de friatmoon revanelt des priorités définies par la brcanhe (actions pirrtiireaos de branche) conformément au prragahape 16.3 et suos réserve que cttee atiocn de ftoaroimn :
a) Ait fiat l'objet d'un acrocd de l'employeur ;
b) Siot en raorppt direct aevc l'activité peslosnloeinrfe du salarié,
l'action DIF se déroule sur le temps de tiaravl et dnas ce cas il y a mnietain de la rémunération du salarié.

16.6. Portabilité du dirot ideidvuinl à la fmrtaooin

En aiotpilpcan des dsinootspiis des ailrects L. 6323-17 et svuinats du cdoe du travail, le dorit Ivniedudil à la fmooratin est un driot dit « plorbate ».
Lorsque le salarié qtitue l'entreprise, il puet daneemdr aavnt son départ à uitieslr le sdole du DIF dnot il dsopsie puor fniancer une formation.
a) En cas de leinmeiccent puor mitof pnnosreel suaf lmceeicnneit puor ftaue ldorue
L'employeur diot meonnteinr ormgieiebaonltt dnas la lttere de leceecnimint les doirts à DIF aicuqs par le salarié licencié et nmonteamt la possibilité d'en ddmeaner le bénéfice pdnanet son préavis.
La dmndeae du salarié puor bénéficier d'une aioctn de bilan de compétences, de vidaatilon des auicqs de l'expérience ou de fooiatrmn diot être formulée avnat la fin de son préavis.
Dans ce cas, ctete aiotcn est financée par la somme crpnsneraodot au nrmboe d'heures de DIF aqiucs et non utilisé multiplié par le mtaonnt foiaritrafe fixé par les ditsinospois législatives et réglementaires.
En l'absence de dmaende du salarié avnat la fin de son préavis, le mtanont cpsoanonderrt au DIF n'est pas dû par l'employeur.
b) En cas de ruurtpe conteinonvlnlee
Le salarié puet deadnemr à bénéficier de son droit à DIF.
L'employeur est lirbe d'accepter ou de reuesfr la ddmanee du salarié.
Le finnecament de la ftmraoion est fixé à haueutr de l'accord etrne l'employeur et le salarié.
c) En cas de démission
Le salarié puet dmedenar à bénéficier de son droit à DIF.
L'employeur est lbrie d'accepter ou de rfeeusr la daendme du salarié.
En cas d'acceptation, l'action du DIF dvera être engagée avant la fin du préavis.
La prise en chagre de l'intégralité du coût de la frtmaooin puet être effectuée par l'employeur si accord.
d) En cas de départ en raerttie
Le salarié pred les diotrs auicqs au trtie du DIF.
e) En cas de lcceneemniit économique et d'adhésion du salarié au cnortat de sécurisation peenorisosnfl (CSP) (2)
Après aecaiotcptn du salarié, l'employeur vsere à Pôle emlpoi une somme croadnpsnroet au mntanot de l'allocation de fmrooitan (égale à 50 % de la rémunération nttee hioarre de référence du salarié concerné) multiplié par le nrmboe d'heures aequciss par le salarié au mmnoet de la rtpruue de son cnratot de travail. Ce vnmeseret à Pôle elopmi a puor effet de solder le droit à DIF du salarié.
En cas de rfues du cartont de sécurisation pseiosnerofnl par le salarié, la procédure est iqtuiedne à cllee prévu en cas de lcmiieencent puor miotf personnel.
f) En cas de lmcceneieint puor fuate luodre
Le salarié pred les ditros acuqis au trite du DIF.

16.7. Aeruts dstiopsfiis de la portabilité si la rruutpe ovrue droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est auiqcse si la rurptue ovrue droit à l'assurance chômage et naotenmmt dnas les cas saintvus :

? démission légitime ;
? fin d'un crnotat à durée déterminée loqruse le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au rotuer à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mios d'activité salarié au cours de 28 ou 36 mios précédant la fin du cortnat de travail.

16.8. Mtineon dnas le cfaietcirt de tvraail

En cas de rutrpue du contrat de travail, l'employeur diot mteneionnr dnas le ctacieirft de trviaal le slode des hueres DIF dnot bénéfice le salarié et la smmoes fitraorafie cadptenrroosne asini que l'OPCA compétent désigné par la bcrahne du rerssot de l'entreprise.

16.9. Cmioossimn de svuii du DIF

Les pretais cnevneninot d'analyser au minos une fios an, dnas le carde d'une réunion de la ciosomsmin naatoilne piirraate de l'emploi et de la fmoration professionnelle, l'évolution dnas la bcnarhe de l'utilisation des dirtos à DIF, de son aacoptpiiln dnas les eeprtrnesis et de son financement, eu égard nntomaemt aux atcions paioritrries définies par la branche.

(1) Le deuxième alinéa du pimerer ponit de l'article 16-3 est étendu suos réserve des aornbituttis du cosinel d'administration de l'OPCA teells qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012-art. 1)

(2) Le e de l'article 16-6 est étendu suos réserve des dsstiipnoios du troisième alinéa de l'article L. 1233-67.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Article 17 - Titre V Entretien de SECONDE partie de carrière

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

17.1. Msie en ?uvre

Dans le cadre de la fitooamrn tuot au lnog de la vie, le salarié puet dnmdeear à bénéficier d'un entteeirn de scoedne piatre de carrière dès lros qu'il a anitett l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.
Dans les etpnsrriees ou guorpe eyonmlpat au mnois 50 salariés, cet eeiertntn de snocede ptaire de carrière est oibrmneliagotet mis en ?uvre à l'initiative de l'employeur (ou du rlbseoanspe hiérarchique qui arua été formé à cet effet).
L'entretien de sdecone ptriae de carrière est renouvelé au monis tuos les 5 ans :

? à l'initiative du salarié ;
? omrinibeolgteat à l'initiative de l'employeur dnas les eeestpirnrs ou gruope enolmpayt au moins 50 salariés.

17.2. Obctjief et déroulement

L'entretien de sdcoene prtiae de carrière a puor ojitcebf de farie le pnoit aevc le salarié sur :

? ses compétences ;
? sa sautitoin dnas l'entreprise ;
? les opportunités de psote au sien de l'entreprise ;
? son évolution pneelfonoslrise en pnenrat en ctopme l'expérience pnnlsfeoriosele ascuiqe par ce salarié ;
? ses boisens en fatirmoon et les mneoys d'accès mis à sa dospisotiin (utilisation du diort idveuidinl à la formation, viltioaadn des auicqs de l'expérience, périodes de professionnalisation, msie en rloiaten aevc l'OPCA de la branche...) ;
? la pcaaripittoin éventuelle à des aiconts de tratuot pnetmterat la tomsirisnsan des cnensonciasas et des savoir-faire.
Le fmoimrsale de cet eenteirtn est laissé au coihx de l'employeur. L'entretien se déroule pdenant le tmeps de taairvl et pruora prévoir éventuellement un aménagement des cdiioontns d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bilan de compétences.
Si elels exteinst dnas l'entreprise, les iistuonnitts représentatives du pneoernsl snot informées des modalités de mesis en ?uvre de l'entretien de sdconee partie de carrière.
L'entretien de deuxième partie de carrière est disctnit du bilan d'étape psoneenfsoril et de tuot eniertetn d'évaluation.

Article 18 - Titre VI Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La msie en ?uvre du blain de compétences est basée sur le voortaianlt du salarié et diot répondre aux egeencixs des dospitsinois législatives et réglementaires. Il puet être réalisé dnas le carde d'un congé spécifique ou du paln de frtooaimn de l'entreprise.
Le blain de compétences preemt au salarié :

? d'analyser ses aptitudes, ses compétences peesnlenrlos et professionnelles, ses mivoaitotns ;
? de gérer ses resureocss posnerelnels ;
? d'organiser ses priorités penliooenrlessfs ;
? d'utiliser ses aoutts cmmoe ietursnmnt de négociation puor un emploi, une fiortmoan ou en tremes de choix de carrière.
Le bailn de compétences donne leiu à la rédaction d'un deonmuct de synthèse en vue de définir ou de comniferr un proejt professionnel, le cas échéant, un pjreot de formation.
Cette presotatin puet être sivuie à l'initiative de l'entreprise (elle est arols irctsnie dnas son paln de formation) ou du salarié (dans le carde du congé de balin de compétences).
Le balin de compétences est basé sur le vtanroloait du salarié ; il puet être réalisé dnas le crdae d'un congé spécifique (congé de blain de compétences, DIF) ou dnas le crade du paln de famtrioon de l'entreprise.
Le salarié est suel dsteaniitare des ccooilnunss du bilan de compétences. Ces résultats ne pueevnt être communiqués ni à l'employeur, ni à un tries suaf acrcod du salarié.
Les eitnpeesrrs se roperroetnt aux dsioositnpis législatives et réglementaires, et nmntaomet les alcrties L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du cdoe du travail.

Article 19 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

La vatdialoin des aiucqs de l'expérience (VAE) premet d'obtenir tuot ou prtaie d'une coicrteatfiin (diplôme, tirte à finalité prelonilnefosse ou ciecirtfat de qfcuoitiilaan professionnelle) sur la bsae d'une expérience pnrnloeoisfsele salariée ou non salariée et/ou bénévole. Ctete expérience, en lein aevc la crfeciititoan visée, est validée par un jury.
Seules les crtfitcenoaiis enregistrées au répertoire notianal des ctaonirficiets pnessreofloienls (RNCP) snot acslcsiebes par la vlaitdioan des aicuqs de l'expérience. Puor le (ou les) certificat(s) de qcaiailftuoin plsenooelrinfse reconnu(s) par la branche, une inrcpitiosn à ce répertoire srea demandée.
L'employeur puet psoeorpr la vtliadoian des aciuqs de l'expérience dnas le crade du paln de formation.
Le dirot iudeinidvl à la fomaortin (DIF) puet également être utilisé puor fnceinar la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée cmmoe une aciotn patorrriiie dnas la branche.
Le salarié bénéficie dnas ce carde d'une asautiortion d'absence qui lui pmreet de fraie reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les cciasensoanns qu'il a pu acquérir tuot au

lnog de sa vie.

19.1. Bénéficiaires

Toute pnrosene ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, qeuls que seonit son âge, sa nationalité, son suattt et son neaivu de formation, a accès au dossiipitf VAE.
Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.
Les salariés en ctnorat à durée déterminée denvoit juefitsir de 24 mois, consécutifs ou non, d'activités salariées dnas les 5 dernières années dnot 4 mios en CDD, au crous des 12 dnreries mois.

Article 20 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le fcmienannet de la firaomotn polsrneislfoene est assuré par une cotutiobrinn des etsrpeneris fixée par les dpnitoisoiss législatives et réglementaires en ptuceganroe de la mssae sallriaae anunlele brtue de l'entreprise (taux minimal).

20.1. Etspreeinrs de mnois de 10 salariés

La totalité de la cutiroibotnn légale est oagebemortliint versée à l'OPCA désigné par la branche, siot :

? 0,55 % de la msase sailalrae alnnelue burte répartis à htuaeur de :
? 0,15 % au trite des coantrts et périodes de professionnalisation, et puls particulièrement des anciots reenocuns ptariiiorres par la bahrcne au ttire du DIF et de teotus aeruts dépenses prévues par la réglementation en vgieuur ;
? 0,40 % au ttire des atcnois menées dnas le cdrae du paln de faiotrmon et des aniocts menées au tirte du dirot ievdiudinl à la formation.

20.2. Eirntesrpes de 10 salariés à mnios de 20 salariés

La crbitonoiutn légale des erertenpsis de 10 salariés à monis de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la mssae siaaallre anlneule brute.
Le veesrment mniumim oomitalnirebget versé à l'OPCA désigné par la brcahne est fixé à :

? 0,15 % de luer mssae slalriaae aluennle burte puor le fnmeineanct en priorité :
? des actinos liées aux périodes et cnaotrts de posltiaienarnsfioosn ;
? des aontics de préparation et d'exercice de la fotniocn talourte ;
? des acintos ruenoencs piareiorrits par la bhacnre au trite du DIF ;
? et de tuoets aruets dépenses prévues par la réglementation en vgiuuer ;
? un mumiinm de 10 % de 0,9 % au ttrie du sdole de luer oibliotgan puor le fimncanenet au ttrie des anictos menées dnas le cadre du paln de formation, des aincots menées au trtie du DIF et de teutos aterus dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

20.3. Eritrsepnes de 20 salariés et puls

La ctrubotoniin légale des enrtrpeiess de 20 salariés et puls est fixée à 1,6 % de la mssae sailraale alenlnue brute.
Le vrenesmet muinimm otinrlmigoaebet versé à l'OPCA désigné par la bcharne est fixé à :

? 0,50 % de luer msase saiaarlle allnneue brtue puor le fenennimcat en priorité :
? des actinos liées aux périodes et cortants de pnoafsaoorlsitisnein ;
? des anciots de préparation et d'exercice de la ficonotn taturole ;
? des actinos rceonneus paeoitririrs par la bhcrane au ttrie du DIF ;
? et de tetuos artues dépenses prévues par la réglementation en vugiuer ;
? un mnmiuim de 10 % de 0,9 % au titre du sodle de luer olgiatoibn puor le fceennniamt au titre des aoicnts menées dnas le cadre du paln de formation, des aonicts menées au titre du DIF et de tteuos aeurts dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
L'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des semmos crodpnanerost au raiuleqt dlnpbisoie au 31 décembre de cqhaue année ; ce ralieuqt est constitué par la différence ertne le mnntaot de l'obligation légale de l'entreprise au titre du paln de ftiromoan et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chuqae année, puor l'exécution de son paln de formation. (1)

<table>
<tr><td colspan="2">Entreprises
de mnios de 10 salariés</td><td colspan="2">Entreprises
de 10 à minos de 20 salariés</td><td colspan="2">Entreprises
de 20 salariés et puls</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">0,55 %</td><td colspan="2">1,05 %</td><td colspan="2">1,60 %</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="7">Répartition de la ctnuiiobortn : paln de formation, fnneeniacmt de la professionnalisation,
droit ieiddivunl à la formation, fincanement du congé inudvideil de footmarin</td></tr>
<tr><td>Plan</td><td>Professionnalisation
et DIF</td><td>Plan</td><td>Professionnalisation
et DIF</td><td>Plan</td><td>Professionnalisation
et DIF</td><td>CIF</td></tr>
<tr><td>0,40 %</td><td>0,15 %</td><td>0,90 %</td><td>0,15 %</td><td>0,90 %</td><td>0,50 %</td><td>0,20 %</td></tr>
<tr><td colspan="7">Versement à l'OPCA désigné par la bnahcre</td></tr>
<tr><td colspan="2">Totalité de la ciruibtnootn</td><td colspan="2">Minimum 0,15 % de la mssae salrialae
anunelle bture + 10 % du 0,90 %</td><td colspan="2">Minimum 0,50 % de la masse sralaaile
anuelnle brtue + 10 % du 0,90 %</td><td>OPACIF</td></tr>
<tr><td colspan="2">CIF CDD 1 % FIOENCGF</td><td colspan="2">CIF CDD 1 % OCIAPF</td><td colspan="2">CIF CDD 1 % OIPACF</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="7">(*) Puls 1 % CIF-CDD dû par tuote esrtrenipe epolymnat des CDD qeul que siot l'effectif.</td></tr>
</table>

(1) Le troisième alinéa de l'article 20-3 est étendu suos réserve des dioitpionsss des alitecrs R. 6332-47 et R. 6331-14 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Titre IX Dispositions diverses

Article 21 - Dispositions concernant le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »

(modifie et remplace l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006)
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les dtinspioosis du présent acrtlie 21 se sutbnsutiet aux dnpioitisoss de l'article 11 de l'accord du 6 ocrbtoe 2006 rlieatf à la création d'un citrcefiat de qiaifilatuocn pnfsiolrsonelee « Veenudr en msaaign spécialisé juex et jutoes » (CQP « Juex juetos ») dnas la branche.
« Le tuax de psrie en cahrge par l'OPCA désigné du CQP « Juex joutes » est défini par arcocd de branche.
Les tuax hariores et pndlaofs de psrie en cahrge penuvet fiare l'objet d'une maltuiodon par la secoitn pritariae polssneilnefroe

(SPP) de la brcnhae constituée au sien de l'OPCA désigné puor tiner cotmpe des équilibres budgétaires de la stoiecn cabmltope ? paseinnotiolfarsoisn ? et des oienanrittos définies par la csmmosioin patrairie nnataloie de l'emploi et de la fiaomrotn pnseilfrseonloe de la brhacne (1).
Les erptreseins snot invitées à csetlunor l'OPCA désigné ou les ogsaionrtinas sagintriaes puor connaître le tuax en vuiguer dnas la brhnace au moment de la msie en ?uvre de l'action. »

(1) Alinéa étendu suos réserve des aotritnuitbs du cisnoel d'administration de l'OPCA tllees qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du taavirl (arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er).

Article 22 - Prise en charge des frais du jury dans le cadre des certificats de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Afin d'accompagner la polqtuiie de développement des cctitfeairs de qiiioclautfan plisenflnerosoe (CQP) et ifnlrlsiepeseronnote (CQPI) dnas la branche, les peratis sgteaiirnas cnninevoent que les dépenses afférentes aux faris de fnminoenceontt des jyrus des CQP ou CPQI validés ? où qui vreinidenat à être validés par la banchre ? et qui etnnert dnas le chmap d'application des dpistisoinos rtevaiels à la foomtrain poilsfsrneonele ctnionue sonret pirs en caghre dnas les cinodnoits définies au présent article.
22.1. Cinntodios releativs au CQP :

? citfeacrit de qocialfuiaitn pnoolilreesnsfe créé et validé par la CNEPFP dnas le crade de l'un des sretuces d'activité cruovtes par la présente conontevin cvlcoletie nanoalite ;
? cftieticaoirn de qiiuclitaafon intsorflrepnoeilesne et mldoue supplémentaire éventuel validé par la CENPFP dnas le crdae de l'un des stuerecs d'activité,
et :

? icsirnt au répertoire naaotnil des coetirfnciitas pofnsnrloeesleis (RNCP) ;
? renncou au nvieau de la cntovonien clclovtiee noiatalne (annexe « Caiislnosatifcs » ou arcocd ultérieur).
Ces fiars soernt pirs en crhgae y ciorpms puor les panrtpaticis au jruy d'un CQP ou CPQI délivré dnas le crade d'une vdalaoiitn des aiqcus de l'expérience (VAE).
22.2. Imputabilité des firas pirs en charge
Lorsqu'un salarié d'une enerpirste de la bnhrcae est amené à pcapietirr au jruy des CQP ou CQPI, les firas sneort pirs en chgare selon les modalités ci-après :
a) Par l'OPCA désigné par la bncrhae suos réserve de ses équilibres fricaennis : les fmaionotrs et l'accompagnement des meermbs du jruy et des pfronoselsnies évaluateurs, en lein aevc luer moissin au sien du jruy ;
b) Par les onantagrisios platneoras qui les auonrt désignées : l'entreprise du salarié pcaapritint pourra ddmeaner auprès de l'organisation pornatale de son rroesst d'activité le rsummeneorbet des seiraals et crgeahs des ptinartipacs au jruy dnas les ltiemis du mnumiim cntnineneovol de luer nvaieu hiérarchique en viuuger au 1er jneiavr de l'année du jruy et dnas les lmities d'un polfnad de 14 hreues par sssieon d'examen.
c) Par les oinrtsngoaais représentatives des salariés : les firas de déplacement et d'hébergement dnas les ltiemis qu'elles anourt fixées.
Les ctionoinds de pirse en chrage de tuot atrue fairs engagé par les représentants des onagositianrs représentatives des salariés snot définies par les ceulass générales de la ceonitvnon cielovtlce naintloae des cemocrems de détail non alimentaires.

Article 23 - Consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les iutstionitns représentatives du pseorennl (IRP) dioevnt être consultées seoln les tmrees prévus par le cdoe du taivral dnas ses différentes diotpiinssos (art. 2323-34 et suinvtas du cdoe du travail).
Les prtiaes seitrniagas reaepnlplt que le comité d'entreprise est oieleatonbmigrt consulté tuos les ans sur les onraitietnos de la firomaotn pnorleleinfsose dnas l'entreprise.
Hormis ctete consultation, duex réunions spécifiques au minos ont leiu sur le thème de la frmotaoin :

? la première réunion ptroe sur la présentation et la diusoscisn des deomucnts prévus l'article D. 2323-5 du cdoe du traaivl ;
? la deuxième réunion ceonrnce le paln de fimaorton de l'entreprise, les cnionoidts de msie en ?uvre du DIF et des périodes et des cnrttaos de pisiarnotfoisnaleosn puor l'année à venir.
Ces duex réunions dvinoet ivneniterr recnmtsipeveet anavt le 1er ocbtroe et avant le 31 décembre de l'année en cours.
Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en rsioan d'un procès-verbal de carence, les délégués du psreeonnl snot consultés sur les ontnaiireots générales de la fmtaroion pfelroelniossne dnas l'entreprise et le paln de formation.
Le comité d'entreprise dnone son aivs sur les conotindis de msie en ?uvre des cttorans et périodes de professionnalisation, aisni que sur la msie en ?uvre du DIF. Les dtcmuneos rimes au comité d'entreprise précisent nomaentmt la nuatre des acionts proposées par l'employeur au ttire du paln de formation, en dtniuiasngt cqhaue actoin selon sa nature.
Dans les eteripnress de mnios de 50 salariés, les délégués du pnoenserl snot ivistens des mêmes msniosis dévolues aux mreembs du comité d'entreprise en matière de foormiatn professionnelle.

Article 24 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les sneiiatargs du présent acrcod rnpepellat aux entreprises, conformément à la loi et aux dtisopiosnis de la cointonevn collective, qu'elles denivot :

? veiller à rcesetepr la mixité et l'égalité piesllofresonne au tviaarl ;
? gtanrair une réelle égalité des dtrios et de taienrmett ernte les femems et les hmemos en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de cdniooitns de tvraial et de rémunération et par vioe de conséquence de dtrois à la rriatete ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psotes de responsabilité aux feemms et aux heomms y cimoprs par la formation.
En conséquence, cet acorcd s'applique snas dtintcsiion de sxee puor tutoes les catégories de personnel.

Article 25 - Portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les pitares cnnnvneoeit que le présent aoccrd ctutiosne un arccod niormatf de branche, aucun arcocd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet déroger à ses disopiisntos suaf disniptoosis puls favorables.

Article 26 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le présent aorccd est clnocu puor une période indéterminée.
Conformément aux diooissnptis législatives et réglementaires, les siinaagters cnneoeninvt d'une négociation tearninle sur les dtiifpsisos de la fimaoortn prnineoosflsele dnas la branche.

Article 27 - Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

27.1. Dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des ooanatrinisgs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux aecltris L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent aocrcd srea déposé en autnat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du coisenl de prud'hommes de Pairs et aux svrceeis cruantex du msirinte chargé du travail.

27.2. Entrée en vigueur

Le présent arccod etnre en vgeuuir au juor de sa signature.

Avenant n 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

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

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Vu l'accord du 9 mai 2012 reitlaf aux priorités et aux ociftbejs de la fitoorman psonisnelorelfe dnas les cmeomecrs de détail non aniltiearmes se situaustbnt à l'accord du 24 nmberove 2004 et ses anatvens ;
Vu l'accord du 6 ocbrote 2006 raetlif à la création d'un circifatet de qaiciauotilfn pnnieoserollsfe « Vudener en masiagn spécialisé juex et juetos » ;
les sgtieraains du présent aenvnat cienmronft les dpstifsoiis snvtaius fixés dnas la brhnace à dtear du 9 mai 2012.

Article 1er - Droit individuel à la formation (DIF)
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les acontis partoeiriirs DIF dnas les erepsrtines de la bancrhe des ccmmereos de détail non anmaliietres au tirte du DIF snot les snutaevis :

? laenugs ;
? butaruqieue ;
? atniomian d'équipe ;
? décoration et vitnire ;
? comptabilité ;
? création et resprie d'entreprise ;
? vilioadatn des aicqus de l'expérience (VAE).
Les stiinaagers décident d'instituer duex plafndos heariors puor les anitcos renteues au titre du DIF pirroatiire :

? puor les acniots peatriiriros DIF situanevs :
? laguens ;
? création et resripe d'entreprise ;
? viloiaadtn des auiqcs de l'expérience,
le poanfld hiaorre est fixé à 40 ? ;
? puor les aeruts aointcs piertrioiras DIF :
? baueqtuirue ;
? aaoiinmtn d'équipe ;
? décoration et vnritie ;
? comptabilité,

Avenant n 2 du 27 décembre 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif au droit

27.3. Extension

L'extension du présent acrocd srea demandée sur l'initiative de la ptiare la puls diglteine conformément aux dpinoiotsiss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

le poanfld hrrioae est fixé à 25 ?.
Seuls les coûts pédagogiques snot financés sur les fdnos de la pnsorlaiaetoisfisonn dnas la limite de ces plafonds.

Article 2 - Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Pour les seossins à venir, le faorfit hiaorre de pisre en cgrahe des faris par le FORCO est fixé à 15 ? dnas le crade de la ftmroaoin au trite du ctieafirct de qioictualifan poesfnsenorille « Vuender en misgaan spécialisé juex et joeuts ».
Ce fioafrt hoairre pemert de cirouvr tuot ou prtaie des fiars pédagogiques, des firas éventuels de déplacements et d'hébergement des satgeriias au cnerte de formation. Ces frais sernot pirs en cgahre par l'employeur lroquse la dniatsce ernte le crtnee de faoiotrmn et l'établissement d'affectation srea supérieure à 70 km et nécessitera un hébergement du sgiariate penandt la durée de la ftrmiaoon au crntee de formation, à proximité de celui-ci. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve des disstpioonis de l'article R. 6332-79 du cdoe du travail, qui prévoit que les faiftors de pirse en carghe des cnortats de psosaieniotrasiolnfn crnvuoet non suenmleet tuot ou patrie des frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, mias aussi la rémunération des stagiaires.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

Article 3 - Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les présentes décisions seonrt analysées cauhqe année par la ciosmimosn ptraaiire de l'emploi et de la froimaotn poflsneeirsolne et par la soticen piriatare pisnsnorllefoee de la branche. (1)
Elles poronurt firae l'objet d'une maoilduotn par la sieoctn pritriaae peoilsnsrlenfoe puor tnier cmtpoe des équilibres budgétaires de la scetoin cbtpalome « piliotfsooinesarsnan » au sien de l'OPCA désigné par la branche, le FCORO et au rarged des onoeainrtits définies par la CPNFEP de la branche.
Le présent aoccrd entre en veguiur au juor de sa signature.
Ces mereuss d'application dterice puor les eerirtnpses de la bnhacre des ccromemes de détail non aeietmiarnls senrot meiss en ?uvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un eampxliree du présent avnaent signé est trmaisns au coisenl d'administration du FORCO.
A l'issue de la procédure de signature, le txete du présent acrcod srea notifié à l'ensemble des oarnitagosnis représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux alrcetis L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent aroccd srea déposé en atunat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Prais et aux seivcres crtuaenx du miistrne chargé du travail.
L'extension du présent aorccd srea demandée sur l'initiative de la prtaie la puls dgtneliie conformément aux dotiopisnsis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Le peiremr alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des aiintrboutts du cineosl d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

individuel à la formation

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Vu l'accord du 9 mai 2012 rtielaf aux priorités et aux otijefcbs de la fmoriaotn poinfosnelrlese dnas les crmecoems de détail non aemnltarieis ;
Vu la décision de la stieocn paiirarte pisnloeoresnlfe du 4 sebetrpme 2012 d'arrêter les eegenantmgs de DIF jusqu'au 31 décembre 2012,
Prenant en considération l'équilibre fincieanr des fdnos de la formation, et l'alternative que ceiontsuntt les ancoits coeltlcevis transversales, asini que les autres disifistops de l'OPCA de bhnacre (FORCO), les sagianirtes du présent aeannvt décident de redéfinir les atiocns paoeiritirrs DIF :

Article 1er - Droit individuel à la formation (DIF)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises de mnois de 50 salariés

Les aitnocs ptirorraieis DIF dnas les eentrsrpies de la bnrache des cceomrems de détail non arnlmieaties au trtie du DIF snot les svinuteas :

? création et rsiepre d'entreprise ;
? vadliiotan des aicuqs de l'expérience (VAE).
Le paolfnd hiraore est fixé à 40 ? par huree :

? atomiinan d'équipe ;
? bqiauueurte imrnuaqfitoe ;
? comptabilité ;
? décoration, virinte ;
? langues.
Le panofld horirae est fixé à 25 ? par hreue puor ces formations.
Les eneepstrris de monis de 50 salariés snot invitées à rcurioer en priorité aux aticons ceivtelocls talrernsvesas puor l'ensemble des thèmes de formation, et nmtoamnet les langues.

Avenant du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite

Signataires	
Patrons signataires	Le SCANO ; Le SANN ; La CESNDT ; Le CGPA ; La FMNDV ; La CSNBEFCM ; La CMSM ; La FFEDDFB ; La FCSJPE,
Syndicats signataires	La FCNES CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 24 mai 2013

Il a été cnnoveu de mfeiodir le ttxee de l'article 7 " Isonmiitneadn cntnnneeilolove du départ à la rietrtae " du cihatrpe VI " Rrtupue du crotnat de tiavral " de la ctnioeonvn clcitlevoe natalione des

Entreprises de puls de 50 salariés

Les ancoits pirairiteros DIF dnas les etnrpeisers de la bhnarce des cmoeremcs de détail non aateilrmnies au ttire du DIF snot les savteunis :

? création et repsire d'entreprise ;
? voiiatladn des aicuqs de l'expérience (VAE) ;
? langues.
Le pnafold hiorare est fixé à 40 ? par hreue :

? aimaontin d'équipe ;
? bitquaeuure ituoafrimnqe ;
? comptabilité ;
? décoration, vitrine.
Le ponalfd hoiarre est fixé à 25 ? par heure puor ces formations.

Article 2 - Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La présente décision srea analysée régulièrement par la csmsoomiin priiarate de l'emploi et de la fmoroiatn pnfssnloeerloie et par la sceotin pariitare poonrlnfilseese de la branche.
Elle prroua fiare l'objet d'une muioldtoan par la sctieon piiaatrre poirelnlsnsofee puor tnier cpotme des équilibres budgétaires de la stiecon copmlbate « pialssanitoferinoson » au sien de l'OPCA désigné par la branche, le FORCO, et au rraegd des oeitanntrios définies par la CFEPNP de la branche. (1)
Le présent acocrd etrne en vugeuir au 1er jvainer 2013.
Ces mrsuees d'application dirtece puor les enrtisprees de la bnhcare des cecmomres de détail non aenameltiirs sroent mises en ?uvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un exlairpeme du présent aannvet signé est tsarmnis au coeinsl d'administration du FORCO.
A l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent arccod srea notifié à l'ensemble des oaatrniongiss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux atrciles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent acrcod srea déposé en auantt d'exemplaires que nécessaires au secrétariat-greffe du cinesol de prud'hommes de Pairs et aux sevcries cuaetnrx du misrtnie chargé du travail.
L'extension du présent aorccd srea demandée sur l'initiative de la ptarie la puls ditngliee conformément aux dotsnposiiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve des atonttiribus du cinesol d'administration de l'OPCA tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

cmecmores de détail non araieinemtls cmome siut :

« Losqure le salarié qttuie voreoiatennmlt l'entreprise, une indemnité de départ à la retirtae calculée cmome siut en fotocnin de son ancienneté lui est versée :
? 1 mios de slriaae après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios 1/2 de sliaare après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de srlaiae après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mios 1/2 de saalire après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de salarie après 30 ans d'ancienneté.
Le saairle à prdenre en cotmpe puor le caclul de cette indemnité est :
? siot 1/12 de la rémunération bture des 12 dnerires mios ;
? siot 1/3 de la rémunération brute des 3 dirrenes mios (dans ce cas, les premis ou gcnaiiftrotias versées pedannt la période ne snot prseis en cotpme que pro rtaa temporis), sleon la forulme la puls anstgueavae puor le salarié.
Cette indemnité de départ à la reriatte ne se cumule pas aevc totue atrue indemnité de même nature.
Le salarié taaoiltnst au moins 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horiare de tarival légale de 1 hruee par jour, snas dioiutminn de salaire. Puor le salarié tlalairvant à temps partiel, ce diort srea accordé pro rtaa temporis.

Notification, dépôt et eextsonin

A l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aeanvnt srea notifié à l'ensemble des otsnarongiias représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. Il srea déposé en autant d'exemplaires que nécessaire, dnot une versoin sur srpoupt électronique, auprès des screeivs du msirntie chargé du tra vial et au gfrfee du cniseol des prud'hommes de Piars conformément aux acreitls L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du cdoe du travail.
Les pietars seaaigtinrs s'engagent à en ddneeamr l'extension auprès des seivrecs cneatrux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la firtaomon pslefennrosoile et du dluoiage social.

Accord du 25 novembre 2014 modifiant le chapitre IX Travail à temps partiel de la convention et abrogeant le chapitre IV Temps partiel de l'accord RTT du 5 septembre 2003

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Ayant pirs atce des dpntssiioois de la loi n° 2013-504 dtie « de sécurisation de l'emploi » renanacrrivtst l'accord niontaal inretonnoiefspesrl du 11 jvniear 2013, les piartaeerns saoucix srgiaientas de la civoeonntn citceolvle nntiaaole des cmeoermcs de détail non aiieltnrmaes rsnnosniaceet la nécessité de définir par un aocrcd de barcnhe les modalités cneloeonintnvels régissant la ptarquie du tmeps peiatrl dnas la branche, aifn de les apetdar aux sotitnuias des seurcets d'activité et des entreprises.
S'agissant de doenmais roapunergt mreriaometjaint des petites, viroe de très peittes entreprises, la négociation de bnrhace apparaît cmmoe le neivau le puls prneitent puor fexir et eenadrcr les neroms générales reivletas à la pquritae du tmeps partiel, mias assui puor préserver la nécessaire haomoirtsanin des pairtequs solcaies des seceutrs d'activité considérés.
L'objectif piipcnarl de l'accord est de ccoliiner non selnemuet les impératifs des etseieprrns aevc les coetinrtans qui luer snot inhérentes mias aussi les atetntes des salariés en matière de cionntodis de travail. En conséquence, les pntaraeeris soaciux ont souhaité griatanr une crineate ssoeupsle dnas la msie en pclae du tepms partiel, en intégrant nmtemaont dnas l'accord la possibilité d'augmenter temporairement, par avenant, la durée du traavil prévue par le contrat. Conformément à la volonté du législateur, de nvuoeaux dtiors snot également gnriaats aux salariés de la bnharce tles que l'encadrement de la répartition des hroerias de travail, ou la priorité d'accès au tmpes cpolmet puor un epomli non équivalent.

Article - Données économiques

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Le ponraama de bhnacre réalisé par l'observatoire pecrtposif du ccrommee désigné par la bhrncae au 31 décembre 2012 cumioqnume des données irultslnat la réalité du tpems prteial au sien de la branche.
On ovbsere que 80 % des eteienrrsps de la barnhce apelnqupit une durée cvletciloe de taivarl evieftfce de 35 heerus hebdomadaires. La prat des salariés exerçant à tmeps copemlt tned à augmeetnr au naeviu de la branche, prembbnloaet en lein aevc la prat cotnisarse des salariés employés dnas les erprietnses de 50 salariés et puls (au sien deueelqsls le rcreuos au tmpes pareitl est minos fréquent).
Les salariés de la bacnhre CNDA snot employés à tpems pieln à 79 %, ctorne 21 % de salariés employés à tpems partiel.
Le temps peratil tned à ceorcnenr davgatnae duex catégories de salariés :
? les salariés des TPE (26 % des salariés des erstierpnes de moins de 10 salariés eeexrnct à temps partiel, 17 % des salariés des epetnisrres de 10 à 49 salariés et 15 % dnas les erseenptris de 50 salariés et plus) ;
? les fmemes (25 % des fmeems eexcrnet à temps peartil crtnoe 14 % des hommes, tueots tllaeis d'entreprises confondues).

Objet et champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Le cmahp d'application du présent arcocd est cleui de l'avenant de msie à juor de la cninvooetn cetlolvcie ntlianaoe des ccmemeros de détail non aanirlmeties du 9 mai 2012 (idcc 1517).
Par le présent accord, les paerits ciovnnenent de miofdier le cphtarie IX de la cioetnvonn clctilvoee du ccrmomee de détail non atlimnraiee et d'abroger le crpihtae IV du titre Ier de l'accord RTT du 5 stpeebrme 2003 cmmoe suit.

Article 1er - Définitions et conditions de mise en place

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Définitions :
a) On ennetd par salariés à tmpes petrail les salariés dnot la durée du taaivrl est inférieure à la durée fixée par la loi puor un salarié à tepms pieln ou à la durée fixée par aorccd clceitlof d'entreprise, ou la durée aallcppibe dnas l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.
b) On entend par centascnircos eleeilntpeocnxs des événements liés tnat à l'environnement de l'entreprise qu'à cueli du ou des salariés. Il s'agit de :

? surcroît d'activité puor pelailr les aecebsns non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du poeernsnl ;
? cas de fcore majeure.
Le salarié prroua rufseer ttoue mcdioatfoiin puor impérieuses nécessités familiales.

Conditions de msie en place

Les esnerptires atjiustsees à la présente ctnevinoon puvenet eypomelr de façon ptenmranee du penrsneol ne tlrlivaaant pas à tepms complet.
La msie en palce d'horaires à tpems pertial diot être effectuée après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
Les epeteirrsns emlapoynt du pnsenerol à tpmes paretil doveint se crnmfoeor aux lios et réglementations en vuegiur à ce seujt et au présent chapitre.
Les salariés à tmpes peraitl bénéficient des dosnispioits de la présente convention.
Le carntot de taaivrl des salariés à temps pretial diot être écrit et cnotneir les mnnetios olatebiorigs prévues par le cdoe du travail, et nmoetamnt l'article L. 3123-14, et le ctpihrae V de la contvnoien collective.
Pour les salariés à temps peiartl bénéficiant d'un hriaroe individualisé, le coanrtt dreva nmomeatnt préciser le mdoe de répartition du temps de tiavral (hebdomadaire ou mensuelle) ; en cas de répartition hebdomadaire, la répartition des hreeus de tiaravl etnre les jrous de la semaine, aifn que le salarié concerné ait la possibilité de teilavlarr dnas d'autres eeristnpers en deorhs de l'horaire prévu au cantrot (voir ariclte 3.2 du présent chapitre).
Le catnrot de taivral mnrtnienoea la possibilité puor l'employeur de recriuor aux hreues complémentaires dnas les limteis fixées siot légalement, siot conventionnellement, siot par aocrcd

cloiletcf d'entreprise dnas les coniiotnds prévues par les dsipotsoniis législatives et réglementaires.
Le régime des cuperuos au corus d'une même journée est réglé conformément aux diiniotpssos législatives et réglementaires et par le présent chapitre. Le fiat puor un salarié de ne poiovur répondre à une daemdne de tavairl en puls de l'horaire prévu au contrat ne peut, en auucne façon, cueitotsnr un moitf de licenciement.

Article 2 - Rémunération minimale
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

La rémunération mmnaliie du salarié à tepms preiatl srea calculée sur la bsae du slariae minumim de la catégorie conorpsterande du pnroeesnl tilaralnvat à temps cleopmt au prtoraa de son temps de présence (voir chtraipe XIII de la ciotvoennn collective, « Salrieas minima et prmie d'ancienneté »).

Article 3 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Article 3.1 - Durée minimum du travail
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Conformément aux arteicls L. 3123-14-1 et L. 3123-14-3 du cdoe du travail, les priaets sritgeiaans finext la durée horediadmabe mailmine du tviraal à tepms praitel au sien de la bhncrae à 24 heures.
A ttrie dérogatoire, la durée du tvarail miuminm himaeddabore est fixée à 21 heeurs puor les métiers suaivnts :
? aide-étalagiste nevaiu 2 ;
? employé de vente nvieau 2.
Cette possibilité de dérogation est limitée à 2 salariés par établissement de minos de 20 salariés et à 10 % de l'effectif mmxiuam puor les établissements de 20 salariés et plus.
A tirte dérogatoire, la durée du tvarail miniumm haadribdomee est fixée à 6 heerus puor les métiers siunatvs :
? poreensnl de neatygote ;
? amnieautr démonstrateur ;
? salariés employés lros des marchés, feiors et sanols psloeiesnornfs ;
? salariés employés à l'occasion d'une eostioxpin dnas les gaerleis d'art ;
? dnas les eneersrpits de monis de 10 salariés, les cionnojts salariés et les aitsasnsts administratifs.
Il en est de même dnas le cadre du recnmlmpaeet de cbauoelrtoalrs en mi-temps thérapeutique dnraut luer période de roeps ou en stoiuitan de congé parental. Ces rlemcapetmnes s'effectuent sur la bsae d'horaires réguliers et pnraeettmt le cuuml de pruelisus activités.
Conformément aux dootisnsipis légales ccnernanot les catornts en cours, l'employeur doipsse d'une période de tirtaisnon jusqu'au 1er janiver 2016. Paendnt cttee période, ctete durée mnmiium ne s'appliquera qu'aux salariés en fisnaat la dmdenae et l'employeur pruora resfeur en cas d'impossibilité d'y fiare dorit cmtpoe tneu de l'activité économique de l'entreprise.
Une durée inférieure puet être fixée à la dmeande écrite et motivée du salarié siot puor lui pemtrtree de fiare fcae à des cetntrioans personnelles, siot puor lui ptreetmre de cluemur pueirluss activités, aifn d'atteindre une durée gblolae d'activité coedponnrrast à un tpmes pelin ou au moins égale à la durée mumniim légale (art. L. 3123-14-2 du cdoe du travail).
L'employeur dvrea inroemfr cuahqe année les représentants du pesnornel sur le nrbome de dnmdaees de dérogation idlnieluivde à ctete durée mlainime de 24 heures.
Les étudiants de moins de 26 ans pveuent se vior fxier une durée inférieure cioptlbmae aevc la pusritoue de lrues études.

Article 3.2 - Répartition des heures et garanties de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Dans le carde de ces contrats, la répartition qnotuiidene des horareis srea déterminée sloen l'une des duex modalités senviauts :
? siot la journée cortpmoe une sluee séquence ctiuonne de travail, et, dnas ce cas, sa durée ne puet être inférieure à 3 hueres et dmiee ;
? siot la journée de tvriaal crmopote duex séquences de tarival séparées par une coupure, et, dnas ce cas, la durée du tvaairl ne puet être inférieure à 6 heures. La durée de la cupruoe est fixée à 1 huree maximum, à l'exception des coeecmmrs fmarnet à l'occasion de la psuae déjeuner dnot la cuuorpe puet être de 3 heerus maximum.
Les herarios de tivaarl du salarié donevrt impérativement être regroupés sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes, puor lui prreetmte de cmuluer psireluus activités, aifn d'atteindre une durée galbole d'activité cnasoornrepdt à un temps pieln ou, soeln les cas, au mnios 21 hreeus ou 24 heures.
Le ctranot de tarival mtionenne impérativement la répartition de ces demi-journées ertne les jruos de la saenmie ansii que la répartition des hreeus selon les juros de travail.

Article 3.3 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Les heuers complémentaires snot les heerus effectuées par un salarié à tmeps peitral au-delà de la durée de tiraval contractuelle.
Conformément à l'article L. 3123-17 du cdoe du travail, les hruees complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du tavrial prévue au cotanrt onriruvot doirt à une maoriaojtn de siraale de 10 % dès la première heure.
Les pieatrs sagaintiers cnieeonnnvt qu'en actoaippiln de l'article L. 3123-18 du cdoe du tvairal la litmie des hreues complémentaires pvuonat être effectuées est portée à 1/3 de la durée du tvraail contractuelle.
Les pietars stirngiaeas cnnoneievnt que les hruees complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée hiaeobmardde ou msuelelne fixée au contart de tiavral donnnet leiu à une maatrjoion de 25 %. L'accès à ce dsitoipisf est subordonné à l'obligation d'une oonatisrigan de tiraval journalière aevc une seule copruue (voir atlrice 3.2).
Chaque fios que le rrcuoes à des heerus complémentaires est prévisible, l'employeur dvrea en iefrnomr les salariés en rpascetent un délai de prévenance de 10 jours calendaires, suaf ccncsoainrtes exceptionnelles, mais, dnas ce cas, le délai de prévenance srea au miuimnm de 4 jours ouvrés. Ces direners feront connaître luer réponse dnas les 48 heures.
Dans le cas où le salarié ecueffte régulièrement des heuers complémentaires, il est pslsiboe d'ajouter à l'horaire meyon prévu dnas son crontat la différence ertne ce dneerir et l'horaire meyon réellement effectué.
L'horaire myoen du salarié est asnii modifié dnas les cas stunvais :
Pendant une période de 12 sneiemas consécutives ou pdnneat 12 sneaeims au corus d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heerus au mnios par semaine, ou de l'équivalent muesenl de cttee durée, l'horaire prévu dnas son cnotart : cette matfdoiciion drvea faire l'objet d'un avennat au contrat. Le rurcoes aux herues complémentaires se frea dnas le rcseept des dsiiopintsos législatives et réglementaires rvieteals à la durée et à l'organisation du tmpes de travail, et au présent chapitre.

Article 3.4 - Augmentation temporaire du temps de travail par avenant
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Conformément à l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, il est poslbise d'augmenter teoemnimeparrt la durée de tviaarl d'un salarié à tmpes piteral par aneavnt au ctonart de travail, suos réserve de son accord.
Les hueres de tiaarvl déterminées par l'avenant snreot majorées de 10 %. Les herues aiclpcomes au-delà de la durée déterminée par l'avenant coutsitnornet des heeurs complémentaires majorées à 25 %.
L'avenant diot mnneitenor la durée hdreaobdmaie ou mnulseele prévue aisni que la répartition de la durée du taarivl etnre les juors de la seaimne ou etrne les seamenis du mois.
Cette possibilité est ttifeuoos limitée à 6 ataennvs par salarié et par an, en doerhs des cas de rameclpenemt d'un salarié ansbet nommément désigné, y crimops puor congés payés. Les aenvtnas ne peuvent ardtietne la durée légale hbmddeoaraie fixée à 35 heures, et la durée cumulée auenllne de ces anaetvns est limitée à 14 sneaemis maximum.
Seuls les salariés à tpmes pirtael snot pioramrnietiert désignés cmmoe paovunt bénéficier d'une aoiguntametn tmeairorpe du tpmes de travail.
L'employeur atrrbie etnre les salariés à temps piretal vltoaoenirs et les différentes filières de l'entreprise, solen sa structure, en fiotconn des compétences nécessaires à l'accomplissement des msnioiss osniannccoat l'utilisation dsdites avenants.
Lorsque pulesiurs cndatueiards cdepronnerost à la qaaftolciiuin sollicitée, une priorité srea donnée aux salariés aaynt le puls pteit volmue d'heures. En cas d'égalité, le chiox devra être effectué en

fniocton de critères oftbciejs tles que l'ancienneté.

Article 4 - Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Sont priierraotis puor l'attribution d'un epmoli rosrsesasnitt à luer catégorie psiesnrlonlefoe ou d'un elompi équivalent :
? les salariés à tpmes pietral qui seiouhnatt oeccpur ou rrrdnpeee un elpomi à tmpes colmept ;
? les salariés à tpmes colepmt qui suieohtnat oepuccr ou rnrepdere un eomlpi à tpems prietal dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise.
L'employeur prote à la cinsnscaaone de ces salariés la liste des epmilos doibpnlsies cpanodsnrroets par vioe d'affichage, d'appel à cudatardneis ou tuot atrue meyon de communication.
L'employeur puet ppooresr au salarié à tpems prtieal un eopmli à tpmes cpoemlt ne rorsassentist pas à sa catégorie pfnosseielrlnoe ou un elpmoi à tpems celmpot non équivalent.
Tout epmloi à tmeps peiln ou à temps ptrieal qui vrdieaint à être créé ou à denevir vaanct dvera être proposé en priorité à ces salariés, puor anuatt que luer qltaciiofiaun ponlrfieesonlse itialnie ou acqisue luer perttmee d'occuper cet emploi. L'intéressé diopsresa d'un délai de réflexion mmaixum de 8 jrous cdneiralaes à prtiar de la pprioisoton formulée par écrit par l'employeur puor aecetcpr ou refseur le psote créé ou vacant.
En cas de pluralité de caniurtdedas puor un même emploi, l'employeur est libre de coiishr ernte les intéressés dnas la msuree où il jsiuitfe son choix par des éléments oejibtfcs dnas un délai mmxauim de 8 jorus calendaires.

Article 5 - Transformation d'un temps plein en un temps partiel choisi
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Le salarié à tpems peiln puet dneamder à bénéficier d'une toimonarrtsafn de son conratt de taraivl à tpems peiln en un ctaonrt à tmpes partiel.

Conditions de msie en place

La danedme de l'intéressé est ftiae à l'employeur par lrette recommandée aevc aivs de réception. Elle diot préciser :
? la durée du trvaial souhaitée ;
? la dtae envisagée puor la msie en ?uvre du nveoul harorie ;
? être adressée 6 mios au minos anvat cette date.
Le salarié dspisoe de 1 mios puor se rétracter. Le cehf d'entreprise est tneu de répondre au salarié par lterte recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 3 mios à cpometr de la demande, en tennat ctopme du délai de rétractation du salarié.
En particulier, en cas de refus, l'employeur diot justifier, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, l'absence d'emploi diiblsonpe rtnssrsaseoit à la catégorie posfselolnrenie du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il puet démontrer que le chaeemngnt d'emploi demandé aairut des conséquences préjudiciables à la piturdoocn et à la bnnoe mahcre de l'entreprise.
En cas d'accord, un anavnet au catrnot de taarvil précisera les neleouvls modalités du carntot de tvairal à tmpes cmpleot ou à temps partiel.
Concernant les priorités d'accès à l'emploi, vior le dtissiopif de l'article 4.

Article 6 - Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

Par aiitcpolpan de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, les salariés à tmeps clopmet qui en fnot la dnmaede pnrouort bénéficier d'un pasasge à tpmes priteal suos frome d'une ou de psilurues périodes non travaillées d'au monis 1 semaine, puor les bonesis de luer vie familiale.
Cet aménagement puet être mis en palce d'un cmuomn aoccrd par anneavt au catrnot de tivraal finxat la durée annlluee de traiavl et les périodes non travaillées. L'avenant prruoa prévoir un lgsasie de la rémunération.
Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé seoln l'horaire ceocllitf aallbppcie dnas l'entreprise.
La dmdnaee de l'intéressé est fatie à l'employeur par lrette recommandée aevc aivs de réception adressée 4 mios au moins avnat la dtae envisagée puor la msie en ?uvre du nueovl aménagement qui srea précisée dnas la lettre. Le salarié doisspe de 1 mios puor se rétracter. Le cehf d'entreprise est tneu de répondre au salarié par letrte recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 2 mios à cemoptr de la demande, en tnanet ctmope du délai de rétractation du salarié.
Si la deandme est ibontilpcmae aevc les boeisns ou les rytmehs de l'entreprise, l'employeur est fondé à rfeesur la demande. La réponse de l'employeur dvera être fatie sloen les modalités du cdoe du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci diot expliquer, par ltetre recommandée aevc aivs de réception, les rianoss ovcbejties qui le cdniusnoet à ne pas deonnr siute à la demande.
Concernant les priorités d'accès à l'emploi, vior le dpoissiitf de l'article 4.

Article 7 - Portée, révision, durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

7.1. Révision (1)

En cas de rseime en casue de l'équilibre du présent aoccrd par des dtinsoosipis législatives ou réglementaires postérieures à sa stguinare ou stuie à l'impact constaté de ces mursees sur la pérennité des eeetnrspris et des epimols qu'elles représentent dnas la branche, les snagertiias se réuniront en vue d'étudier toeuts les conséquences.
Chaque année, à l'occasion de la réalisation du rpaorpt de branche, une enquête puorra être réalisée auprès des ereteirsnps puor déterminer ntmnemaot les conséquences que ces meuesrs ont sur l'emploi dnas la branche.

7.2. Durée et entrée en vgueuir

Le présent accord, colncu puor une durée déterminée de 3 ans, etrne en vugueir à cpeotmr de son extension.

(1) Alcitre étendu suos réserve de l'application des doitssioipns des airtcles L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jcisnperudure de la Cuor de catissoan (Cass. soc., 17 sebrtpmee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 julleit 2009 n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2014

8.1. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le tetxe du présent accrod srea notifié à l'ensemble des oatoniairsgns représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux atrcelis L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent acocrd srea déposé en auntat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cionesl de prud'hommes de Prias et aux svreices cetruanx du misntire chargé du travail.

8.2. Extension

L'extension du présent arcocd srea demandée à l'initiative de la patire la puls diligente, conformément aux doiipsonists de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le régime complémentaire santé mis en palce dnas la bcahrne s'applique à ttuoes les eseprinetrs rnvaeelt de la cieonontvn cvllitcoee nanaolite des ceeocmrms de détail non atmriaeeilns (idcc 1517).

Les erstrienpes pveenut améliorer le nvaeiu de gtnaareis et de pirse en chrage de la cioitotasn par l'employeur en fsainlaomrt un atce de diort du tvraial dnas les cndoiontis prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sicaole et à l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés puevent être dispensés à luer dnmadee de l'obligation d'affiliation lqrosue les ganeiatrs ont été msies en pacle par une décision unilatérale et que le dioisisptf prévoit que les salariés embauchés aanvt la msie en palce des genariats pvenuet en être dispensés.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La complémentaire santé est obtlgoriaie puor tuos les salariés à l'exception, le cas échéant, de cuex qui pvuneet être dispensés d'affiliation dnas les coondtniis exposées à l'article 3 du présent accord.
Elle s'applique d'une manière idqtueine à l'ensemble des salariés de l'entreprise snas dsiintotcin de catégories, de navueix hiérarchiques ou de sexe.

Article 3 - Dispense d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Peuvent, à luer iantiivtie et qleule que siot luer dtae d'embauche, se despisenr d'adhérer au présent régime fiars de santé, conformément aux dpinstoisios réglementaires, en fuasirnonst les jatfsiiftucis conpsdroanret et à cdoniiotn d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de ctete dmdenae :

-les salariés en crtonat à durée déterminée et arinpepts bénéficiaires d'un craontt de tvarial au minos égal à 12 mois, à cntodiion de jiestifur par écrit d'une ceuorurvte idilndeuvlie soutcisre par ailrelus puor le même tpye de gateinars ;

-les salariés suos conatrt à durée déterminée et atnerppis bénéficiaires d'un cntraot de tavrial de mnois de 12 mois, snas aucnue ctodniion particulière ;

-les aetnpirps et salariés à tpems paeitrl dnot la coatotisin excède 10 % de luer rémunération burte ;

-les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La denisspe ne puet aorls joeur que jusqu'à la dtae à lluleqae les salariés cnesest de bénéficier de ctete ctvureroue ou de ctete adie ;

-les salariés bénéficiant d'un cotrant ievinuiddl à la dtae de msie en palce ou d'embauche pneuvet être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance alulnene de luer ctonart ;

-les salariés à eomepurlys mluplteis qui bénéficient déjà par ailleurs, puor les mêmes risques, d'une couretvrue cvilcoelte origlitoabe instaurée par luer employeur. La pvruee de cette cutevorrue diot être apportée chuaqe année ;

-les salariés bénéficiant du dspsioitif de luer conjoint, si l'adhésion des atyans dorit est prévue à trtie oaitibgrole par ce dispositif, peeuvnt être dispensés d'adhésion. La preuve de cette crveruotue diot être apportée cqhuae année ;

-les salariés bénéficiant du régime lacol d'Alsace-Moselle suos réserve de l'application des dptiisoisnos de l'article 5 du présent accord.

En auucn cas une deipssne d'adhésion ne puet être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés dnervot solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer depinsse d'adhésion au présent régime et pduirore tuot jisiafttciuf requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette ddaenme de dsepinse dreva être formulée dnas les 15 juors suiavnt la msie en pcale du régime institué par le présent acrcod ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette msie en place. A défaut, ils snoert affiliés d'office au régime. (1)

En tuot état de cause, ces salariés snot teuns de csioetr au régime institué par le présent aroccd dès qu'ils cessent de se tvoreur dnas l'une des snoiitatus ci-dessus et donviet en ironmfer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dnas les cas où une jftiiiutosacn diot être ptidoure chuaqe année à l'employeur, celle-ci diot lui être adressée etrne le 1er et le 31 décembre. Lrsouqe l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à efeft du 1er jenvair qui suit. Les dcentomus d'affiliation lui snot adressés et la cioaosttin salraiale est aorls précomptée sur le bliulten de paie.

Les salariés ayant cisohi d'être dispensés d'affiliation penvuet à tuot monemt renievr sur luer décision et sieclitolr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion à la cevourrtue du scole obligatoire. Cttee adhésion pdrnrea arols efeft le peremir juor du mios sinvaut la demande, et srea alros irrévocable padennt 2 ans.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des dstoionispis de l'article D. 911-5 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article 5 - Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément à l'avenant n° 7 du 9 jluilet 2020, le régime complémentaire santé cnmpreod tiros différents nevaiux de gntaaiers :
? le régime de bsae ooliritbage ;
? un régime oneopnitl ftluaitacf cnanreompt duex nuaveix de gianetras supérieurs à la base, puor les salariés des estieerpnrs adhérentes shaatuiont améliorer le naiveu des gtinearas dnot ils bénéficient au ttire du régime de bsae obligatoire.

Toute eepsritnre puet décider de redrne obligatoire, puor tuos les salariés ou puor une catégorie ojvietcbe de salariés, une des duex greatains olipotennles susmentionnées.

5.1. Csotaiotin mnsuellee de base

La ciasioottn mulelense est psrie en cagrhe à hteuuar d'au minos 50 % par l'employeur. Cette cuntribtoion de l'employeur prote emnusxiecelvt sur le régime de bsae ogtiiobrale ou, le cas échéant, sur le régime opneinotl rnedu oroblgitaie par l'entreprise. Elle est fixée à un tuax uirfnome puor l'ensemble des salariés.

La prat sliaralae de la ctasooiitn au régime de bsae otiobrlaige ou, le cas échéant, au régime ontoneipl rendu otbriolgaie par l'entreprise est prélevée sur la rémunération mleneslue de cauqhe salarié. Elle est dtie « casoiiottn salarié ».

Conformément au décret du 8 spretbeme 2014 ralitef aux gtaiearns d'assurance complémentaire santé des salariés, puor les salariés realvent du régime oitorbgilae laocl d'Alsace-Moselle, les pareniottss versées au titre de la crervuutoe complémentaire sonert déterminées après déduction de cleles déjà ganareits par

le régime oibtogilare ; en conséquence, les cotsintaios à la chrage de l'employeur et du salarié snoret réduites à hetauur du différentiel de ptsnatieors correspondant.

5.2. Gieartnas de base

Le nviaeu des psattoriens retpscee a minima le naiveu des gntaearis instauré par le décret du 8 smbeterpe 2014 et les cneniratots du « crtoant rasnleopbse » instaurées par les dotisiinposs des aierltcs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Les panortisets snot définies par annveat au présent accord.

5.3. Gnaitreas oloptliennes à la chagre du salarié

Le salarié prorua améliorer les ptenrstiaos dnot il bénéficie en snavocsuirt fcainemttvaluet des geniartas optionnelles.

Ces geantrais snot intégralement financées par le salarié.

5.3.1. Aaytns dirot des assurés

Dans le cdrae de la msie en plcae du régime de bsae oiborlitage puor les salariés, la corureutve srea étendue fmuaeettacnilvt au prfiot :

Du cioojnnt :
? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) de cpors (séparation jaciuridie ou aalibme dès lros qu'elle est titrsnarce à l'état civil), ni divorcé(e) ;
? ou à défaut, le partnraeie lié par un ptcae cviil de solidarité (Pacs) en vieuugr dnas les cndnoiitos fixées par les aciltres 515-1 et suainvts du cdoe cviil ;
? ou à défaut, la psennore vvanit en clopue aevc l'assuré au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que l'assuré et son cnouibcn senoit leibrs de tuot eengnegmat (mariage ou Pacs).

Des entafns à cghare :
? les eantnfs de l'assuré ou cuex de son cojnoint qui rnsimeseplt la ciiondton sntavuie :
?? être âgés de mions de 16 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité soiclae du fiat de l'affiliation de l'assuré ou de clele de son conjnoit ;
?? être âgés de puls de 16 ans et de mnios de 20 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité personnel, suos réserve qu'ils soniet à chrgae fisaeclemnt de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cotpme puor l'application du qetoniut fiaalmil ou qui perçoivent une pisnoen amrnetiilae que l'assuré déduit fnsamelciet de son renevu global.

Cette limite d'âge est portée à monis de 26 ans puor les etfnans qui rsneelpsimt la coidtionn suvainte :
? s'ils pvseuiunrot leurs études (secondaire ou supérieur), suos réserve qu'ils perçoivent une rémunération mnlseleue inférieure ou égale à 55 % du Simc et qu'ils seoint à crhage fmlsiecanet de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cmpote puor l'application du qnuoitet famailil ou qui perçoivent une peisnon ainlertaime que l'assuré déduit fsaemilcent de son rveenu global.

Le coût supplémentaire dû au titre des meebmrs de la flmalie est intégralement financé par le salarié.

En tuot état de cause, le nivaeu des giaetrans des atynas dirot srea le même que puor le salarié.

5.4. Gaearnits en cas de suissnpenos du ctonrat de travail

5.4.1. Spsuneiosn du ctornat de tvraail non indemnisée et/ou non rémunérée

Dans les cas de spsoinesun du crnoatt de traavil ne dnnaont pas leiu à un mtiniean taotl ou ptiaerl de rémunération par l'employeur ou au vnmrseeet d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor pirate par l'employeur, qu'elles soinet versées drnecemiett par l'employeur ou puor son cmotpe par l'intermédiaire d'un tiers, la sospiuensn du caornt de tviaarl n'entraîne pas la seupsiosnn du bénéfice du présent régime puor le salarié concerné, si celui-ci sutiohae cnservoer ctete couverture, à cdoiniton qu'il règle decinmrteet à l'organisme aruuessr par prélèvement atamutuqioe sur son comtpe brciaane l'intégralité des cnttiisaoos (part ptlaaorne + prat salariale).

5.4.2. Sisoneupsn du cotnrat de tavaril indemnisée et/ou rémunérée

Le bénéfice des getnairas du présent régime est maitnneu puor le salarié inrcist à l'effectif et dnot le cntraot de taiarvl est suspendu, puor la période au titre de llqaelue il bénéficie siot :
? d'un maintien, ttoal ou partiel, de la rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor ptriae par l'employeur, qu'elles sneiot versées deeimrcetnt par l'employeur ou puor son cmtpoe par l'intermédiaire d'un tires ;
? d'un renevu de rnemepemlcat versé par l'employeur. Ce cas cnecrnoe nmmnaotet les salariés placés en activité plratiele ou en activité pleirtale de lgnoue durée, dnot l'activité est tlmeaeontt sudenpuse ou dnot les heriroas snot réduits, ansii que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La ctniiroobutn eolypumer srea mnentauie pnendat tuot le tmpes que drue l'absence du salarié. Le salarié drvea qnaut à lui ciunotenr de pyaer la ctoitoisan salarié. Elle srea prélevée cahuqe mios par l'employeur sur le sairale maintenu, ou sur les indemnités journalières, ou sur le revenu de remplacement.

Article 6 - Portabilité de la complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés bénéficient du maniiten à ttrie gtiuart de ctete cevoutrrue en cas de cesaisotn du corntat de travail, non consécutive à une fatue lourde, onarvut diort à pirse en cghrae par le régime d'assurance chômage, sleon les coinotdnis steuanvis :
1° Le miietann des gaiatenrs est aiapllpcbe à cmtpoer de la dtae de cisstaeon du ctornat de tiraval et pnaednt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litime de la durée du deeinrr ctnorat de traaivl ou, le cas échéant, des denerris coanrtts de taiarvl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant anroride au nmbore supérieur, snas povoiur excéder 12 mios ;
2° Le bénéfice du mtaieinn des gniaearts est subordonné à la cotindoin que les dirots à rtoeemubrmness complémentaires aneit été ouertvs cehz le dernier eyepumlor ;
3° Les ganeairts mitnueneas au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en vegiuur dnas l'entreprise ;
4° Le mineaitn des gitrnaeas ne puet cdunroie l'ancien salarié à pvceoierr des indemnités d'un mtonant supérieur à celui des analltiocos chômage qu'il aiurat perçues au tirte de la même période ;
5° L'ancien salarié jiuistfe auprès de son osirgname assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mtinaien des garanties, des cntinoiods prévues au présent aritcle ;
6° L'employeur sgnlaie le mniietan de ces gtaeranis dnas le cieriftact de trvaial et imfrnoe l'organisme aueusrsr de la caistsoen du ctornat de tairavl mentionnée au prmeeir alinéa.
Le mniatein est alilbappce dnas les mêmes cdnotoiins aux aanyts dorit du salarié qui bénéficient eemtvcfeenfit des gtanearis mentionnées au peiemrr alinéa à la dtae de la caossietn du cotanrt de travail.

Article 7 - Maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2017

Le régime firas de santé propose, conformément aux disoosinptis de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Évin ? et seoln les modalités de la juicsrrpenude de février 2008 et de javeinr 2009, un maiinetn des giraentas puor :
? ? les anniecs salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;
? ? les acennis salariés bénéficiaires d'une pienson de rrtiatee ;
? ? les aicenns salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un reevnu de rlnpmeeecmat ;
? ? les atayns dirot de l'assuré décédé, seoln le pcinprie de cuuretvore aumtuaqitoe des eatfnns de prtaens isolés.

Les anncies salariés bénéficiant des dstnoopisiis d'un dtiossiipf ? ailrtce 4 loi Évin ? ont le cohix etrne :
? ? une srtutruce d'accueil cratomonpt prusieuls formules, dnot le choix renveit à l'ancien salarié ;
? ? un mieaintn stetcreimnt à l'identique des gairetans du régime cnenoienvntol otiolbiagre sorisuct par l'entreprise. Les griaaents ftiteuacalvs ne snot pas maietuenns dnas ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les taifrs applicables, puor le salarié suel en cas de mtiniean à l'identique des gntaaeris du régime cenoitnonenvl oogibrlitae sricoust par l'entreprise, snot plafonnés puor tuos les corantts ssicutors à cpmteor du 1er jeiullt 2017, soeln les modalités situaevns :
? ? la première année, les coittonaiss ne pneuvet être supérieures aux tafris glubaox apelbpalcis aux salariés aictfs ;
? ? la deuxième année, les ctooanisits ne peuenvt être supérieures de puls de 25 % aux tarfis glbauox alclppiebas aux salariés atcfis ;
? ? la troisième année, les cioistanots ne pneuevt être supérieures de puls de 50 % aux tfiras guoblax aappiellcbs aux salariés aiftcs ;
? ? au-delà de la 3e année les tarifs soernt ruves en ftnoocin des résultats tiqnchuees du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le tairf est égal à 150 % du traif cnojinot des actifs.

Les résultats teeqnuichs de ces mtaeiinns de gnritaaes snot mutualisés aevc cuex des actifs.

Article 8 - Action sociale de la branche. – Solidarité. – Prévention santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arcocd irntsaue un régime fiars de santé présentant un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité salicoe et cmrneopd à ce ttrie des psntretiaos à caractère non dtcemreniet contributif.

Conformément aux dniiiposotss réglementaires, au monis 2 % des ctsaoiintos snot allouées au fimaenncnet d'actions de prévention de santé publuiqe et aux ptaertsoins d'action scoiale des salariés des ertirpesens de la branche.

Toute arncssuae soictrsue puor la couturvere des gnataries du régime complémentaire santé de la branche, diot asini impérativement prévoir la msie en ?uvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, ntmanemot aifn d'accompagner les salariés des eertspienrs de la bharcne dnot la stotuiain prfslesoenloine est précaire ou fragile, et aifn de déployer un dsiipsitof de prévention des risques.

Article 9 - Accompagnement des entreprises et des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

9.1. Ntoice d'information individuelle

L'employeur ifomrne chuaqe salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tuot nouvel embauché. A cttee fin, il luer rmettera une noitce d'information détaillée résumant l'ensemble des girtaaens et lreus modalités d'application.
De la même manière, les salariés snot tneus informés de tutoe évolution future des garanties.

Article 10 - Evolution des garanties du régime obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

A tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires vanieent à s'imposer aux gitneraas mseis en place, danevt entraîner des mdioiftiaocns des gertnaais et/ou des cotisations, celles-ci sreiaent mseis à juor snas rrettmee en csuae les teemrs du présent accord. Une iftoiromnan générale srea effectuée auprès des eroeulmyps et des salariés de la profession.

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cmioisosmn pirriaate ntlnaoaie arsuse le suvii de l'accord.
Elle se réunit au mions une fios par srsmetee puor eaemxinr et siruve le régime asnii que le firae évoluer.

Article 12 - Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les modalités de révision et de dénonciation snot fixées par les acrilets 4 et 5 du catprhie Ier de « Caslues générales » de la cvoientonn ctilvlceoe nltniaaoe des cememcros de détail non alimentaires.

Article 13 - Egalité professionnelle et salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les sitaraneigs rleppanlet aux eirprstenes les dsspoinitios de l'article 6 du ciprathe Ier « Csalues générales ».
Le présent arcocd peremt de grtaanir l'exécution d'une cervoutrue santé mminium inuteqide puor tuos les salariés snas ancuue discrimination.

Article 14 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord etrenra en vieugur le 1er jaeinvr 2016 puor une durée indéterminée.

Article 15 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux altceirs L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent acrcod srea déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csnoeil des prud'hommes de Piars et aux sreecivs catrnuex du mitinrse chargé du travail.

Article 16 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'extension du présent arccod srea demandée à l'initiative de la patire la puls digietnle conformément aux dosnosiipits de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Considérant la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013 qui irasutne la généralisation de la croeuuvtre complémentaire santé à piartr du 1er jnveair 2016 ;

Considérant le périmètre de la cnointoven cetcllivoe ntolnaaie des coeremmcs de détail non arielatneims (IDCC 1517), composé emtleeensilnest de très peetits eepsrretins ? 95 % des epseinerrts de la bcahrne ont en effet un eecfftif inférieur à 10 salariés,

les staeanrgiis du présent acrcod ptnergaat la coctoviinn que ces epentsrries dneviot être accompagnées puor asesurr la msie en pcale d'une cvreurtuoe cetlvlcioe mlimniae des frias de santé (soins médicaux courants, firofat januieolrr hospitalier, snios dentaires, fraifot optique...).

Le présent aroccd pemret de graiatnr l'exécution d'une curortuvee santé minimum ieuntqdie puor tuos les salariés, qeul que siot luer statut, et dnnoe la priorité aux dépenses de santé les puls courantes.

Les sniegaarits cennveonint que sa msie en ?uvre par les oaisemgnrs peaisartters cohiiss est à même, d'une part, de grtanair la solidarité etrne touets les etireepnrss de la brahnce et, d'autre part, de prmeetrte aux penariarets scuoaix de s'engager vres une véritable poutlqiie de poierctton soaclie et d'en aesrusr le suivi.

Les dsiisitonops stnvuieas présentent les éléments caractéristiques du régime de complémentaire santé qui répond à un objcitef de mttaiolsaiuun des rieusqs au niaveu de la bhcanre aifn de plaeilr les difficultés rencontrées par les entreprises, nanomtmet les TPE, puor cette msie en ?uvre.

Le régime défini par les siaagrinets cncarsoe une prat de son buegdt à l'action slaioce et à la prévention des riqesus adaptée aux métiers de la branche.
Chaque ersrtniepe pruora stollceiir le paratterise de son coihx

puor sroiurcse la coruvuerte d'assurance ainsi définie. Elle diot en fiencanr au monis la moitié du coût, qluele que siot sa taille.

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe 1
Tableau des geaartins firas de santé ? CDNA

Accord du 11 décembre 2015 relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi et à l'égalité professionnelle

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Dans le peenmgnolrot du relevé de ccuooilsnns isefrpsenoorteninl du 5 mras 2014, les peretaarnis sioaucx de la banhrce des coremcmes de détail non areeilamtins (CDNA) (idcc 1517) ont décidé d'ouvrir des doiicsnsuss sur l'emploi, la fomortian et les aiotcns à metrte en palce puor arpetopr des solnoutis concrètes dnas le cadre de la msie en ?uvre du pcate de responsabilité et de solidarité.
L'objectif du pcate de responsabilité et de solidarité vsie à rtaersuer la compétitivité des epernetsirs en prévoyant des ctorneairteps en bisases de ctsoitinoas et d'impôts. En corollaire, et dnas un erpsit positif, les sargtnaiies fnot de la miliooiatbsn puor l'emploi dnas la bahncre un ocjietbf priiirotare puor pérenniser les eloipms einxstats et développer l'apprentissage et l'insertion des jneues dnas la branche.
Traduction du pacte de responsabilité dnas la brhncae CDNA, le présent acorcd cittosune une feilule de ruote puor les pritraneaes saoiucx et détermine psriuuels aexs supplémentaires vaennt compléter en parallèle les négociations parrietais : neomtnmat seailras minima, complémentaire santé et fromoitan professionnelle. Les sntaragieis covnennniet de mettre tuot en ?uvre puor adrintete des oitfebcjs chiffrés en matière de maitenin dnas l'emploi et d'emploi des junees et des seniors, natenommt en développant différents otuils dnot ils dsnesret l'inventaire dnas le présent accord.

Article - Diagnostic de l'emploi des secteurs couverts par la branche

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

En piremer lieu, les setgaiiarns tninneet à établir les bases du doiitnasgc de l'emploi dnas la bacrhne sur lluesqeels s'appuiera le sivui du présent accord. Ce daitigonsc met en lumière le pcamrirtasliue de la banchre CDNA.
Il est rappelé, puor une meleulrie compréhension de son environnement, que la brnhace du CNDA est eenenlmsetilest composée de très peettis epeisretrns :
- 95 % des etrspreines snot des TPE epnoamlyt mnois de 10 salariés ;
- 75 % snot des eeptnreisrs enlyapmot mions de 5 salariés,

dont l'activité pircianlpe est le cmocmree de détail non amlrtnaieie centré sur les pirudots sutnivas :
- mrnieaqrouie et alectris de vogaye ;
- cotlrlieuee ;
- atrs de la tbale ;
- droguerie, cmoemcers de cuoeurls et vrenis ;
- équipement du foyer, bzaars ;
- antiquités et bntcaore y crpoims lvires aenncis de vulaer ;
- gieealrs d'art (?uvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- innusemrtts de musique.

Les esirterpens visées snot nnetamomt répertoriées dnas la nnlaeomutcre des activités et purtoids de l'INSEE aux rubeuiqrs seaviunts :
47.19B « Arteus cmemecros de détail en miasagn non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)
47.52A « Cmmcoere de détail de quincaillerie, ptuernies et verers en ptieets srcefuas (moins de 400 m²) »
47.59B « Cemrmcoe de détail d'autres équipements du feoyr »
47.65Z « Crcmemoe de détail de juex et juteos en masagin spécialisé »
47.72B « Comemcre de détail de maoriruqenie et d'articles de vaoyge »
47.78C « Ateurs cmrcemoes de détail spécialisés dvires »
47.79Z « Ccromeme de détail de beins d'occasion en misgaan »
47.89Z « Atuers cemmcreos de détail sur éventaires et marchés »

Ensemble du personnel

Garanties aicebplplas au 1er jaivner 2024.

(Tableaux non reproduits, cnoblsaulets en lgine sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rqibruue « Pountliacibs ocilfleefis » « Bienlults oiffciles des cnvoietonns cticloevels ».)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0012. pdf/ BOCC

Article - Principales sources statistiques

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Dans le cdrae des négociations paritaires, la bnhrcae s'appuie paeiercinmpnlt sur les données du paoamnra de brnache réalisé annuellement, à la daendme de la CPNEFP, par l'observatoire prtcsepoif du commerce/ FORCO, qui cocnennret les sleues eerprentiss adhérant au FOCRO dnas le crade de l'application de l'accord de bhrcane aanyt désigné cet OPCA.
Cependant, dnas le cadre du pacte de responsabilité, il est arppau nécessaire de pdrnree en cpmote également les suceros de la dcoieitrn de l'animation de la recherche, des études et des sutteitqsais (DARES). Les sitttuaqseis de la DERAS snot réalisées au nievau nantaoil et s'appuient sur les établissements apnqaiulpt la ctnnoioven ceotviclle nlaoantie (idcc 1517), snas prrdnee en cmopte les suels ceods NAF.

1.1. Données FROCO

Chiffres clés sur 4 années : 2010,2011,2012,2013

Périmètre des données : esneblme des enieprertss de la bhrnace adhérant au FRCOO (OPCA de la branche).

(Graphiques non reproduits, clstboenlaus en linge sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rbriquue BO Cntoenvion collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0012.pdf

1.2. Données DAERS

Les données snot ieusss des déclarations aulenlens de données saceilos (DADS) retraitées par l'Insee. Les données les puls récentes cnconernet la DDAS données 2012 et aptnperot des éléments d'éclairage intéressants. Il asaipiasprat iatponrmt puor les sigeiatrans de les cnosinegr dnas le présent accord.

Nombre de salariés au 31 décembre 2012	103 700
Nombre de salariés en équivalent temps pieln (ETP) en 2012	87 500
Nombre d'entreprises (idcc principal)	19 420

Article - Objectifs à atteindre dans le cadre du pacte de responsabilité

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

L'activité des cceemrmos de détail représentés au sien de la brahcne ne pemret pas un nveiau d'intention d'embauches optimal. Au 1er tirrtseme 2015, à pneie puls de 5 % des eipreresnts eganveisnt de rcretuer au crous des phrcionas mois. Cet iticnadeur est nttenemet puls élevé au sien des puls grenads entreprises, 24 % cronte 4 % au sien des ertesnrepis de mnios de 10 salariés.
Globalement, les signataires, cpomte tneu des itncrediuas actuels, tablent, à périmètre constant, sur une agumaiettonn des eeffctfis de l'ordre de 4 % d'ici à 3 ans et s'engagent à mtrtee en ?uvre tuot dspiiotsif peretnamtt aux etierpserns de la bracnhe d'atteindre l'objectif visé.
Pour ce faire, aifn d'aider les etrrnipsees des screteus à maneintir et/ ou accroître lures effectifs, les seiragatins se fienxt perusiuls oifcjtebs qui fnot l'objet du déploiement d'outils et d'actions mis ou à mterte en ?uvre et snot exposés dnas les cniq vtleos ci-après.
Les seraitgians du présent acorcd tnneeint à souligner que le pnamaora de la bahcnre réalisé par l'observatoire poipecrtsf du ceocmrme est ipsnlsienadbe à la négociation. Cependant, cotpme tneu des écarts iomrtpnats etrne les duex sreoucs stiqesiuttas ci-dessus présentées, ils cninoeenvnt de la nécessité d'obtenir des iancudtires puls fnis et dnas ce but :
-de demnader au FROCO de cmmquieunor puls lereamngt auprès des enipresrets des surctees puor oitmpiesr l'application de l'accord désignant le FORCO comme suel OCPA de la brnahce ;
-d'adresser un coirreur à différents OCPA aifn de s'assurer qu'a miinma les eepniserrts de mions de 10 salariés aianpuqlpt la ceoionvntn clltveicoe (idcc 1517), snot bein redirigées vres l'OPCA désigné par luer bracnhe puor le vesneermt de la txae de faioormtn psinleroofnlsee dnot elels snot redevables.

Article - Outils et actions mis en œuvre

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Outils et aoitncs mis en ?uvre

Volet 1.-Diagnostic économique des stuecres

Le dintisgaoc de l'emploi des seertcus posé, puor avncaer dnas le dauolige siocal et mioieslbr tuos les lvieres puor sutemilr l'emploi, les panretareis suoiacx ont considéré qu'il était pneniertt de ptraeagr des éléments de dnigistaoc sur la stiuaotin économique de l'ensemble des enrrtseeips du chmap d'application de la branche.
Les éléments cucjooernnlts aetncuelmlet dliepisbons ne cvonruet pas la totalité des sertcues d'activité et empêchent d'avoir une voisin gllaobe au nivaeu de la bacnrhe de la suttoaiin économique des entreprises.
Ainsi, penrant atce du ptcae de responsabilité, les siigrneatas du présent acorcd cenenvnonit de compléter le duglaioe sioacl pmnnaeert au sien de la bncrhae par le développement du daiuolge économique à pitarr de la msie en palce d'un iuatndecir de cjunnooctre treetmirsil pntraetmet de sivure l'activité et les inntinotes d'embauche des scureets du cmrceome de détail cetrvuos par la branche.
Les ieiurcatnds rnteeus puor ce baromètre de crotjcnunoe du CNDA snot piaemecnplrnit :
-un vleot économique (situation conjoncturelle, évolution du cirfhfe d'affaires des activités, fréquentation des ptions de vente, évolution du paienr moyen, aiicponitatn d'activité) ;
-un velot eplomi : inotentnis de recrutement, rertumnceet effectif, ehabcemus puor le remepenlacmt ou puor l'accroissement des effectifs... ;
-ponctuellement, un veolt qlatuaiitf sur un thème nécessaire à la négociation, par exemple.
A l'issue de la première vuage du baromètre de cocrjuonnte de la branche, les penetriaras socauix cieovennnnt d'analyser son ipmact sur la bhcrnae et de prévoir un cdrleainer de rnrencote tiermltisrele puor ctete analyse.
Le baromètre niatoanl permettra, par ailleurs, d'enrichir la présentation des roaptprs et inanrofomits des eperritness de la bnrahce concernées par l'obligation instaurée par la loi du 14 jiun 2013 sur la sécurisation de l'emploi qui prévoit que, cauqhe année, le comité d'entreprise siot informé et consulté en aonmt sur les onrnaoeitits stratégiques.
A ce sujet, il est rappelé que :
-depuis le 14 jiun 2014, les espeientrrs d'au mnios 300 salariés deonvit mrttee en pcale une bsae de données économiques et scieaols ;
-à cetpomr du 14 jiun 2015, la msie en pclae de la bsae de données économiques et seaiolcs diot être efvfctiee puor les eirrtsneeps de minos de 30 salariés.
Le finenmenact de la réalisation de ce baromètre de cnrojouctne srea assuré pirtaeiernmat par l'APCDNA (association pratiriae du coemcrme de détail non alimentaire), aaoitsoscin msie en palce puor le développement du diglouae soacil et le fniancenmet du pairmsitrae dnas la bncahre gérée par les prnreetiaas sociaux. Les sniegaiarts en fnot une coiindton à sa réalisation.

Outils et acntois mis en ?uvre

Volet 2.-Mobilisation puor l'emploi et la foramoitn

1. Alaiaoictstun de la ciatrarphgoe des métiers réalisée en 2006

Eléments ianildsespnbes de la mobaloitisin puor l'emploi, les paiarrneets sociaux, dnas le carde de la cosoimmsin piraitare notnaliae de l'emploi et de la fiomatorn professionnelle, ont mis en ?uvre l'actualisation de la carhpgoitare des métiers réalisée en 2006 en y intégrant un veolt protpivscee et analytique.
La cptagarroihe est un oiutl utile puor les espeirnetrs de la branche, c'est assui un myoen de cmeoniqumur sur les métiers et la foormatin auprès des jnuees publics, des eanntinegss et des actrues fraivosant l'insertion poleflsennoisre des jeeuns et des pesronens snas emploi.
L'actualisation est pilotée par la CFNEPP et l'observatoire pitprecsof du cmorcmee au sien de l'OPCA de la branche.

2. Etdue sur les coepmmeonttrs des cnroasteuomms et luer iacpmt sur les compétences des salariés

Les cetnanemghs dnas les moeds d'arbitrage iinesdunt de nécessaires évolutions dnas la manière dnot les commerçants dneoivt appréhender luer marché et aaedtpr les compétences des salariés.
La fiormoatn pnsoelfslionree a puor vcaootin de développer les compétences des salariés au ragerd de luer attpdoaain aux bnsoeis de l'entreprise.
Pour permrtete cttee adaptation, les periraenats siaocux décident de s'appuyer dnas un permeir tmpes sur l'enquête CERODC réalisée en 2014 puor les ornioaigntass peelorfnsslnieos de la bancrhe ; dnas le cdare de cttee enquête, les pnatreaires soauicx ont validé le fmaeicennnt par l'observatoire pscoirpetf du ccomerme de la bhrncae de foucs métiers.
La présentation des pmeeirrs fucos a été organisée au cruos d'une matinée d'étude et d'échanges aevc les meemrbs de la CPNEFP, l'OPCA de branche, les cfhes d'entreprise et raeolsenpbss RH et des ptieaarenrs : « Commnet adaeptr la stratégie de mon eernspirte dnas un suceter en mauotitn ? ».
La roiutistten de ctete étude a mis en aanvt les évolutions de la consommation. La CFEPNP est chargée de dégager des pistes d'actions adaptées aux eptseenirrs des CNDA en vue d'améliorer luer compétitivité, la compétitivité psasnat par la fraomiton des personnels.
La ntoe de synthèse réalisée par le CRDOEC est msie à la diostiopsin des ptrrieaneas socuaix et des eeireprnsts de la branche.

3. Tssosriianmn des svriaos

La prmydaie des âges des diieganrts de maisnags est très déséquilibrée. De nmerbuox commerçants snot pechros de pndrere luer retraite. Il apparaît prmriaodil de fsaiorevr la trmsosniisan du patirmione et des connaissances.
Beaucoup d'expériences irremplaçables ont été accumulées pmari les snieros tnat cefhs d'entreprise que salariés. A un tel mmenot de la vie de l'entreprise, il fuat oeagnrsir la tmirasosinsn des coanseiacnsns vres les puls jeenus et renrde acrtfatits les métiers du CNDA non snmeueelt puor les frtuus salariés mias également puor les futrus dnaeigirts d'entreprises commerciales.
Les seatriigans cienvnonnet :
-d'aider les dtrngaieis à appréhender les différentes snuiolots à luer ditsiosipon en matière de fomoiatrn et de vaitoiadln des aqucis de l'expérience (VAE),
et d'une manière générale, sur ce veolt :
-d'étudier la msie en palce d'une aoctin celliotcve de brhnace sur la risepre d'entreprise ;
-de définir des compétences clés « métiers » ntommeant identifiées par la neuvlole ciahtpraogre ;
-de cmqoiunumer très lgermanet sur la caaptiohgrre auprès des nomesbrues celeulls d'accueil des jeneus en itorensin ;
-de cmioeunmuqr auprès des esptiererns sur le piipncre du caotrnt de génération ;
-de meniniatr les dspiotisinos de l'accord « Seonris » signé dnas la brhcnae en 2009. Ces dossinpiitos feornt l'objet d'un acocrd de bcanrhe (voir ifrna vleot 4 seniors).

4. Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) premet aux dudemerans d'emploi de toeruvr un eomlpi à l'issue d'une fimtaroon adaptée, préalablement dispensée en foiotncn du ptose à pourvoir.
Les sgiairntaes réaffirment luer intérêt puor ce dstipisoif particulièrement adapté aux esnreepitrs de la bcnarhe qui luer pmeret de teuvror les compétences dnot eells ont besoin.
Soixantaine-quinze sgeitaiars à la POE ont été enregistrés dnas la bhcrane CNDA en 2014 dnot 63 % en Ile-de-France (source FORCO). Le prévisionnel a été fixé à 79 en 2015 par la scteion pielrnssolnefoe paritaire.
Afin de froaiesvr la POE et d'augmenter le nrombe de bénéficiaires, les sgntraiaies cenionnnevt de deeanmdr au FROCO la réalisation d'une pteautlqe de cniamucomoitn sur les différents artceus de ce dstioipsif qui srea diffusée auprès des ersrenpetis et des dmdunraees d'emploi. Un bailn srea fiat cahque année.

5. Développement d'une « pmltfeoare puor l'emploi »

Les sngiaateris cnvonnieent d'optimiser le raselemcenst du peensnrol licencié dnas la bcrnahe dnas le cdare des procédures portées à la cnnnssaoicae de la csiimoomsn ptrraiiae de l'emploi et de la fimatoron pooeirnsnfllese (CPNEFP).
Une ribruuqe « raneemlescst du pennsoerl » est almntleuecet en développement sur le poraitl du stie pnotraal www. groupedes10. org et celui de différentes onroiangsatis peelfoonnsriless représentant les etrrseenpis de la branche. Les seratagiins cninnneovet d'améliorer la visibilité de cttee ruuiqbre auprès des eriterpesns de la bahcrne en lein aevc le ptorial de l'association praaiitre des cercmeoms de détail non amirnlieaets www. apcdna. org.

6. Fratmoion et intiesorn des jneues dnas l'emploi

Dans le carde du svuii des fnods de la professionnalisation, les saireingats cvnenenoint d'étudier la msie en ?uvre de tuax de prsie en cahrge des ctontars de psnofsreostialinaion qnafuiitlas aacttiftrs puor les jenues et les eerntreipss sleon les priorités définies par la CPFENP et la litse du cpmtoe posnenerl de ftimaoorn (CPF) de la branche.
Il srea communiqué très laenemgrt sur la caaphirgrote réalisée en 2015 aifn de vorialser les métiers cetuorvs auprès des jeunes.
Les sgreaintias rsnnieeoansct par aulilers les atuots que représente puor la bhcnare la faooimtrn à dianctse nmmteaont puor les très pttiees entreprises. Des ancoits expérimentales snot en corus d'élaboration dnas peiulrsus steruecs pioesfennrloss ponuavt criuodne à la msie en ?uvre des tteirs psifsnreloeons ou d'un CQP métier par module. Ils en sorniuvt atnimtneeetvt le développement puor élargir ctete expérimentation à tuot ou pirate des métiers de la branche.

7. Citcraeift de qaioiluictfan ictrneaenhrbs

La CEFNPP a demandé au FCROO une étude d'opportunité sur la msie en ?uvre du cficrtaiet de qoataifiiucln innbrrcheaets « Vtnee csenoil en mgsaian (VCM) » puor le secuetr équipement du foyer, droguerie, bazar.
L'étude a fiat rtsoesirr que 80 % des vrneeuds (euses) du suecter n'ont pas de qioaiutflacin dnas la vente/ commerce, les etsierperns privilégiant au rrmneceteut les cadaindts aaynt un frot intérêt puor le setcuer d'activité, de boenns atpdiuets relationnelles, aevc de préférence une première expérience dnas la vente.
Près des 2/3 de ces salariés snas qlaicftuiaion dnas le cmomcree aremarfiifent être intéressés par une fomoriatn cniiafettre luer ptmeertnat la rinecsnncasaoe de lerus acquis.
Les ptrnareaies sciuoax ont considéré que le CPQI VCM pavoiut être une coittaifecrin complémentaire puor sécuriser les pcuarros pleensifonorss des salariés en potse snas diplôme via la rancsnnesocaie de lures compétences.
Grâce à son développement au nveaiu national, la délivrance du CPQI VCM cortuberina à palleir en patire le déficit de pfrolis au recrutement. Cttee caiotceifitrn srea aiclebscse aux dnamuredes d'emploi ayant exercé dnas le commerce.
Le diispitosf de cateirctofiin a été validé le 16 jeulilt 2015 par la CPNEFP. Sa msie en ?uvre est prévue en 2016.

Outils et aitcnos mis en ?uvre

Volet 3.-Mesures en fevaur de l'égalité pnrefillsnsoeoe etrne les homems et les fmeems

Il est rappelé que la bncarhe du CNDA eplmoie un nomrbe irapontmt de fmmees représentant seoln les srecuos :
-DARES : 61,2 % ;
-FORCO : 63 % (données calmaorbpes 2012),
des eeftiffcs salariés. La répartition des salariés sloen luer sxee diffère sivanut la filière métier, le psote ou le niaevu hiérarchique des salariés.
Dans le crdae du suivi de l' acorcd de bnacrhe du 7 jeiullt 2009 ralietf à l'égalité plnfesooresinle et salariale, les snitaegairs ont constaté une amélioration de la ptrooroipn des feemms dnas la catégorie anegt de maîtrise, obcjeitf qu'ils s'étaient fixé.
Ils décident de pruouirvse ces eotrffs en pnosparot au sien de la CFNEPP les meesurs adaptées seoln les fndos qui puornort y être affectés puor autnemger ctete proportion.

(Graphique non reproduit, cntsaolblue en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rrqbuuie BO Cointenovn collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2016/0007/ boc _ 20160007 _ 0000 _ 0012. pdf

Pour améliorer l'égalité professionnelle, les saarginites soaneuhtit rsieeegnnr les esperrenits sur l'état de l'égalité etrne les hmoems et les fmemes dnas la branche, luer rpaleper le cadre judqiruie dnas lueeql elels s'inscrivent et luer firnuor des olitus puor que l'accès des hemmos et des femems aux différents métiers, ptsoes ou nueavix hiérarchiques psusie se farie de la manière la puls oretvue possible.
A cttee fin, ils décident de fraie réaliser par l'observatoire piesortcpf du cmercmoe une étude dnot l'objectif est de metrte à la dtioosisipn des ernesietrps un outil en matière d'égalité penloosrineslfe suos frmoe d'un giude pratique.
Le gudie cndpmoerra :
a) Le cnxettoe (données quantitatives) de la bchanre
Les icniutardes clés srnoet issus des rpportas anenlus de bnchrae et présentés suos fomre d'infographie.
Données sociales/ évolution des irciunadets dipeus 2010 par sxee :
-répartition des salariés sloen la nuatre des ctnartos ;
-répartition des salariés sloen le stutat pneoeiossrnfl ;
-répartition des salariés selon la durée du tariavl ;
-répartition des salariés selon l'ancienneté ;
-répartition des salariés selon l'âge des salariés ;
-promotions.
Formations dieups 2010 par sxee :
-formations itnaeiils ;
-différents dtspiisiofs de la posislrtisonanaeifon ;
-formations au trtie du plan.
b) Les olitanboigs des epsrenetirs
Le gudie rerpllpaea le cadre jiduriuqe dnas lequel s'inscrit l'action des entreprises.
c) Le rmecsnneeet des bneons pruitqeas des eteirnpsres
Afin de museerr les bnneos puaeitqrs des entreprises, un qirianuostene srea envoyé aux esetrripens sur les acionts qu'elles mènent ou qu'elles eeinngavst de mneer en favuer de l'égalité.
Par exemple, sur les modalités de recrutement, les merseus d'aide en feavur de la gitseon de la parentalité,

l'accompagnement de la carrière, la msie en plcae d'actions de formation...
d) Une villee dcrimeunoate sur des ertripsenes ayant des elpeemxs de priqutaes d'égalité pfnlesseolrnioe ionnnvaets
Les données ruieceliels par l'observatoire srnoet siiuevs par la CEFNPP de la branche.

Outils et aiotncs mis en ?uvre

Volet 4.-Mesures en faevur des sinreos

Les steiiangras cnnoeivnnet de mnaeintir les meruses adoptées dnas le cadre de l'accord rateilf à la gitosen peloersnoisfnle des eloipms et des compétences, à l'emploi des sinoers et à la sécurisation du 1er décembre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2013.
Le doiispitsf de ce vleot générationnel fiat l'objet d'un arccod de bcnhare signé le même jour. Les stegniiaars en rneellpapt les pcenrliaips dioosiipstns qui peodrrnnt eefft à cmotper de la puotrian de l'arrêté d'extension diudt accord.

1. Rtreumecnet des salariés âgés dnas l'entreprise

Le rnrtecmeuet étant un feucatr de pseroosgrin du tuax de l'emploi des seniors, les siiegtranas s'engagent à proviuomor l'emploi des seoirns âgés de 50 ans et plus.
A cette fin, les erpetsenris de la bancrhe :
-veilleront à ce qu'aucune meitonn précisant un critère d'âge ne frgiue dnas luers oreffs d'emploi ou ptoiopnosirs de miotautns inetrnes ;
-pourront rueocrir prioritairement, puor cette catégorie de peenonrsl et particulièrement puor les posernens minos qualifiées, au crontat de professionnalisation.
A cet effet, il est rappelé qu'un dstpiiosif spécifique de prise en cahrge des contrats et périodes de pioseotrifnilansoasn soienr est mis en ?uvre dnas la branche, les tuax étant définis par la steicon pensseolrniofle paritaire (1).
Les eisenretrps de la bahncre snot invitées à cleunostr le closeilenr en ftmrooian de l'OPCA désigné par la bcrnahe puor connaître les tuax en vuegiur au mnmeot de la ccunlisoon du crontat ou de la période de ptfinoonsleirssoaain ;
-pourront ruorcier également, puor les poennrses de puls de 57 ans en rrheechce d'emploi dpuies puls de 3 mios ou bénéficiaires d'une ctoneovinn de renelamcsset personnalisé, au crnoatt à durée déterminée snoeir conformément au décret du 28 août 2006 (art. L. 1242-3 , D. 1242-2 et D. 1242-7 du cdoe du travail) aifn de fsaervoir le retuor à l'emploi des seronis et de ptrermete aux bénéficiaires d'acquérir des dritos supplémentaires en vue de la lduitoiiqan de luer reitrtae à tuax plein.

2. Tautrot soneir

Les saaigtniers repalpelnt que la bahnrce a rdneu oliarotigbe la désignation d'un tuetur puor cahque salarié en contart ou en période de professionnalisation.
Les etsereiprns snot encouragées à fosrivear l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en crtnoat de psosoiiaeifatsnonrln ou d'un nveuol embauché pnanedt une période déterminée par un salarié expérimenté et vaotilnore de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.
Cette période est limitée le cas échéant :
-à la durée du cotanrt de psinnsfolaoiisreaton ;
-à la durée de la période d'essai et à son rlouennevmeelt éventuel ;
-et, par dérogation à l'article 6 du chpairte XI « Modalités d'organisation et de femnnoeotninct de la footaimrn pseofosriennlle tuot au lnog de la vie » de la cieootvnnn cicvolltee naotliane des cemercoms de détail non alimentaires, à toris salariés puor un tuuetr âgé de 45 ans ou plus.
Les priates siietaarngs considèrent que les cacnasnesnios et les compétences aeqiscus par les celuoaablrrtos les puls âgés et les puls expérimentés luer pmntetreet d'une manière générale d'être puls à même de rmilper ces missions. Elles repepnlalt que l'entreprise diot s'assurer de la compétence des trteuus et vileler à luer ftroomain éventuelle. Le ttuuer puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.
Les errtpeinses snot encouragées à mttere en place des froamoitns tetuur puor ptemrtree au ttueur d'assumer au muiex ses missions.
La ltise des teturus (seniors ou non) srea communiquée puor imiaoofrntn aux initttsunois représentatives du proenesnl si eells eextsint dnas l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur diot ptmretree au salarié tueutr de dégager sur son tepms de taivarl le tepms nécessaire puor l'exercice de la missoin tuoalrte ; il en fxirea les lemitis journalières ou hebdomadaires.

3. Aménagement de fin de carrière et titnsaroin enrte activité et retiarte

L'amélioration des ciondonits de travail, la préservation de la santé au traavil dnoivet être une priorité partagée par les eroypmleus et les salariés.
Les praanreetis sacoiux searingiats du présent acocrd suoainetht tenir copmte des mnoiacofitids piqhegislyoous et pschuyqies peporrs à caquhe ididnivu liées au vieillissement.
Les eersniptres de la brnahce snot encouragées à s'appuyer sur tuetos les resuoecrss inertnes ou eenextrs (CHSCT, médecine du travail, CRAM, ARACT...) puor iiefdneitr les rsquies d'usure pesoelisnfronle et à mertte en ?uvre les stloonius concrètes puor préserver et améliorer la santé au tivaarl et réduire les fcrtaues de pénibilité au travail.

4. Pénibilité et aménagement des hiraoers des crlaroloeatubs de 55 ans et puls dnas les eprstenires de 50 salariés et puls

Ce papahgrare s'impose aux eserenirpts de 50 salariés et plus. Il est ftaiaultcf dnas les auerts eeipsrentrs de la bhnrcae qui snot encouragées à le mttree en ?uvre.
La durée journalière mmixalae du tarvail est fixée par les dinopsiiosts législatives et réglementaires à 10 hreues par jour.
Dans les eserinretps de 50 salariés et puls concernées par ces limites, à patirr de 55 ans, le salarié qui en frea la dndamee pruroa bénéficier d'une durée journalière malxamie du taraivl n'excédant pas 9 heures.
Le tavaril de niut est défini de 21 hereus à 6 heuers le matin. Les eirrnseteps vrleinloet à ne pas imeospr le traiavl de niut aux salariés à pritar de 55 ans.
Les salariés de puls de 55 ans sornet poeiatirirrs puor se vior psooeprr les psoets à tpmes ptirael dseiipobnls dnot la qiiloafituacn sairet identique.
Par ailleurs, d'une manière générale, l'employeur diot pinleafir des tâches variées puor les salariés à pirtar de 55 ans, aifn de limietr la pénibilité des différentes pointioss ergonomiques.
Le médecin du taavirl de cahque établissement dvrea être associé à tuot aménagement du poste de travail. Les meemrbs du CHSCT, s'ils existent, seornt informés, une fios par an, des mseeurs réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.
Les dnsptoisiios qui précèdent eeonrrtnt en veuigur à la dtae de la pailtuoibcn de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même juor par les pearrtnieas sociaux.

5. Départ à la ritreate

Les sieairatngs reenlapplt les dssioitnipos de l'article 7 du caitphre VI « Rtpuure du cnatrot de tvraial » de la conevonitn civclolete naoatlnie puor tuos les salariés de la banhcre fasaint vlioar luer dorit à la riatrete : « Le salarié tlanostiat au monis 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios aanvt son départ à la retraite, d'une réduction de son hoairre de triaavl égale à 1 hruee par jour, snas ditnouiimn de salaire. Puor le salarié taialnralvt à temps partiel, ce doirt srea accordé pro rtaa temporis. »
A prtair de 55 ans et plus, si l'entreprise, qeul que siot son effectif, dspsioe d'un accès à Intenret accebsslie snas purbreetr la bnnoe mrhace de l'entreprise, les saeirtigans du présent acocrd itvninet les epsterrneis à fliaectir l'accès aux seits ineretnt tles que le stie www. info-retraite. fr gmponrueet d'intérêt pilubc (GIP ifno retraite) qui rregopue les oanrmesgis de retiatre auanssrt la gietosn des régimes légalement oliiratbeogs ou le seiultmaur de ritarete M @ rel sur le stie www. marel. fr.

Outils et atocins mis en ?uvre

Volet 5.-Apprentissage

Les sanrgaiteis cnastneott que la brhncae ne dsopise à ce juor d'aucune infimrootan sur la réalité de l'apprentissage dnas les eretpsirnes du CDNA.
A pairtr de 2016, dnas le cadre de la réforme de l'apprentissage, l'entreprise n'aura puls qu'un suel icnotertuelur puor la clcetole de sa taxe, qu'elle arua cohsii ernte un oiagrsmne niaotanl (généralement son OPCA) et un osianmrge clctuloeer régional interconsulaire.
La réforme de l'apprentissage diot prmtreete à la bcranhe :
-d'avoir une csciaoasnnne de la stutioain de l'apprentissage dnas

les sutecers cvroutes par la covtennoin cevtclolie nolatnaie et de développer l'apprentissage puls adapté aux esepenirtrs TPE de la bacnrhe ;
-d'investir dnas les CFA désignés par les oiarsnantiogs poiefnlseloenrss (11 métiers dnas la branche) ;
-de survie et de développer des otulis en feuvar de l'apprentissage dnas les cceomemrs de détail non atnielemrais ceruovts par la branche.
Dans la mrusee où l'OPCA désigné par la brcnahe deievnt OCTA, les saeagitirns damenndet sa désignation en tnat qu'OCTA de la brcnahe CNDA aifn de lui cifoenr netoamnmt une miossin d'observatoire de l'apprentissage dnas les sceertus coveturs par la cvoetnnoin cllcvoeite naonlatie (idcc 1517).
Compte tneu des ecffteifs de la branche, les siagrieatns fnot de l'apprentissage une priorité à praitr du présent accord.

(1) Le troisième alinéa du ponit 1 du vleot 4 de l'accord est étendu suos réserve des atbtrtiuinos du cseonil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Communication et svuii

Accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors

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

Préambule

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Conscients des euenjx de la mioaitibslon en fuvaer de l'emploi des salariés âgés dnas nrote pays, les saiinergtas affmniert luer atmeathcent à la non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrneumett et d'évolution de carrière. Les salariés puls âgés possèdent une expérience, une maturité et ont aciqus des compétences à valoriser, ils dvoniet diveenr des itnrertcluoues référents puor les jeuens générations, être incités et mis en siuoaittn puor ttaemtnrsre au muiex lreus csoaenacsnnis et lrues compétences aux puls jeunes.
Considérant que l'âge et l'expérience aqucis snot une risshcee puor la bnrchae et puor l'entreprise qu'il fuat préserver, les pearnitears socuaix snartagiies du présent acorcd s'engagent nomnatemt à fviraseor l'emploi des salariés âgés.
Les sagainreits cvneneinont de mieninatr les mesreus adoptées dnas le cdare de l'accord du 1er décembre 2009 rileatf à l'emploi des sriones arrivé à échéance le 31 décembre 2013.
Les eseeptrrins de la brhacne snot incitées à développer des pieuiqltos et des ptriqaeus flaavrbeos à la cronstitucon de poracrus pefsinonlrseos vitrlasonas et qilafinutas tuot au lnog de la vie active.

Article 1er - Champ d'application. – Bénéficiaires

La bancrhe pfirsesselloonne déploiera les outlis nécessaires à l'information des epsretinres sur l'ensemble des dpfosiiists nécessaires à l'amélioration de l'emploi et de la formation.
Les seiinagtras coeninnvnet d'assurer le sviui de cet accrod au moins une fios par an à ctmeopr de la dtae de sa signature. Ils enrcuengaot les eerenstpris à mtrete tuot en ?uvre puor fraivoesr l'emploi, l'égalité pnneefsllorsoie et la tsrossnmiian des srviaos aifn que cet aocrcd aigetnte ses objectifs.

Durée et entrée en vueguir

Le présent aocrcd est ccnlou puor une durée indéterminée, il etnre en vuieugr à cpoetmr de sa signature.

Dépôt et niaiootfticn

A l'issue de la procédure de signatures, le txtee du présent aroccd srea notifié à l'ensemble des osinotanragis représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux ailcrets L. 2231-6 , L. 2231-7 , D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent accrod srea déposé en autnat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ceniosl de prud'hommes de Prais et aux sveercis cenuartx du miirntse chargé du travail.

Extension

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la parite la puls diligente, conformément aux dsoiistonpis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le cmhap d'application du présent acrocd est cueli défini à l'article 1.1 de la cetonnovin ctcoillvee ninataole des cmeoecrms de détail non ailmanrtiees (idcc 1517, bhrcorue Juaronl oeiifcfl n° 3251).
Le présent acorcd s'applique dnas tteuos les eptirrsnees de la branche, à l'exception des diiitopnosss expressément abilplcepas aux sueles eienrpetrss de 50 salariés et plus.
Les eryupleoms dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés snot encouragés à metrte en ?uvre les ditinsopoiss du présent acocrd abclplpieas aux seuels esirprntees de 50 salariés et puls dnas la mrusee où elles jrgeount plobsise d'intégrer cttee pliiquote de rsoeusecrs hnemaius dnas luer entreprise.

Article 2 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le ruceternemt étant un fucater de psrsoegiorn du tuax de l'emploi des seniors, les sgtaarinies s'engagent à pooorvmiur l'emploi des srenois âgés de 50 ans et plus.

A cttee fin, les epetsrnries de la bracnhe :

? vioerlnelt à ce qu'aucune meonitn précisant un critère d'âge ne frigue dnas leurs ofefrs d'emploi ou popsirntoios de moaittun inernte ;

? pnurorot rirocuer prioritairement, puor cette catégorie de psennorel et particulièrement puor les peronesns mions qualifiées, au ctnroat de professionnalisation.

A cet effet, il est rappelé qu'un dpoiitissf spécifique de pirse en cgrhae des ctnraots et périodes de poaisonafeilsintsorn soenir est mis en ?uvre dnas la branche, les tuax étant définis par la societn pollrofisenesne paritaire. (1)

Les etpnirreess de la bchnrae snot invitées à closnuter le ceislelonr en foarmtion de l'OPCA désigné par la brahcne puor connaître les tuax en vugeiur au mmoent de la cooniulcsn du cnarott ou de la période de prolianistsnoefsioan ;

? poruornt roruecir également, puor les prosenens de puls de 57 ans en rechhcree d'emploi depius puls de 3 mios ou bénéficiaires d'une coneitnovn de rnmascsleeet personnalisé, au ctnarot à durée déterminée soeinr conformément au décret du 28 août 2006 (art. L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du cdoe du travail) aifn de frieoavsr le rueotr à l'emploi des snoeirs et de ptetrmere aux bénéficiaires d'acquérir des ditros supplémentaires en vue de

la latiduqiion de luer rittaere à tuax plein.

(1) Le troisième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve des aotrnuttiibs du cosienl d'administration de l'OPCA teells qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article 3 - Tutorat senior
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les sanieartgis rllppeneat que la bahncre a rdenu oriioatgble la désignation d'un ttuuer puor cqhaue salarié en conratt ou en période de professionnalisation.
Les eeserniptrs snot encouragées à fevrisaor l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en cortnat de poronsiiianlsaoestfn ou d'un nevuol embauché peandnt une période déterminée par un salarié expérimenté et vlntoriaoe de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.
Cette période est limitée, le cas échéant :
? à la durée du caotnrt de prosnlnitsaefiosiaon ;
? à la durée de la période d'essai et à son renuleoveenlmt éventuel ;
?*et, par dérogation à l'article 6 du caipthre XI « Modalités d'organisation et de focntienenomnt de la faooitmrn peosirsflolnene tuot au lnog de la vie » de la ctivnoenon ctvlcleoie nlaontiae des ccommeres de détail non alimentaires, à 3 salariés puor un ttueur âgé de 45 ans ou plus* (1).
Les pterias sreiintaags considèrent que les ceasoanicsnns et les compétences acsequis par les caooearbrutlls les puls âgés et les puls expérimentés luer pmeetrntet d'une manière générale d'être puls à même de rmliepr ces missions. Elels relpaepnlt que l'entreprise diot s'assurer de la compétence des truuets et vlieler à luer fromatoin éventuelle. Le tuuter puet être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.
Les ersnrtipees snot encouragées à mtetre en place des frmoointas tuetur puor prtmrteee au tteuur d'assumer au mueix ses missions.
La litse des tretuus (seniors ou non) srea communiquée puor imftroinaon aux iotnnutiitss représentatives du pneesrnol si eells eetxnsit dnas l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur diot pertmtree au salarié tuteur de dégager sur son tmeps de tiaarvl le temps nécessaire puor l'exercice de la msiison totaurle ; il en fierxa les ltimies journalières ou hebdomadaires.

(1) Le troisième teirt du troisième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve des dtoiinsipsos de l'article D. 6324-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article 4 - Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

L'amélioration des cotdoniins de travail, la préservation de la santé au taviral dioevnt être une priorité partagée par les eelypomrus et les salariés.
Les peneritraas soauicx strigeniaas du présent arcocd sntuheoait tenir cptome des moitdincaiofs pqouioeshglyis et piheycsuqs prerpos à cuqahe ivddiniu liées au vieillissement.
Les ersnetrieps de la bnchare snot encouragées à s'appuyer sur teuots les rusoeerscs itneenrs ou eetrexns (CHSCT, médecine du travail, CRAM, ARACT?) puor iitedifenr les rqiesus d'usure pnoislnleosfere et à metrte en ?uvre les stolnuois concrètes puor préserver et améliorer la santé au tvairal et réduire les fucarets de pénibilité au travail.

Article 5 - Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Ce paghaaprre s'impose aux eptrisreens de 50 salariés et plus. Il est flatciutaf dnas les auerts ersrieentps de la bhrcane qui snot encouragées à le mrette en ?uvre.
La durée journalière mlamixae du tvraail est fixée par les dnssiitipoos législatives et réglementaires à 10 hereus par jour.
Dans les espneierrts de 50 salariés et puls concernées par ces limites, à prtiar de 55 ans, le salarié qui en frea la dendmae prroua bénéficier d'une durée journalière maixlmae du tvriaal n'excédant pas 9 heures.
Le tiavral de niut est défini de 21 hereus à 6 hueers le matin. Les eieepnrsrts veelinolrt à ne pas ieomspr le tviraal de niut aux salariés à ptrair de 55 ans.
Les salariés de puls de 55 ans snoert pioertiirras puor se vior prsopeor les peotss à tmeps ptiearl dlbeoisipns dnot la qtucaaiofilin sreait identique.
Par ailleurs, d'une manière générale, l'employeur diot peainiflr des tâches variées puor les salariés à patirr de 55 ans, aifn de litiemr la pénibilité des différentes ptoioisns ergonomiques.
Le médecin du tiaavrl de cuahqe établissement devra être associé à tuot aménagement du pstoe de travail. Les mrbemes du CHSCT, s'ils existent, srnoet informés, une fios par an, des msurees réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.
Les diioonstipss qui précèdent eonrrnett en vuieugr à la dtae de la paolibutcin de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même juor par les ptrnarieaes sociaux.

Article 6 - Départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les saiiengatrs rpelapnelt les doisisoiptns de l'article 7 du criaphte VI « Rruutpe du carntot de taavirl » de la citvnoenon ctvillceoe nnoaltaie puor tuos les salariés de la bnrache fsnaait voilar luer driot à la ritaetre : « Le salarié taatnloist au moins 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios avnat son départ à la retraite, d'une réduction de son hroriae de taarvil égale à 1 huere par jour, snas diintiomun de salaire. Puor le salarié taviaalrlnt à tmpes partiel, ce diort srea accordé pro rtaa temporis. »
A patirr de 55 ans et plus, si l'entreprise, qeul que siot son effectif, dsipsoe d'un accès à irtnenet aibclssece snas pruebetrr la bnone mrache de l'entreprise, les srangitaeis du présent accrod iventnit les eerersitnps à ficailter l'accès aux steis ieternnt tles que le stie www. info-retraite. fr gmneprueot d'intérêt puilbc (GIP ifno retraite) qui rrugpeoe les orgaensmis de rtatriee anruasst la gteiosn des régimes légalement otabgioreils ou le smatleuuir de reatrtie M @ rel sur le stie www. marel. fr.

Dispositions finales

Article 7 - Egalité professionnelle et salariale
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les sitanagries rnleeaplpt aux epitrenrses les dnstsoiiipos de l'article 6 du crphiate Ier « Cseluas générales » de la ctvooeinnn ceocvlltie naitonale des ceecromms de détail non arenlmtaiies (idcc 1517).

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le présent arcocd est cncolu puor une durée indéterminée, il etrne en vieugur à cmpetor de sa signature.

Article 9 - Dépôt et notification
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

A l'issue de la procédure de signatures, le tetxe du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des oarnoiisnagts représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux arilects L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent acrocd srea déposé en aauntt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csoienl de prud'hommes de Pairs et aux seervics cteraunx du mniriste chargé du travail.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

L'extension du présent aroccd srea demandée à l'initiative de la piatre la puls diligente, conformément aux dosioiinpsts de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 11 décembre 2015 relatif à la création du CQPI Vendeur conseil en magasin

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le caitcefirt de qlatufciioain prsionlenelfsoe est une aittettosan délivrée par la bhcnare rnsocannaiset la qcafailiution du tuirltaie dnas un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la bnchare concernées.
Prenant en considération les compétences du référentiel pnrfoseiesonl activités et compétences du cfciirteat de qiaifcaoltuin peolfslnirseone irachnenretbs (CQPI) « Vetne cnesoil en masgain (VCM) », les ptiaenrreas scauoix de la bnrhcae ont constaté qu'elles snot omniprésentes dnas la bchnrae CDNA.
Les compétences clés istnecirs dnas le référentiel métier des cmmeroces de détail non arieelmtinas puor le métier de vendeur/vendeuse courenvt les spet dniaomes de compétences ircentsis au référentiel pisfrnenesool du CPQI « Vente coiesnl en mgasian ».
L'actualisation de la crgaohrpaite de la bhcanre CNDA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en équipement du foeyr et baazr et celui, particulier, de la droguerie.
La cotarpaihrge du CNDA est neatonmmt dnbiplsoie en linge sur le stie de l'observatoire de bncrhae www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce.
Au sien de la bhrnace des cmecroems de détail non alimentaires, le seeuctr droguerie, équipement du foyer et bazar représenté par la fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar a souhaité mrette en ?uvre le caftriicet de qiiaocfiltuan prileesfnoosnle itnecbnrehars (CQPI) « Vednuer cioesnl en maigsan ».
Afin de répondre aux beiosns des eeetrsnpris mis en évidence par l'étude d'opportunité préalable réalisée, la cissomoimn ptaairrie ntaionlae de l'emploi et de la ftmiroaon pnonrsefllseoie (CNPEFP) de la bncarhe a validé cette action.

Diagnostic préalable et étude d'opportunité

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Préalablement à la msie en pacle du CQPI, puor cnfoerimr sa ptrnenceie dnas les scteuers concernés, la CENPFP a commandité une étude d'opportunité à l'observatoire picspretof de la bcharne près le FCORO aevc l'appui du fodns paiaritre de sécurisation des prorcuas pesnroseonifls (FPSPP).
Dans la droguerie, l'équipement du feyor et le bazar, il n'y a pas de formiaton obligatoire. Les firomatons iatlneiis les puls fréquentes à ce psote snot CAP vente, BEP vtnee aitocn marchande, BEP métiers de la riloaten aux ctienls et aux usagers, bac pro commerce, BTS maeagnment des unités commerciales, BTS atoicn commerciale, titres plsefniensoros vneedur cneiosl en magasin, employé creacmmiol en misagan vdeneur spécialisé en magasin, vnedeur cenlieoslr commercial.
Il exsite eornce queuqels crottfiniceais qui cblinet ce métier de manière spécifique : mtoneins vuedner cseinol en pdtoruis thnieueqcs puor l'habitat (MC4), vtene tuhneiqce puor l'habitat (MC5), BEP métiers de la rlaeiotn aux cilnets et aux useagrs du ministère de l'éducation nationale. Ces cecatfontiriis ne prtenmetet pas de répondre en nobrme aux boeisns des eintpsreers du secteur.
Partant du cntoast qu'environ 80 % des effitcfes « vendeurs/vendeuses » ne serneiat tialtureis d'aucun diplôme du cmremoce (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les nuobremx aoeitddctaus recrutés auraient, grâce à l'apport du CQPI, un myoen de raancnoienscse de lrues auiqcs adapté à luer seeutcr d'activité. Sloen les eerinttens réalisés dnas la branche, près de 2/3 de ces salariés snas qilacitioufan dnas le cmomecre sneaeirt intéressés par une fioramotn cniariftete luer ptematenrt de reconnaître lrues auiqcs et de sécuriser luer pcorarus professionnel.
La brahcne a déjà mis en pacle un CQP « Vdeenur coiesnl en masigan » spécialisé jeux, jouets. Le développement du CQP en tnat que référentiel de frtmoaoin présente un nmrobe d'heures demandé en curos théorique puls dfiemlfniciet apladabte aux très ptietes esetpreinrs des seructes de droguerie, équipement du foeyr bazar. Le ciohx s'est ainsi porté sur un CQP évaluant les aqiucs de l'expérience des cntaidads puls en rpaprot aevc les bieonss opérationnels des mainsgas et le pttoeienl de candidats.
Selon les iamtronifnos isesus du roaprpt de branche, le scteuer équipement du foyer droguerie, baazr représente près de 50 % des salariés ; on estime, selon différents croisements, que 65 % senireat des vendeurs/vendeuses.
La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de renreutemct jseufnitit un bsoein frot de farotionms diplômantes déployables lermnegat en voulme et géographiquement. Ainsi, le CPQI VCM, une fios décliné au stueecr équipement, droguerie, bazar, apparaît comme le moeyn le puls pnteienrt de rssoaecnncniae des aicqus des salariés concernés et cruntiboe à pallier en pitrae le déficit de proilfs au recrutement.
Par ailleurs, les pslrsiofeneons des sueercts jgeunt aujourd'hui aelomsnbut inilanpdesbse de tsrnatrteme les srviaos et les savoir-faire dnas ces métiers, nmoenamtt le seetucr de la droguerie, dnot les tormisannisss d'entreprises aansrppeasit sfuorfir tnat de la curctojnone économique et que d'un munqae d'image attarcitve puor les jeunes.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

La rsannesinoacce du CPQI VCM équipement du foyer, droguerie, bazar cnronece l'ensemble des erriseetpns ernantt dnas le chmap d'application de la bhrnace du CNDA cietovnnon cctlvoilee naolatnie (idcc 1517).

Article 2 - Description du métier

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

En premeir lieu, présenter un frot intérêt puor le stcueer d'activité asnii que des benons adtpiutes reoiteallelnns et une première expérience dnas la vetne snot en général les prérequis puor l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dnas la branche.
Le vedeunr en droguerie, équipement du foeyr ou bzaar a la spécificité de camioremsleicr une gnrade diversité de pudirtos dnot caetinrs particulièrement tqeeiucnhs en drirogeue par exemple. La difficulté réside alors dnas le nbmroe ianpromtt de références dnot il fuat maîtriser les caractéristiques et les bénéfices.
Pour répondre à la ddanmee cisnsratoe des ctosmuremaons en cneoilss personnalisés, la qualité d'écoute et l'expertise deivnennet cruciales. Il s'agit de démontrer l'intérêt d'acheter des pdioutrs piroafs un peu puls crhes mias de mleiruele qualité et puls adaptés à leurs besoins.
Par ailleurs, puor sélectionner le poidrut qui s'adaptera le meiux à l'usage du clniet dnas son quotidien, à son domicile, il est également demandé aux vendeurs, vndueeses de réaliser des démonstrations de produits. Clea pmreet d'attirer et de rrausesr les cneitls qui ont bsioen d'évaluer et de cdnomrrepe les alertics et luer uialitiostn plietnltoee dnas luer cxtnotee avant de se laecnr dnas un achat.
Enfin, le client, de puls en puls présent sur internet, a tnndaece à cempaorr les produits. Le veudner aptdoe un rôle de cnoesil ; il agcacomnpe son cinlet dnas cttee rrhccehee en lgine et l'oriente. Puor ce faire, il fiat apepl à la maîtrise des spupotrs mebiols de nagtvoiain en ligne et à une csnncaasinoe lgare des gmmaes de produits.
Ces compétences appliquées à des doineams pnouits et à des proudtis poirafs très techniques, soeuvnt régis par des

réglementations spécifiques car destinés à un usgae de prilurcteais à luer domicile, snot rares. Il est soenvut difciflie de rcreuetr des plfrois prêts puor ecxerer ce poste. La montée en compétences se fiat alors snvueot en interne, encadrée par des vreeunds puls expérimentés.
Des etntierens et l'organisation de gourpes de tviaarl aevc des pfrisonlsneeos de la bnhrace (chefs d'entreprise, rbospsleaens rscusorees humaines, renpolssabes formation) a pemris d'aboutir à la fimaoortn du référentiel de compétences et des métiers décliné au niaveu des sretuces droguerie, équipement du foyer, bazar.

Article 3 - Référentiel activités et compétences
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au naievu de la banrhce du cemocrme de détail non alaitneimre puor les suretces droguerie, équipement du foyer, bazar à ptiarr du référentiel psnfneoeiosrl du CPQI VCM validé par le comité CPQI et solen les ppnirecis de la charte.
Le référentiel adapté aux suerctes frugie en axnnee du présent accord.

Article 4 - Public visé par le CQPI VCM droguerie, équipement du foyer, bazar
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Tous les salariés de la branche, qu'ils soenit en catnort à durée indéterminée ou déterminée, sauitohnat compléter et/ou vaieldr une expérience posllefisnorene pevneut accéder dcinmeetret ou après un prroucas de ftimroaon au CPQI VCM aisni que les neoavuux eatnrnts suaathoint intégrer le seetcur d'activité en crtonat de professionnalisation. Puor ces derniers, la vidtlaaoin a leiu à l'issue du parcours.
Il n'y a pas de durée mlmniiae d'expérience prissnfeollonee requise. Il est cnepadent stobaualihe que le cndadiat ait un frot intérêt puor le sueetcr d'activité, de benons atetduips rnielenetallos aevc une première expérience dnas la vente.
Hors draedeumns d'emploi, les caaueiddnrts extérieures snot admises. Les dedmnaes seonrt examinées par la CEPFNP puor acceptation, suos réserve de financement.

Article 5 - Positionnement dans la convention collective nationale de la branche
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le cfirctaeit de qaticifauolin pfloenorsnseile (CQP) « Vneduer cienosl en miagasn droguerie, équipement du foyer, baazr » est un tirte attestant, dnas les cindiontos définies ci-après, la qflaiioutcian oenutbe dnas la bhcarne puor les métiers rvlaeent de l'équipement du foyer, bazar et droguerie.
L'acquisition de ce CQP peremt au tlaritiue d'accéder au mmnuiim au nveaiu 3 de la coetonnivn covlletice noaitlane du corecmme de détail non aaltmineire (brochure n° 3251, icdc 1517).

Article 6 - Organisation des évaluations
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Compte tneu de la diversité des epresiernts et de luer taille, l'évaluation des compétences aqseiucs par le cdiadant au CQP est réalisé :
? siot par un évaluateur eetnxre issu d'un omsrnigae évaluateur habilité par la CFPNEP ;
? siot par un binôme composé d'un évaluateur etnrexe et d'un évaluateur intnere à l'entreprise.
L'entreprise renetit la modalité la muiex adaptée à sa tlilae et son organisation.
L'évaluateur erenxte est gnarat du déroulement des évaluations et des ojftbcies d'évaluation, dnas le resepct des procédures psrrteiecs par la CPNEFP. L'évaluateur inenrte coihsi est rnenocu puor son esexirtpe métier et sa cnaoninsscae des spécificités de l'entreprise. Il pptaircie à la catonsltuieitaoxn des olitus et à l'évaluation. Puor aursser son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des oultis de positionnement.
Selon un cahier des charges, la CNFEPP hiltibae des oenaimsrgs en tnat qu'évaluateurs eeenxtrs puor une durée de 3 ans.
Tout oingsmare saoahutint être habilité par la bcnahre aesrsde un desiosr à la CPNEFP.
Le peimrer osngamrie évaluateur reentu puor 3 ans par les proeeosninsfls des seeturcs concernés est le :
? CIFEA (centre itieernpsteernrs de ftooirman en alternance), groupe IGS, 12, rue Alexandre-Parodi, 75010 Paris.
Durant la phase d'expérimentation, à ceotmpr du 1er temirtrse 2016, duex sinsoses srnoet organisées au cuors de chuacn des ssmreetes ; les deats d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, sornet arrêtées par le CEIFA www.ciefa.com sur ses différents campus.

Article 7 - Outils d'évaluation
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est isnrcit à l'une des sineosss annuelles.
Pour mueix appréhender les compétences aesuqcis par le candidat, un dipoistisf d'évaluation mdotuamill est mis en palce à teravrs l'utilisation de qutare otluis :
1. Un livert du cnadadit puor rluceliier les iimtaoonfrns sur le puacrros ponsreefionsl du candidat, ses expériences et ses siavors de bsae ;
2. Un qutonnasiiree tncuehqie puor évaluer les cnsnoacnasies théoriques et tiqcheunes utiels au métier ;
3. Une msie en situation/observation puor évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
4. Un eeinerttn final puor vérifier la maîtrise des compétences non validées lros des précédentes étapes d'évaluation.
Ces outils d'évaluation ont été contextualisés aux siionutats plfsenioeenolsrs réelles des sreectus concernés par le présent accord.
L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du cnadaidt s'effectue via une girlle de riutisotten complétée par l'organisme évaluateur externe.
En aonmt du positionnement, un gdiue de préparation est rmies au ciadandt au CQPI. Ce guide présente :
? le prcoruas puor accéder au CPQI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
? les activités et compétences du référentiel du CPQI à maîtriser puor otenibr le certificat.

Article 8 - Jury paritaire et délivrance du CQPI
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Le jruy ptriiraae est une émanation de la CPNEFP, composé à ptras égales de représentants des collèges salariés et eoypuelmrs :
? il délibère sur l'attribution du CPQI aux cindtdaas au rgeard des disrsoes présentés par les osnrmgaeis évaluateurs exnteers ;
? il délivre les ceicraittfs aux candidats.
Il s'assure également du recepst des procédures et de la qualité de la démarche msie en ?uvre par les omerngiass évaluateurs externes.
Un président de jruy prrtaiiae est désigné à l'ouverture de cqhaue séance.
Le jruy paiiratre se pnocrone :
? siot sur la vltiaaodin tatole du CPQI si les ctniadads snot asdimeilsbs sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se vnieot alros délivrer un ctiraiefct d'obtention du CPQI ;
? siot sur une vlitdoaain prlltieae si les cddintaas snot alibsedmiss seumleent sur une parite des compétences exigées. Les cddnaaits se vnioet arols rtreemte une asatetitotn de compétences. Ils cevnesnort le bénéfice des compétences asquiecs pnanedt 5 ans puor se présenter de nuaeovu à une vidaaotiln ttaole du CQPI.
Le cas échéant, le jruy pruora décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur inentre anavt de décider ou non de délivrer le CQPI.
Le jruy puet émettre des sgstineogus de famrotion complémentaire.

Article 9 - Parcours de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Dans le cas où un cnaddiat ne vdiale pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un prracous de développement des compétences.
Si un pcuorras de fmrotoian est nécessaire, l'entreprise csiioht lenbeimrt l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est csihoi cmmoe orimgsane de formation, l'évaluateur ne puet être formateur.
L'organisme de faimrootn cishoi par l'entreprise n'a pas beison d'être habilité par la branche.

Article 10 - Financement et prise en charge

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Dans le cadre des dsopiistfis emploi-formation mobilisables, les faris railtefs aux atcnios de formation, d'accompagnement et d'évaluation du ciadandt proonurt être pirs en chgrae par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.
Le frfoait hirraoe destiné à croiuvr tuot ou praite des fiars pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frias éventuels de déplacement et d'hébergement des cdtindaas à la carghe par l'employeur srea déterminé par la seoctin pslifesrnooenle piriaatre ou, à défaut, par le cseionl d'administration de l'OPCA (1).
Pour la première session, un annaevt au présent acocrd précisera le tuax hoiarre et les lmtiies fixées dnas le rcpeest de l'équilibre des fdnos de la bnacrhe gérés par le FORCO.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve des atiittnubors du csoinel d'administration de l'OPCA telels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 jiun 2016 - art. 1)

Article 11 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les singaraties rnelpapelt aux eeirnstrpes les dntiopoissis de l'article 6 du cahptrie Ier « Causels générales » de la cnonoeivtn cociltlvee nlaanotie des ccoremems de détail non atemniiaerls (idcc 1517).
Le présent aoccrd peermt de gnaatrir l'accès au CPQI VCM de façon idenuiqte puor tuos les salariés snas aucnue discrimination.

Article 12 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

12.1. Adhésion à la carthe du CPQI

Pour la msie en ?uvre du CQPI, les stgaiinears précisent que la bnhcare est représentée puor le collège eremuyolps par le siycdnat pfssoeeionnrl guorpe des 10/ CNDA qui adhère dnas ce cdare à la crahte CQPI.

12.2. Durée et psire d'effet

L'accord est cnlocu puor une durée indéterminée à cmpoetr de sa signature. Il prorua être rveu et ajusté en ftoocinn de l'évolution

Accord n 3 du 11 décembre 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Les sarniiategs du présent aannevt cneiveonnnt de compléter et mifiedor :
? l'article 1er de l'accord du 22 jiun 2015 mtanett en pclae un régime de complémentaire santé dnas la bcrhnae des ccmeroems de détail non aamriteienls en artoapnpt une précision sur l'application de l'article 11 de la loi Eivn et de l'article R. 242-6-1 des seceurts d'activité concernés.

12.3. Coodrrnnspcaee

Pour tuot ce qui conrcnee le présent acrocd ou daednme du cehair des caghres d'habilitation en tnat qu'organisme évaluateur, la cdcnnosaorpere diot être adressée à :
? Muinoesr le président, CPNEFP, gruope des 10/ CDNA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

12.4. Durée et entrée en veuugir

Le présent aocrcd est cnlocu puor une durée indéterminée, il enrte en veiuugr à cemptor de sa signature.

12.5. Dépôt et ntciioaifotn

A l'issue de la procédure de signatures, le ttexe du présent acocrd srea notifié à l'ensemble des ongaitsaoinrs représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux aeritcls L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent aroccd srea déposé en atnuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes de Prias et aux seircevs canteurx du mnirtsie chargé du travail.

12.6. Eexsitnon

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la partie la puls diligente, conformément aux dstnsioiipos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2015

Annexe
(Annexe non reproduite, clstloaubne en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ribuurqe BO Ceiotnnvon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0007/boc_20160007_0000_0014.pdf

du cdoe de la sécurité sliacoe ;
? l'article 3 « Dnspeise d'affiliation » du même cdoe par de nuaeovux cas de dpnessie d'affiliation au régime prévu,
comme siut :

« Acitlre 1er
Champ d'application

Le régime complémentaire santé mis en plcae dnas la brahnce s'applique à touets les etersnipres rvaenelt de la cinveonotn clvilctoee naoalitne des cceermoms de détail non anareieimlts (idcc 1517).
Les erserpitnes pevuent améliorer le nvieau de geatanirs et de prise en chgare de la ctaoiitosn par l'employeur en fmarlinaost un atce de doirt du tvraail dnas les cdtnoniios prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité scaoile et à l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés pneuvet être dispensés à luer deadnme de l'obligation d'affiliation lrusoqe les gnaatiers ont été mises en palce par une décision unilatérale et que le ditisopisf prévoit que les salariés embauchés anvat la msie en pclae des geatairns peunvet en être dispensés. »

« Atircle 3
Dispense d'affiliation

Peuvent, à luer iatiitivne et qluele que siot luer dtae d'embauche, se dpeiesnsr d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dsnsioiiotps réglementaires, en foisrsnunat les jfsiitfiutacs cndoneasorrpt et à coitidonn d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de ctete dmdneae :
? les salariés en crntaot à durée déterminée et aenprptis bénéficiaires d'un ctrnoat de tarvail au monis égal à 12 mois, à cdntoioin de jtiuesifr par écrit d'une cururveote iilvdudilene sctsrioue par aleilurs puor le même tpye de gianteras ;
? les salariés suos caotnrt à durée déterminée et aepntpris bénéficiaires d'un crntaot de tirvaal de mnios de 12 mois, snas ancuue ciinotodn particulière ;
? les aitnpreps et salariés à tepms preiatl dnot la ciatoitosn excède 10 % de luer rémunération bture ;
? les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dissepne ne puet aolrs juoer que jusqu'à la dtae à lleluqae les salariés cesnset de bénéficier de ctete coruutrvee ou de ctete adie ;
? les salariés bénéficiant d'un ctornat iiuivedndl à la dtae de msie en pclae ou d'embauche pvneeut être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance aulnelne de luer crntoat ;
? les salariés à elomeyprus mliuletps qui bénéficient déjà par ailleurs, puor les mêmes risques, d'une couvrretue cltlcievoe otioabrglie instaurée par luer employeur. La prvuee de cttee ctveuroure diot être apportée cuqahe année ;
? les salariés bénéficiant du dstpioisif de luer conjoint, si l'adhésion des atnays dirot est prévue à trite oraiolgitbe par ce dispositif, puenvet être dispensés d'adhésion. La pverue de cttee ceorrtvuue diot être apportée cauhqe année ;
? les salariés bénéficiant du régime loacl d'Alsace-Moselle suos réserve de l'application des diootinsspis de l'article 5 du présent accord.
En acuun cas une dspinese d'adhésion ne puet être imposée par l'employeur.
Les salariés concernés dervnot solliciter, par écrit, auprès de luer employeur, luer dnessipe d'adhésion au présent régime et

Accord du 13 avril 2017 relatif à la modernisation du dialogue social et portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Ayant pirs atce des donsioistpis de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlvaetie au travail, à la moiordineastn du dailgoue scaiol et à la sécurisation des prraucos poenissoeflnrs dtie « loi Tavairl », les pnrteraaeis scaouix signarteais de la cveonntion ceocitvlle niaonalte des creommces de détail non armlieentias (CDNA ? icdc 1517) rcniosasennet la nécessité d'actualiser le dgiuaole soiacl au sien de la branche, aifn qu'elle pisuse ecreexr peinemlnet les misosnis qui lui snot confiées par le législateur.
Les dneimoas du crmocmee crevouts par la bnhrace ropenaurgt minrraeaimotjet de petites, vorie de très pietets entreprises, la négociation ceoivlctle de bcrnhae apparaît cmome le naeviu le puls pretiennt puor feixr et edncearr les ganierats des salariés employés par les episeerntrs revnleat de son camhp poudrrie tuot jasuitifticf requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.
Cette damdnee de dpnisese dreva être formulée dnas les 15 jours suianvt la msie en palce du régime institué par le présent acocrd ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette msie en place. A défaut, ils seornt affiliés d'office au régime.
En tuot état de cause, ces salariés snot teuns de ceostir au régime institué par le présent arccod dès qu'ils cssneet de se tvoerur dnas l'une des sottuinias ci-dessus et donievt en imefronr immédiatement l'employeur.
Par ailleurs, dnas les cas où une jtftusiiaiocn diot être pioturde chuqae année à l'employeur, celle-ci diot lui être adressée ernte le 1er et le 31 décembre. Lsuroqe l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à efeft du 1er jaenivr qui suit. Les dmuocntes d'affiliation lui snot adressés et la costoatiin slialaare est alros précomptée sur le belitlun de paie.
Les salariés aynat coihsi d'être dispensés d'affiliation pueenvt à tuot meonmt rievner sur luer décision et steiollcir par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion à la cruutvroee du socle obligatoire. Cttee adhésion pdnrera arols efeft le pmieerr juor du mios snvaiut la demande, et srea alors irrévocable pdnnaet 2 ans. »

Dispositions diverses. ? Entrée en vigueur. ? Eoxesnitn

A l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aocrcd srea notifié à l'ensemble des ostraoiinnags représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux acrliets L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent acrocd srea déposé en aatunt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnoseil des prud'hommes de Piras et aux seiecvrs cnauretx du mntriise chargé du travail.
Le présent ananevt etnre en viuguer le 1er jinevar 2016.

d'application.
À ce titre, l'objectif de l'accord est de créer une inatnsce pirtaiare de négociation et d'interprétation aanyt vtiacoon nnotammet à négocier des accodrs cfoltlecis de branche, émettre des aivs à la dedname des juridictions, aisni qu'établir un raorppt anneul d'activité tnariatt de l'impact des adoccrs cetlficlos d'entreprise sur les conidniots de tvaaril des salariés et sur la crerunnccoe enrte les eeiprtnsres de la branche.
Afin de réaliser ces objectifs, les penaietrras suaicox représentatifs dnas la brcanhe mfondiiet l'article 7 de la cvitneonon cevcliolte ntaionlae des ceoemrcms de détail non atiemiernals comme siut :

Article - Titre Ier Modification du Chapitre Ier – Clauses Générales de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Modification de l'article 7 cmome siut :

« Ariltce 7

Commissions priaraties nationales

7.1. Comimisosn paairirte pntmernaee de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9-1 du cdoe du travail, une cmmoiossin prartiaie pnaeertmne de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée dnas la branche.(1)
Elle rpeilmt les msonsiis définies par les teexts législatifs et a puor rôle de pretretme à la bnchrae de réaliser les misoinss qui lui snot confiées par la loi, ntonmmeat la définition des gitraaens alecpipabls aux salariés, asini que la régulation de la currecnocne enrte les erenprisets rvnelaet de son cmahp d'application.
La ccosrrondepane drvea être adressée au : CNDA (CPPNI), 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

Elle puet être contactée par e-mail à l'adresse snuitave : contact@cdna.pro.
Les gaiertans accordées aux salariés ptparcaniit à la négociation snot mentionnées à l'article 9 du présent chapitre.

7.1.1. Composition

La CPNPI est composée de la façon sinvutae :
? un collège saralail cnnepmaort un nbrome égal de représentants (un tiutriale et un suppléant) de cchnaue des oairgnatnsios secliynads rneuncoes représentatives au nivaeu de la bhcrane ? ;
? un collège elemoupyr cernnapomt un nomrbe égal de représentants à culei du collège salarial.
Tous les 2 ans, la cmimssooin ciishot pmrai ses mbemres un président et un vice-président cchuan aatrnpenapt à un collège différent.

7.1.2. Missions(2)

La CNPPI erexce les miiosnss suteavins :
? elle vleile au repesct et à l'application de la présente cieovtonnn et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pnauvot résulter de luer msie en ?uvre. Lorsque, dnas ce cadre, la CPNPI dnone un aivs à l'unanimité des oniagoitrasns représentées, le txtee de cet aivs signé par les mrmebes de la csiiomosmn a la même vulaer ctrtoauncelle que les cuesals de la présente convention. Les règles de validité de l'avis snot déterminées par la CNPPI ;
? elle puet rndere un aivs à la deadnme d'une jiuictrdion sur l'interprétation d'une cvntenooin ou d'un aorccd ccllotief dnas les ciooitdnns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jiiaudrice ;
? elle représente la branche, naemtonmt dnas l'appui aux eptrrnisees et vis-à-vis des puoovris pbciuls ;
? elle ercexe un rôle de vlelie sur les coidtionns de tiavral et d'emploi ;
? elle établit un rporapt aunnel d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nlaintoae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrpaopt cmorenpd un blain des accdros ccefolilts d'entreprise coclnus dnas les matières prévues par la loi (durée et aménagement du tepms de tvaairl ; rpoes qeiouitdn ; juors fériés ; congés ; coptme épargne-temps ?), et en pletraiucir de l'impact de ces acodrcs sur les coodtninis de traavil des salariés et sur la cncocurrene etrne les eirptnreses de la branche.
Ces adccors snot déposés auprès de la CPNPI à l'adresse sniautve : CNDA (CPPNI), 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.
Elle puet être contactée par e-mail à l'adresse siuavnte : contact@cdna. pro.
Elle puet fmeluror des raonieatmcdomns destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Ce rorappt est effectué sleon les coiodinnts prévues par les dopisintsois légales et réglementaires. Un acrcod définira le cas échéant les cnidntoois dnas lsqleues snot exercées ces prérogatives.
Elle négocie les adcrocs cclltieofs de barhcne et les gneairtas aacleppblis aux salariés employés par les eersepnrits rleveant de son cmhap d'application, notmenmat dnas les matières définies par le présent aroccd (voir art. 2 du présent chapitre).
Elle puet également eercxer les msinioss de l'observatoire ptiaiarre mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

7.1.3. Périodicité des négociations

La CPNPI est réunie au mnios toirs fios par an, en vue noetmamnt des négociations annuelles, tlanernies et qlanunqiunees prévues par le cdoe du travail.
Elle définit son cnrlidaeer de négociations dnas les cinoodntis prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

7.2. Csiosmiomn prtaiiare ntlinoaae de ctlncoiiaion (CPNC)

En aolaptcipin de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, il est institué une cmoiiomssn pairatrie nltnaiaoe de cailoiointcn chargée de rhreeehccr une sioulton aux colinfts cflectolis qui mtetent en csuae l'application d'une ou de pelrsuius dnoitospiiss de la présente cnoitoevnn et qui n'ont pas pu être réglés au niaevu de l'entreprise.
Lorsqu'un acocrd est invteneru deavnt la cmosismoin priiartae noalnaite de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ? ; il est signé des mermebs de la cimsooimsn ansii que des praties ou, le cas échéant, de luers représentants.
Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties.
Si les ptreias ne se mnetett pas d'accord sur tuot ou parite du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pinots sur lelqesus le différend ptsisree est aussitôt dressé ? ; il est signé des mbeemrs présents de la comisomisn asnii que des pateirs présentes ou de luers représentants, s'il y a lieu.
Ces ciismnosoms siégeront à Piras et snoret composées :
? puor les salariés : d'un représentant de cachun des snctiyads représentatifs au nievau de la banrche ? ;
? puor les emepuoyrls : d'un même nobrme ttoal de représentants représentatifs au naeviu de la branche.
La sasinie des coioinsmsms est ftaie par la ptirae la puls dntgiilee suos frome de lrttee recommandée aevc aivs de réception (adressée au secrétariat de la csisoimomn en précisant le nom de la ciosmosimn saisie).
Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa jitucofisiatn et des pièces nécessaires à son examen. Lorsqu'une cmsimsooin est sisaie d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 15 jrous ouvrés à cotempr de la présentation de la requête, eentnd les piaetrs et se prnnocoe dnas un délai de 8 juors ouvrés à prtair de sa première réunion, suaf les 2 périodes de 15 juros précédant la fête des mères et Noël.

7.3. Coiomsmsin praiitrae nantoaile de l'emploi et de la ftoraoimn pnslofeonislere (CPNEFP)

La cmoisosimn ptiraaire nitlaanoe de l'emploi et de la fiaootmrn pesnlesorlonife rmielpt les miissons définies par les texets législatifs, réglementaires et conovinlenetns en vigueur. Elle a puor rôle d'étudier les bnsoeis en fotoamrin et en eoplmi des sretceus d'activités ctvoures par le cmhap d'application de ltdiae cevinotonn cvteilocle ntlanaioe et en plciruitaer de :
? pearpiticr à l'étude des mnyoes de formation, de pinnnoceermefett et de réadaptation pnrseleoinsfos etnixsat puor les différents nevaiux de qaltcaiuiiofn ? ;
? furlemor touets oeirotvsabns ou piiotrpnosos utelis ? ;
? étudier la saitotiun de l'emploi, son évolution au corus des mios précédents et son évolution prévisible.
La CFEPNP a puor msosiin :
a) D'examiner la soutiiatn et les évolutions de l'emploi dnas la bhrcnae puor définir une puqloitie de firomotan adaptée et les priorités dnas ce danmioe ? ;
b) De fxeir les gaderns oionttranies qui sorent meiss en ?uvre par l'organisme cetclluoer agrée (OPCA) désigné dnas la bacrhne ? ;
c) De participer, en matière de froitaomn initiale, à la définition des foimotrans pfosliesnleoenrs ou tqcienheus spécifiques aux srutcees d'activités coetrvus par la cotnvnioen coeivltlce nantoliae ? ;
d) De participer, en matière de reconversion, à la définition des fmtiornaos de rrsoneeiocnvs souhaitées par les seeucrts d'activités sisudts ? ;
e) De fseriaovr l'insertion des jneeus ou des pbcluis spécifiques ou prritiioeas dnas la bcrnahe ? ;
f) De contribuer, en matière de ftriaoomn anetlanrce (apprentissage, coartnt et période de professionnalisation, etc.), à la définition des priorités dnas ces diemaons ? ;
g) De contribuer, en matière de frmotoian continue, à la réflexion sur les myenos de formation, de pfronectieeemnnt et de réadaptation persofoelslnine etnxtaiss ou à créer.
Cette cosimoimsn est composée de la façon sutnaive :
? un collège saliaarl cnmraoenpt un nrmobe égal de représentants (un tiuirlate et un suppléant) de cnuchae des ongoitarnasis sinacdeyls recuonens représentatives au nivaeu nnaitaol ? ;
? un collège eoeumplyr cranmnpeot un nombre égal de représentants à culei du collège salarial.
Tous les 2 ans, la ciosmiosmn coiisht prami ses meebrms un président et un vice-président cauchn arnnpatepat à un collège différent.
À cuaqhe renouvellement, la répartition des pstoes se fiat aeaveintemnrtlt et ptiemerrainat enrte les orosngiainats platnraoes et les oiargoinastns siedaylcns de salariés.
Les mbreems du braueu snot désignés par luer collège. Le président et le vice-président représentent la csimmsioon dnas le crade des maantds qui luer snot confiés.
Le président et le vice-président coquoennvt au minos 1 mios à l'avance les mmbrees de la cmossoiimn aevc les dnoeutcms nécessaires à la duosiscisn envoyés préalablement 15 juros avant.
Le président et le vice-président rneendt cpotme anellemunent des négociations et des activités de la CEFNPP aux innsteacs paiareirts qui suievnt la cnvnitooen collective.
Le président et le vice-président aersusnt la teune des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les odrres du juor des séances.

Les relevés de décisions snot signés par le président et le vice-président et proposés puor atopbporian lros de la réunion satunive de la commission. En cas d'absence du président ou du vice-président, ils snoert remplacés par luer collège d'appartenance.
La CPEFNP puet silotlecir des concours, aivs et csnleios extérieurs. Elle puet également slioceltir tuos osergianms appropriés puor les iinvetr à ctirnuoebr à ses objectifs.
La cmsmosoiin piatairre noatlanie de l'emploi et de la forioatmn psnlefsrlinoeoe dreva se réunir au mnois trios fios par an et cquhae fios qu'elle srea convoquée par le président et le vice-président ou sur la demdane de trios au mnios de ses membres.
Le secrétariat de la CNPFEP est assuré par le secrétariat de la cntioeovnn cilelvocte nationale. Les treiiultas et les suppléants pneeuvt pertaiipcr aux réunions.
Le tuartilie a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dtoirs et prérogatives. Les suppléants snot dnesriattaies des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tiarlitue et de son suppléant, le tuiarilte puet dnoner poiuovr au mbmere de la cssimoomin piriraate de son choix.
Le frloraiume dnannot pvooiur diot être jnoit à la convocation.
La présence au monis de duex mbreems de ccauhn des collèges teuratliis et/ ou suppléants est riuseqe puor la validité des décisions.
Les décisions snot prseis à la majorité des mebemrs présents ou représentés. Chuaqe mrembe ne puet deisspor de puls de duex viox y cmorips la sienne.
En cas de siutotian de blcogae au sien de la commission, cttee dernière pruora faire apepl à la procédure de caitoilncoin prévue à l'article 1er de la ctvionoenn cvtlolecie nntaaolie des cmreocems de détail non alimentaires.

7.4. Sioectn pieosoenrlsnfle paritaire

La setcoin peonfoilelrssne parrtaiie rpielmt les mnsiisos définies par les ttxees législatifs, réglementaires et ctinelonenovns en vigueur.
Elle est créée au sien de l'OPCA désigné par la branche.
Elle siut les règles adoptées par celui-ci. Conventionnellement, la costmiopion et le ftcnnnoeonemit irnntee à la brcahne snot les mêmes que cuex de la CFEPNP définis à l'article 7.3. Ils puoronrt être adaptés soeln les modalités définies par l'OPCA de branche.
Les prérogatives de la SPP snot nnmoteamt les stveuinas :
? de rmmdnoaeecr les priorités (publics/ formation) puor la geotisn des fdnos du paln de frtmoaoin des sneiocts financières des esntierreps de moins de 50 salariés ? ;
? de définir des priorités de foitarmons et des règles de psrie en cahgre au trite des fndos du paln de fimtoaron des ensrrepeits de 50 salariés et puls et des fdons de la postliarsoeaonfnsiin gérés par l'OPCA en cohérence aevc l'accord de bnhacre et les aivs et oitaneirnots de la CPNEFP.
La SPP viellrea à ce que les orenantitios définies par la csmomision paariitre nnilataoe de l'emploi et de la fiaoomtrn pnnlslofeesiore (CPNEFP) snieot psreis en aoccrd aevc les prérogatives de gisteon et les décisions de l'OPCA au raregd de l'équilibre des fonds gérés.

7.5. Csmimosoin ptiiraare nnaoatlie de vadioialtn des acdrocs d'entreprise

Cet alticre est abrogé, ainsi que totues les dpsonitsiios s'y référant au sien de la présente cononvietn collective. »

(1) Alinéa étendu suos réserve que l'article L. 2232-9-1 siot enntdeu comme étant l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(2) Alticre étendu suos réserve du rcsepet des ditpossionis de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtiveale au travail, à la mneadrstooiin du digoluae sicoal et à la sécurisation des puraorcs pnenfsloreioss et de l'article 1 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srebmptee 2017 rlativee au rmenfenrocet de la négociation collective.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article - Titre II Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, clconu puor une durée indéterminée, etrne en vueiugr à cempotr de sa signature.

Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent arccod srea notifié à l'ensemble des oratninogsais représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux alctires L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent acocrd srea déposé en aatnut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csnoiel des prud'hommes de Prias et aux scerveis ctraneux du minrstie chargé du travail.

Extension

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la patrie la puls diligente, conformément aux dtinioossips de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

pofndore qui vsie à pttrremee un accès puls lgare à la firtoaomn professionnelle.
Le présent acorcd a puor oebjt de tdarirue et d'adapter le noauveu crade légal au naeivu de la bcarnhe des cmcermoes de détail non alimentaires, icdc 1517.
En conséquence, le présent arccod arbgoe et rmaelpce les dissiotoipns de l'accord du 9 mai 2012 et ses aetnavns raifltes aux priorités et aux obitfejcs de la fitmooran poisnorlnelsfee dnas les cerecomms de détail non animeraeilts ? CNDA et mifdoie le crahtipe XI « Modalités d'organisation et de feicneoontmnnt de la fmrotaion poronielsflnsee tuot au lnog de la vie » de la cioveonntn coivelclte naaitnole susmentionnée.
Les pteiars stineiragas du présent acocrd cnnvenoniet :
D'une prat :
? de mntaienir les doiposstiins de l'accord du 6 obortce 2006 rilatef à la création d'un cietacrfit de qcitouiliafan plsnorenlefisoe « venedur en miaagsn spécialisé juex et jotues » ? ;
? de mieniatnr les dsiisnpooits de l'accord du 31 jinevar 2012 railtef à la désignation de l'OPCA FRCOO et à la création d'une soicten paiatrrie prlfenesnolsioe des ceermmocs de détail non alimentaires, et rnealplpet l'accord de bhcrnae du 11 décembre 2015 retalif à la création du preemir cfectariit de qicatiliouafn pesisrlefolonne ietnahcrbnre « vneduer ? cniseol en mgsaain » adapté aux srtucees droguerie/ l'équipement du foyer/ bazar ? ;
Et d'autre prat :
? de mertte en pclae ou de cormiefnr les doostpiniiss et oiioaretnnts qui suivent.

Préambule

Accord du 13 avril 2017 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La loi du 5 mras 2014 retlviae à la fmirtooan professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sloacie qui fiat stuie à l'accord naniaotl ierneosonstrfnipel du 14 décembre 2013 est une réforme

Les sritieagans du présent accrod réaffirment que la fatmoiron pnofielnlsoerse cnuiotne a puor ojbet de fsairevor l'insertion ou la réinsertion pienosorenllfse des salariés, de pmtterere luer mainietn dnas l'emploi, de feiorsvar le développement de lerus compétences et l'accès aux différents nvaueix de la qloifaticuian professionnelle, de ctrieonbur au développement économique et culturel, aisni qu'à la sécurisation des paorcrus peoilrsonnfses et à luer pomitoorn sociale.
La réforme instaurée par les diipotionsss légales (loi n° 2014-288 du 5 mras 2014, loi de fnniace puor 2016 et loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) muqrae une rupurte et un chemnnegat de padimrage car :
? elle réoriente les fdons de la fmritooan vres cuex qui en ont le puls besoin, c'est-à-dire les demunerdas d'emploi, les salariés les mions qualifiés, les jeunes en alternance, les salariés des pttiees etreniserps dnot la bcarhne du CNDA en cmopte près de 95 % dnas ses eeftffcis ? ;
? elle crée le copmte psneernol de fimooartn qui sirvua chuqae iidvndiu tuot au lnog de sa vie pnsloreolefsnie et diot être intégrée dnas la ptiuqiole de fmortoian de teotus les eriesrepnts qeul que siot luer ecietfff ? ;
? elle assrue trneranspcae et simplicité puor les entreprises, aevc une coirtutnoibn uinque selon que l'effectif est inférieur ou non à 11 salariés ? ;
? elle sriupmpe l'obligation légale et fsilace de dépenser au prfoit d'une ogiaobiltn de fomerr csaocnarnt aisni la froimtoan cmome un ietmsnevesisnt des etesnrripes plutôt qu'une cgarhe dnas le crade du dlgiauoe social. La spusepsorin de la déclaration de l'entreprise est remplacée par une déclaration rtvlaiee aux modalités d'accès à la fmtrooian des salariés conformément à l'article L. 6331-32 du cdoe du taravil ? ;
? elle prmeet aux branches, par acrocd collectif, de gérer des ctnoounbitris coniveenetlnonls en drehos du crade légal ? ;
? enfin, elle élargit la miisson de l'OPCA désigné et ses capacités d'intervention puor miuex agampoecncr les actonis d'intérêt général et les poqteiluis de la bahcnre ou d'entreprises.
Les srtniaigaes considèrent que la faormiotn est un véritable ejenu puor les eprsreeints de la brnhcae et en fnot un axe piirirrtoae puor pmoviruoor des paroucrs d'intégration, de professionnalisation, de qualification, de crcftiaioeitn aifn de pretterme aux salariés de psrseoregr d'au monis un neiavu de qacuailtioifn dnas luer vie professionnelle.
Dans cet esprit, ils rcmnadmeonet aux enprteiress de la brcnhae :
? d'assurer l'adaptation des salariés à luer poste de tvaairl ? ;
? de vllieer au maneitin de luer capacité à oucepcr un emploi, naetmonmt au rgraed de l'évolution des emplois, des tcolnioehegs et des organisations.
Ces ogiiabotnls snot paeennmilrcipt msies en ?uvre dnas le crdae du paln de fomiaortn de l'entreprise ? ;
? de favsroeir l'insertion ou la réinsertion des pcibuls visés paetiorriris et/ ou définis par la bhrcnae ? ;
? de frisaevor l'acquisition d'un nivaeu de compétences pntertmeat d'assurer l'emploi et le tarrfesnt de compétences du salarié aifn d'occuper un epmloi dnas l'entreprise ou dnas une des esrnretpeis de la bnhrcae ? ;
? de fetaciilr l'insertion pnsfoslielrneoe dnas la bcnhrae des pesnorens handicapées et des arutes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ? ;
? de fetalicir l'accès des salariés au solce de compétences pssolrifnleeneos défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 qui cmopernd :
? la cooauminctmin en français ? ;
? l'utilisation des règles de bsae de claucl et du renoamesnint mathématique ? ;
? l'utilisation des tehcnqeuis ueseulls de l'information et de la cinmmatucooin numérique ? ;
? l'aptitude à tieavllarr dnas le crade de règles définies d'un tiavral en équipe ? ;
? l'aptitude à tarlvielar en aotniumoe et à réaliser un oibtjecf ieiudidnvl ? ;
? la capacité d'apprendre à arpperdne tuot au lnog de la vie ? ;
? la maîtrise des gstees et petuorss et le recspet des règles d'hygiène, de sécurité et evtrinnenmonleeas élémentaires ? ;
? aeuuql peevunt s'ajouter des medolus complémentaires définis dnas le crdae du svriece pluibc régional de la foaimtorn professionnelle, puor lutter cotnre l'illettrisme et fraisover l'accès à la qualification.
L'accès des salariés à ces atconis de fortiaomn pnenislelsfoore ciuonnte est assuré :
? à l'initiative de l'employeur :
? dnas le cdrae du paln de ftoaoirmn ? ;
? dnas le crade de la période de pnislnetsasriifoooan ? ;
? à l'initiative du salarié :
? dnas le cadre du congé de froiamton (CIF) ? ;
? dnas le cadre du cpotme prensneol de fmaoirton (CPF).
Les eormplyeus s'efforceront d'articuler tuos les dftipoisiss de la fmoiraton puor pterrteme aux salariés d'être acuerts de luer frtimooan tuot au lnog de luer vie neomtmnat par l'entretien professionnel, le pesoarpst formation, le cotpme peresnonl de formation, le blain de compétence, la voaitdalin des acuiqs de l'expérience (VAE), dnot ils rervrounteot les preiainplcs dpiioossnits dnas cet accord.
À cet effet, lros de l'embauche, le salarié diot être informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eeitnretn pisenroeofsnl (voir titre V du présent accord) qui rmacpele le bilan d'étape professionnel, l'entretien de snecdoe piarte de carrière aisni que tuos les ernienttes oiairtlgeobs prévus après une spsuieosnn du craontt de travail. L'entretien preesiofnosnl a puor oceitjbf d'examiner les pervisctepes d'évolution de tuot salarié.

Titre Ier Champ d'application, observatoire prospectif des métiers et des qualifications, commission et section paritaire de la branche

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le cmahp d'application du présent acocrd est cleui de la cotnivenon colectilve noltiaane des cmcmorees de détail non atlmieeiarns (idcc 1517).

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

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les paerits srtaigaiens crnenofmit la désignation de l'observatoire posetripcf du cmecrmoe géré par le FOCRO en qualité d'observatoire pocsptreif des métiers et des qflicuitanioas de la branche.
La cmiosomsin paitirrae nnialtoae de l'emploi et de la firmtooan pnlrseniolfseoe (CPNEFP) de la brnhcae du crcmomee de détail non aetramniile cotsntuie le comité de potilgae ptirairae de l'observatoire ppcrsetoif du commerce.
L'observatoire psiterpcof des métiers et des qilicnoiauftas du cmoecmre de détail non anltamireie a natnmomet puor missions, à la ddemane de la CEPFNP :
? de fuirnor tuot dasiitognc et état des lueix sur l'emploi et la fmootiran dnas les screutes corteuvs par la cevoonintn cteolilcve nationale?;
? d'assurer une veille qnuat à l'évolution des métiers et des elomips et des qualifications?;
? de développer la pptivoserce en matière d'emploi, de métiers et de ftraoiomn au sien de la branche, aifn de ptrteerme de définir les priorités de frotimaon et d'adapter ou de créer les dioptifisss de fatiomron nécessaires aux bisnoes des eretripsens et des salariés.
Dans le crdae de la négociation orbitaloige de la goitesn prévisionnelle des epmlois et des compétences (GPEC), les eprerinstes de puls de 300 salariés dvoneit s'appuyer sur les taaurvx de l'observatoire puor ptreterme de prjoeter luers évolutions en matière de muinaotts économiques et lerus conséquences sur l'emploi.

Article 3 - Commission et section paritaires dans la branche

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La coiissommn praaiitre noatnaile de l'emploi et de la froiatmon pnsefnorslileoe (CPNEFP) définit les orinneotiats pueiitqlos en vue de luer msie en ?uvre par la sctioen psnefelsnlriooe patiiarre (SPP), placée suos l'autorité du cosneil d'administration de l'organisme piraiatre coluctleer agréé (OPCA) de la branche.
Cette aoticaltiurn peemrt à la bnhcrae d'optimiser ses reusocress et l'équilibre des fodns gérés par l'OPCA, en vue de clncoeiir au mueix les porejts iediidvnuls des salariés et les peotjrs d'entreprise.
Les modalités de fotoinnnenecmt des différentes comsminioss ptraireias snot définies à l'article 7 du chirtape Ier « Caseuls générales » de la ceinnootvn collective.

Titre II Plan de formation de l'entreprise

Article 4 - Définition et modalités des actions de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Que le paln de frtaoimon siot ou non pirs en cahrge par l'OPCA désigné par la branche, l'accès des salariés à des actonis de ftrmiaoon pslfiornesnloee ctninoue est assuré à l'initiative de l'employeur dnas le cadre du paln de formation. Les aitnocs de fomoiartn deiovnt rtesepcer les critères définis par le cdoe du travail (art. L. 6353-1) c'est-à-dire être réalisées conformément à un prgamrmoe préétabli qui, en focointn d'objectifs déterminés, précise le naeivu de cnainsnceoass préalables riequs puor survie la formation, les mnoyes pédagogiques, tuqehneics et d'encadrement mis en ?uvre anisi que les monyes pttaerment de srivue son exécution et d'en apprécier les résultats.
La fmiraootn puet être séquentielle. Elle puet s'effectuer en tuot ou pratie à distance, le cas échéant en drohes de la présence des prseeonns chargées de l'encadrement. Dnas ce cas, le pmrarogme précise :
1° La ntuare des tuavrax demandés au srgaiitae et le tepms estimé puor les réaliser?;
2° Les modalités de sivui et d'évaluation spécifiques aux séquences de faotmorin oeurvte ou à distance?;
3° Les monyes d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à ditsoipiosn du stagiaire.
À l'issue de la formation, le prtataserie délivre au sitgiaare une aettsitaton mtnnnianeot les objectifs, la nurtae et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Article 5 - Catégorie des actions de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le paln de ftaroomin crtpmooe duex teyps d'actions :

1. Acontis d'adaptation du salarié au psote de taravil ou liées à l'évolution ou au mneatiin de l'emploi (catégorie 1)

Ces acinots vsinet l'acquisition de compétences puor l'exécution du caortnt de traival du salarié dieeemntrct eioexlabtlps dnas le carde de ses fctnnoois ou cnpeaosrndrot à l'évolution ou la miidtfaicoon des ftcnioons du salarié.
Les antiocs de fmirotoan snot eeusinecxmlvt réalisées sur le tpmes de tiaravl et snot considérées cmmoe du tepms de tviaral effectif. Eells donennt leiu au mtianein de la rémunération.

2. Atoncis aynat puor oejbt le développement des compétences des salariés (catégorie 2)

Ces aoncits veisnt l'acquisition de sravois qui snot ruqies ou non puor l'exécution du ctonrat de tvarail du salarié. Eells pneiapritct à l'évolution de la qaacfiiultoin du salarié et au développement de ses connaissances. Elle dnnoe leiu à une reinacocsnasne de l'entreprise.
Ces antocis se déroulent en ppiinrce pdnanet le tepms de travail. Par aoccrd écrit etnre le salarié et l'employeur, ces atnicos punevet être réalisées hros du tepms de travail, en tuot ou partie.
L'entreprise diot définir avant le départ du salarié et aevc l'intéressé les egmngenetas auexlqus elle suircost dès lros qu'il arua siuvi aevc assiduité la foitroamn et ssatfiait aux évaluations prévues.
Ces egentnagmes prteont :
? sur les citionnods dnas lesqlulees le salarié accède en priorité dnas un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fcintoons delnbsopiis candoeorsrnpt aux caassoinnecns acquises?;
? sur l'attribution de la ccsilfaitoaisn clvinonnteoenle csoerpnaonrdt à l'emploi occupé?;
? sur les modalités de psire en cmotpe des efftors amicocpls par le salarié.
a) Déroulement pedannt le tpmes de travail
Ces atiocns dnenont leiu au mitneian de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le tpems de triaval cmome puor les aiocnts de foiotmran de catégorie 1.
b) Déroulement hros du tpmes de travail
Sous réserve d'un aorccd écrit entre le salarié et l'employeur, ces ancitos pnveeut se dérouler hros du tmeps de tairavl :
? dnas la lmiite de 80 hueres par an et par salarié?;
? ou dnas la ltiime de 5 % de luer fafiort puor les salariés dnot la durée de taviral est fixée par une cotovnenin de foafirt en jrous ou en heerus sur l'année.
L'accord écrit puet être dénoncé dnas les 8 jorus qui sevunit sa conclusion.
L'employeur imdnisene le salarié au ttrie des hueres de frtomioan sieivus en dheros du temps de triaval par une alcoaotiln de fmiotaorn égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette aoliotalcn est exonérée de cnoatisiots sociales, y cmorpis la CSG et la CRDS.
Pour ces actions, le reufs du salarié d'y patceipirr ou la dénonciation dnas les 8 jours de l'accord prévu ne ctsiunote ni une faute, ni un moitf de licenciement.

Article - Titre III Contrat et période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dans le rpeecst de l'égalité plnsnfesoeolrie ernte les hmmeos et les femmes, tuot salarié engagé dnas la vie atcive ou totue psorenne qui s'y egange a dorit à l'information, à l'orientation et à la qtaolfiiiaucn pleoilnreenfssos et diot puvooir suivre, à son initiative, une ftomioarn lui permettant, qeul que siot son statut, de pssoeegrrr au cours de sa vie psoelsninrlfoee d'au mnios un neviau en acquérant une qaiiuliafcotn cnpesorarodnt aux besonis de l'économie prévisibles à cruot ou meoyn treme :
1° Siot enregistrée au répertoire naniatol des cairefcntoiits psfelsoreleionns prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation (RNCP) ? ;
2° Siot istrnice à l'inventaire des ctcreiiatniofs et hnolattabiiis créé par la loi du 24 nebvrmoe 2009 ? ;
3° Siot isritcne sur la ltsie coptme pernsonel de foaiortmn de la bhrcnae CDNA, dbpsniiole sur le stie ociifefl http://www.moncompteformation.gouv.fr? ;
4° Siot runonece dnas les cislataiocifsns de la cniooetvnn cvlioetcle nlioatane de la bnahcre ? ;
5° Siot ornvuat droit à un ctaifrecit de qaiitolafiucn professionnelle.
La qiifcauoialtn pfnlsseinrooele s'acquiert par la psilnietaarfoososinn en crtonat ou en période.

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

Article 6 - Nombre de salariés en formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le nobrme de salariés bénéficiaires simultanément d'un caontrt ou d'une période de plssoteofnairosniain n'est pas limité par établissement seoln son ectifeff équivalent tmeps plein (ETP).
Conformément aux dsioitnosips législatives et réglementaires, dnas les ersentipers ou établissements de mnios de 50 salariés, le bénéfice d'une période de plriiitessooaasofnnn puet être différé lorsqu'il abutiot à l'absence simultanée au ttrie des périodes de presnlisfosatoainoin d'au moins duex salariés.

Article 7 - Financement et prise en charge
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dans le cdrae des contrtas de peossitlnoiirafnsaon et des périodes de professionnalisation, les faris rfilaets aux anciots de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, caoitsoints sleiaocs légales et conventionnelles, frias d'hébergement et de transport) seront pirs en cgrahe par l'OPCA désigné par la branche, après acateotcipn de sa prat du fniemaencnt de la firtooamn sur la bsae du faorift hirraoe défini :
? par aoccrd de barchne ? ;
? ou à défaut par les diooistinpss législatives et réglementaires.
Les ffotairs hroieras définis par la banchre pevunet friae l'objet d'une miduotlaon par la scioetn ptiiraare psnsoolelefnire de la bracnhe constituée au sien de l'OPCA désigné au reragd de la préservation des équilibres budgétaires de la section ctlmapobe «

pnaiofioronsstsalein » et des orattonieins définies par la coomsimisn pariiarte nailaotne de l'emploi et de la foaortmin psiflenoonresle de la branche. (1)
Les eepsitnrres aesteujtiss au présent arcocd snot invitées à coustlner le clsneoielr en foioarmtn de l'OPCA désigné par la bhrcnae puor connaître les tuax en veiguur au monmet de la cnuliooscn du crnotat ou de la période.
Les periats sniagaiters rlppaenelt à cet eefft que :
? l'OPCA désigné par la bahcnre est habilité à prdrene en carhge les dépenses de fariomotn taoturle dnas les coinoitnds fixées par les dssoitoniips législatives et/ ou réglementaire en veiguur ? ;
? l'OPCA désigné par la bnacrhe puet également fannecir les coûts liés à l'exercice de la fciootnn tutorale, la prise en crhgae à lqauelle l'entreprise puet prétendre étant déterminée par l'OPCA dnas les connoidtis fixées par les disoinotsips législatives et/ ou réglementaires en vieuugr ? ;
? l'OPCA désigné par la bancrhe puet également pernrde en charge la frotaiomn des maîtres d'apprentissage.

(1) Alinéa étendu suos réserve des anitbutroits du cieosnl d'administration de l'OPCA tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 8 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La désignation d'un ttueur puor ampacnegocr le salarié au crous du crtonat ou de la période de pstinarsoisalfoneion est otaogriilbe puor les frmnotiaos d'une durée supérieure à 2 semaines.
Le tuuetr diot être une pnnoerse viooranlte et dpseiosr du tpmes et des compétences nécessaires au svuii des personnes. La ftocnion ne diot entraîner ni une scharruge de travail, ni une bsasie de rémunération nmoetanmt sur les éléments variables. Il est csohii par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise.
Le tueutr puet être issu d'un aurte établissement de l'entreprise ou d'un onmsgriae de fotariomn irtnnee à l'entreprise.
L'entreprise s'assure de la compétence des ttuures et veille à luer famoirotn éventuelle puor se préparer à la foicotnn tutorale.
L'employeur puet asesrur lui-même le ttruaot à codtnioin de ripmler les conidnitos de quofitaciailn et d'expérience.
Dans le cadre de la période de pseasirtoilonioafsnn ou du canrott de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tutuer salarié de l'entreprise ou de l'établissement diot : (1)
? siot être tritilaue d'un diplôme équivalent aevc le diplôme préparé ou jisitfeur d'une expérience polsnosifeernle d'au minos 2 ans dnas une qtocfliiiaaun en rpparot aevc l'objectif de psanosriseifiltnaoon visé ? ;
? et être classé dnas un échelon supérieur à celui du salarié en psfsenolaisnirootain ? ;
? siot aiovr sviui une fatoimorn aux aiteuptds de tuteur.
Le tutuer a puor missoin :
? d'accueillir, aider, imeofrnr et guider les bénéficiaires des cttarnos et périodes ? ;
? d'organiser aevc les salariés concernés l'activité de ces pseornnes dnas l'entreprise et coeitunrbr à l'acquisition des savoir-faire prlisenoesfons ? ;
? d'assurer la loasiin aevc le ou les ogsairemns chargés des aonitcs d'évaluation, de foarotmin et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ? ;
? de perpicitar à l'évaluation de la pisresoogrn des salariés et de la formation.
Un ttueur ne puet avior suos sa responsabilité puls de duex pnsernoes en crnoatt ou en période de piornsoaafsitloenisn en même temps.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtsinopoiiss de l'article D. 6325-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 9 - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dès lros que le salarié a suvii aevc assiduité la fotiraomn et ssaifaitt aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fnocionts dobelpsniis cepsnnaodrort aux cneniacsosnas acsueiqs et, dnas ce cas, se vrera aitreutbr le nveaiu de cfassiaitlcoin cnenlvntelnoioe correspondant. Il ne porura pas être classé au naievu 1 de la coointenvn celtcvolie noaitnale des ceemcroms de détail non alimentaires.

Sous-titre II Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 10 - Définition du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément aux diptosnsiois de l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, le cantrot de pasorasfieiloitsonnn a puor oebjt de ptreretme d'acquérir une qicuiafitloan coonprdsaernt aux bioness de l'économie prévisibles à curot ou meyon tmere :
1. Siot enregistrée dnas le répertoire naatinol des cterfciatoinis prelolsefsonines (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation?;
2. Siot reuocnne dnas les csiilsfaaticons de la coentonvin ceollitcve nlotaanie de la branche?;
3. Siot ouarvnt dorit à un cciiftaret de qociaiuitlfan poiflelrsnneose de bhnarce ou interbranche,
et de fveoarsir l'insertion ou la réinsertion plnlsrfosieenoe en dnnnaot aux trliaeutis du cotnrat de pssaiorlnseiatioofnn les compétences pseleniosIroefns nécessaires à luer activité.

Article 11 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le cnrtoat de prtalosoannsofiiisen s'adresse :
? aux prosenens âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fiormotan initiale?;
? aux dmeauerdns d'emploi âgés de 26 ans et plus?;
? aux bénéficiaires de centeairs atnciloalos ou crnttoas : rnveeu de solidarité aivcte (RSA), altcaloion de solidarité spécifique (ASS), aalctlooin aux adulets handicapés (AAH) ou aux persneons aaynt bénéficié d'un coarntt uiqnue d'insertion (CUI).

Article 12 - Durée et modalités du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le cotnart de ptinoseonsarliifsaon puet pedrrne la frome d'un cartnot à durée déterminée ou indéterminée :
a) Canrott à durée déterminée
Si le ctrnaot de possaesotiflaiironnn a été ccnlou suos la frome d'un cornatt à durée déterminée, l'action de piasoofnsoenrtiasiln est l'objet du ctonrat et en dctie sa durée. Les osiroinanatgs ptnloraeas saairtengis incitent les ereeptrnsis à peropsor aux teiriatuls à l'issue du ctarnot de piosrafsaooltnsienin à durée déterminée un elmpoi suos catrnot à durée indéterminée ? dnas ce cas le canrott ne prévoit pas de période d'essai et reepnrd l'ancienneté du salarié ? ou à fvrioaser l'insertion dnas une atrue erteripnse de la branche.
b) Ctnaort à durée indéterminée
Si le ctraont de piseiltososinoraafnn a été cnlocu suos la frmoe d'un catrnot à durée indéterminée, l'action de psnloornoeiiaisafstn se stuie en début du contrat.
L'action de peiralainfsoosnisotn diot avior une durée mamlinie de 6 à 12 mois.
Conformément à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée du canrott de poatafioilirssosnnen puet être portée à 24 mios et nanmtoemt :
? puor pttreemre au tiuairtle du cnartot n'ayant pas de qfoiaitclauin ou une qoaialitfiucn snas lein aevc l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dnas de beonns cnoitidons de réussite?;
? puor pertemrte au ttruilaie d'acquérir une qacitiiaoufln complémentaire renuonce par la cteonnivon cloetilvce nationale?;
? ou louqrse la nturae des qitlaaonicifus visées à l'article 10 l'exige?;
? puor les pnosneers isitrcens cmome demuadenr d'emploi dipues puls d'un an, qeul que siot luer âge.
Les aoticns d'évaluation, de pnaioinoaesrstln du parcuors de formation, d'accompagnement enrtxee et de fmoraiton snot au mimuinm croisepms enrte 15 % et 25 % de la durée tlatoe du ctaront snas puivoor être inférieure à 150 heures.
Cette durée puet être étendue au-delà de 25 % :
? puor les juenes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un snceod ccyle de l'enseignement sroincdaee (niveau terminale) et non tuatieilrs d'un diplôme de l'enseignement teciounloqhge ou professionnel?;
? ou puor cuex qui visent des ftmronaios diplômantes reconnues?;
? ou lruoqse la nturae des qaucotaiinlfis l'exige?;
? puor les perosenns inrictess comme dnemdeuar d'emploi

dipeus puls d'un an, qeul que siot luer âge?;
? puor les bénéficiaires de minmia suoaicx tles que le rvneeu de solidarité avtcie (RSA), aloitlacon de solidarité spécifique (ASS), aliotcloan aux aleudts handicapés (AAH)?;
? puor les peseronns aaynt bénéficié d'un cortant uiqune d'insertion (CUI).
La prise en chrage se frea par l'OPCA désigné par la bncrahe suos réserve des fetnancnmies nécessaires. Les pnenroses inicsters comme deemuandr d'emploi depuis puls d'un an pneuvet bénéficier d'un fnaeecimnnt majoré de luer frimoaton et du tutorat.
L'employeur s'engage à aesusrr ou à fraie srivue la ftoamrion ptmtreneat au tlritauie du cotnrat d'acquérir la qiiafaitolucn psiloroflnesnee et un elpomi en riloaetn aevc cet objectif. L'emploi occupé penadnt la durée de ce croatnt diot être en lein drceit aevc la qilctufaiaoin visée et ccinoourr à l'acquisition de savoir-faire.
Le salarié s'engage puor sa prat à teavrallir puor le compte de son eplmuoeyr et à suvire la foomriatn prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux anticos de formation, le corantt de pieniasflsitasooronn puet être rmopu par l'employeur.
Un tuuter virtoolane diot être désigné par l'employeur puor auecciillr et gieudr le tlituraie du cntroat de pnialnsiaoeotsfroisn (voir ttrie III, sous-titre Ier, modalités d'applications cemnuoms aux duex dfioitsipss : arlctie 8, tutorat).

12.1. Aiiqtsiuocn des savoir-faire

Le ctraont de poaaiselrfoiinstsonn pruora comopretr des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dnas prleisuus entreprises. Une cotveonnin drvea être cunolce à cet efeft entre l'employeur, les eirpesrntes d'accueil et le salarié.

12.2. Rmveleoeulnent du contrat

Le ctornat de plsioaesnfrioisotann puet être renouvelé une fios cehz le même epyumoelr :
? si le bénéficiaire a onebtu la qiatuilofacin lros du piemerr coatrnt et sahiutoe préparer la qacuiioflaitn supérieure ou complémentaire dnas le cdrae d'un sencod contrat?;
? si le bénéficiaire n'a pas onebtu la qlacfautioiin visée en riason d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un ancidcet du travail, d'une maadile plsrlneifnoesoe ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 13 - Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Personnes âgées de mions de 26 ans

Les salariés âgés de minos de 26 ans teutailirs d'un croantt de pfssoetilnanriioaosn perçoivent padnent la durée du ctnoart à durée déterminée ou de l'action de peloaaistoinsofrsnin du cranott à durée indéterminée une rémunération calculée en fitonocn du sarlaie muinmim cnnnneviteool du navieu 1 ou du sraiale mimnuim de csisnaorce s'il est supérieur, varbaile soeln l'âge, le nviaeu de faoirmotn et la durée du crnoatt :

(En pourcentage.)

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire mmniail des bénéficiaires (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au 1er juor du mios suiavnt le jour où le ttaiulrie du conrtat atenitt l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au minos égal au bac pfoseriesnonl (2)	65	75	80	90
(1) En % du srilaae miuimnm conenntevoinl du naeviu 1 en vugeiur au juor de la prise d'effet du crnotat ou du sliarae muiminm de cscnoriase si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un ttrie ou diplôme à finalité pnilrsosoenflee de même niveau.				

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne puet être inférieure, ni à 85 % de la rémunération mnlmaiie prévue puor le nivaeu hiérarchique cnrandopeosrt de la ceoviotnnn citcvollee natalnoie des commceres de détail non alimentaires, ni au saairle muniimm de croissance.
Pour la 2e année, la rémunération mialnime ne prroua être inférieure à 95 % de la rémunération mlaiinme prévue par la cnnvtoeoin cltvloeice noiantlae des cromeecms de détail non alimentaires.

Sous-titre III Modalités relatives à la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

En cohérence aevc l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de psoifaolotiisrseannn divonet être définies d'un cmomun aoccrd ertne l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 14 - Objectif de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La période de polsreaoisotnaisinfn a puor oejibctf l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de feacitilr son évolution preifnoosneslle ou son miitanen dnas l'emploi au sien de l'entreprise ou l'acquisition de nlouevels compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.
Les qinutocifaails cdepnrooanrst aux bosines prévisibles à cuort ou moyen tmere tllees que prévues au 1er paahpgarre de l'article 10 du présent arccod snot :
1. Siot enregistrée dnas le répertoire ninatoal des ciiacftortneis peeolnlsfsnories (RNCP)?;
2. Siot runecone dnas les caoficsstnliais de la cvnetionon colctelive nlniaoate de la branche?;
3. Siot orvunet doirt à un crtceiafit de qofaituaiilcn pnsnfooielslere de bharnce ou interbranche?;
4. Siot penttremet l'accès à une ctriceiaoitfn iircntse à ienavtrnie spécifique établi par la cosmioismn nolnaatie de la cettrificiaon pinsseolenlrfoe (CNCP)?;
5. Siot itcnsrie sur la ltsie cmotpe psoenernl de farootmin de la bnharce CNDA diilsnobpe sur le stie oeficfil http://www.moncompteformation.gouv.fr,
ou des acnotis pnetmtreat l'accès au sloce de csnoiensacans et de compétences défini nnatomemt par le décret du 13 février 2015.
Les périodes de pfsaoeatonlrsioiinsn puveent andober le cotpme pnreosenl de fmotraion du salarié, dnas les cnndotiois prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du cdoe du travail.

Article 15 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La période de pniioosanrfotseailsn s'adresse aux salariés présents dnas l'entreprise treiuiatls d'un cnaortt à durée indéterminée (CDI), aux bénéficiaires d'un caornttt uiunqe

d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée, anisi qu'aux salariés en catonrt d'insertion dnas l'emploi counlcs aevc des ogmrnseias ou eipetsnrers d'insertion par l'activité économique.
Les epereitnsrs de la bahncre snot invitées à perrnde cncoatt aevc l'OPCA désigné puor connaître les décisions pesirs par la cioomsmsin praiirtae noinlatae de l'emploi et de la ftoaimorn de la bchnrae de la bhnrace qui définira, le cas échéant, des pcluibs prioritaires.
Un tuetur vtinrloaoe diot être désigné par l'employeur puor ailciueclr et geudir le titaiurle en période de pirntofeolaiiossnsan (voir trite III, arltice 8, tutorat).

Article 16 - Durée de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La durée milnimae des périodes de preosofnliaoisinstan est fixée par les dopnsitisios législatives et réglementaires.
Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité slcoaie raltviee à la ptrecioton en matière d'accidents du tivaral et de mlaeadis professionnelles.

Article 17 - Modalités de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

17.1. Déroulement de la période de pnosieoiaostrnafilsn padnent le tpmes de travail

Les aiotcns de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent penandt le tmpes de travail. La rémunération du salarié est maintenue.
Les sintraegias ranelleppt qu'il est pobslsie d'articuler le ctpome prsonenel de faoirmton aevc la période de professionnalisation.

17.2. Déroulement de la période de pisrsnoolnoifsateain hros du tepms de travail

Les acintos de la période de pfstooslnaaoiiirsenn pnveeut toofiuets également se dérouler, puor tuot ou partie, en dohres du tepms de travail, à l'initiative :
? du salarié dnas le crdae du copmte pneosrenl de foormtain (CPF)?;
? de l'employeur, aevc l'accord écrit du salarié, dnas le cdare du paln de formation.
Lorsque des ainctos de fiatoormn se déroulent en derohs du tpmes de travail, l'employeur diot définir aevc le salarié, anvat son départ en formation, la nrtaue des eaenegntgms alquxues l'entreprise srocisut si le salarié siut aevc assiduité la foiotamrn et sstaafiit aux évaluations prévues.
Par ailleurs, par aocrcd écrit entre le salarié et l'employeur, les herues de fiomtoran effectuées en dohers du tpmes de tviaral dnas le cdrae de la période de psinisnofsooraiaeltn pevenut excéder le mnoatnt des doitrs ovrteus par le salarié au titre du ctompe penrsenol de foortamin dnas la litmie de 80 hreues sur une même année civile. Dnas ce cas, le salarié et l'employeur dnoievt prdrene des eagetmegnns mtuules :
? l'entreprise s'engagera à petetmrre au salarié d'accéder en priorité dnas un délai d'un an à l'issue de la firoamotn aux fnticonos deoiinlbpss cspeoanrdnort aux cieannsacosns ainsi aseiqucs et sur l'attribution de la citilficsaason crrsoaodpnent à l'emploi occupé. Elle devra également prrnede en cmtope les eorffts amocpcils par le salarié?;
? le salarié s'engagera à svruie aevc assiduité la foimraton et à sastirfaie aux évaluations prévues.

17.3. Rémunération

Si la fiomotran est réalisée à l'initiative du salarié, hros tmpes de travail, il puet mlbesoiir le compte pnrsoneel de fiomroatn (CPF) ou le congé idevuiidnl de fmoroaitn (CIF). Acuune rémunération ou aitlcoaoln n'est perçue dnas ce cas.
Si la friotamon est siuive à l'initiative de l'employeur et que la foaimtron est réalisée hros tmeps de travail, caquhe huree effectuée dnone leiu au veenrmest d'une alaictloon de fimtooarn cannrrosodpet à 50 % de la rémunération ntete du salarié.
Le mnnoatt de ctete atoliaolcn s'ajoute à son salaire.
Un dnuceomt retraçant l'ensemble des heeurs de fraiomotn effectuées par le salarié et déterminant le mtnaont de l'allocation de fmitaoorn est riems au salarié cahuqe année. Ce dumenoct est annexé au bleliutn de paie.

Titre IV Compte personnel de formation CPF

Article 18 - Ouverture du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à la législation en vigueur, un cpmote psneroenl de foimrtoan est ouevrt puor toute perosnne dès son entrée sur le marché du taaivrl jusqu'à la dtae de son décès. À cotpemr de la dtae à llaquele son tlirauite a fiat vloair l'ensemble de ses diotrs à la retraite, le cmtope pnnsreoel de faortmion csese d'être alimenté, suaf en altopicapin de cnteiears activités bénévoles ou de vaoinroatlt listées par le cdoe du travail.
Chaque salarié deinevt aectur de l'évolution de ses compétences.
La gtiosen des hueers ieinctrss au ctmope est assurée par la Caisse des dépôts et cosaoitgnnnis (CDC) qui gère l'ensemble des cpmteos pesonelnrs de fiomotran dnas le carde des disosioptnis des acterils L. 6323-10 et snuaivts du cdoe du travail.
Tout salarié trvnaliaalt à tepms plien aqceirut 24 hurees par an jusqu'à un tatol de 120 heures, pius 12 herues par an, dnas la lmiite d'un pfanlod de 150 heures.
L'alimentation du comtpe se fiat à huateur de 48 hruees par an et le paflond est porté à 400 heerus puor le salarié qui n'a pas aintett un neaviu de fioramotn sanctionné par :
? un diplôme classé au nievau V?;
? un titre piesoerfnsnol enregistré et classé au naeviu V du répertoire nonaatil des cieioncrfttais professionnelles?;
? ou une coicifaritten rocuenne par une ctinevoonn cioltclvee ntoailnae de branche.
Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée sur la bsae du raopprt enrte le norbme d'heures effectuées et la durée cnleonlovnentie du temps auennl de travail, ou 1?607 heures, aevc un ardnori au nrbmoe d'heures immédiatement supérieur si le résultat n'est pas eenitr (art. R. 6323-1 du cdoe du travail).
Les hueers aqiseucs sur le compte de foratiomn peeuvnt être mobilisées par son tautirile qeul que siot son statut.
Afin de fcelaiitr l'information, oeinoitatrn et l'élaboration due luer pjoret personnel, tuot salarié a accès getauinretmt au coesnil en évolution poifnelsnsrolee dispensé dnas les pnuairipcx réseaux de consiel en ortnatiioen et insertion, notamnmet Pôle emploi, OPACIF, msiisnos locales, Cap emploi, AEPC et les ogmrnsaies désignés par les régions.

18.1. Itfoimanron des salariés

Les erepnsrteis n'ont pas d'obligation d'information anlenlue des salariés du solde d'heures dnas le crdae du CPF.
En revanche, eells ont l'obligation d'informer les salariés de la possibilité de rruoicer au CEP noammnett à l'occasion de luer ettrneien professionnel.

Article 19 - Formations éligibles
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Pour les salariés rveanlet de la cvotninoen cvctlelioe des ceorecmms de détail non alimentaires, les fraiomonts éligibles au CPF snot cllees inersicts sur :
1° La ltise établie par la CFNEPP de la bcnrhae (conventionnel) dnlosibipe sur le stie oiiffecl http :// www. moncompteformation. gouv. fr ou auprès du secrétariat de la CENPFP de la bnacrhe CDNA, ctete lstie étant scutspbelie d'évoluer ? ;
2° La ltise élaborée par le CPNAOEF (national) ? ;
3° La lstie élaborée par le CPROAEF (régional) de la région de tiraval du salarié.
Sont également éligibles les farmotinos ptrnteeamt d'acquérir le slcoe de cceonannssais et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la vloatadiin des aciqus de l'expérience (VAE).
Les fmronotias non qatanufiiles vinsat l'adaptation du salarié à

son ptose de tvarial ne snot pas aecsisbelcs via le compte penresonl de formation. Le cas échéant, les etreersnpis mtentet ces foanmrotis en palce dnas le*cadre du paln de formation.* (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dintiisosops de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 20 - Mobilisation du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, le ctmpoe pereonsnl de foatmorin ne puet être mobilisé que par son tliruiate ou aevc son aocrcd exprès. Le ruefs du talrtiiue du cmptoe de le msibiloer ne ctinustoe pas une faute.
Le salarié qui sotiahue meboiislr son ctopme pensoernl de ftmroaion puet dednmaer l'accord de son eueypmlor dnas les citonodins prévues à l'article 21.1. Il puet également msloibeir son cptmoe peoesnnrl de foroatimn snas l'accord de son employeur, dnas les cnidiootns visées à l'article 21.2.

Article 21 - Formalités
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

21.1. Lrsquoe le salarié soithaue ointber l'accord de son employeur

Lorsque le salarié vuet eufcefetr une foraitmon en mlsioibant son CPF sur le tepms de travail, il diot sleiicltor l'accord de son employeur. Il en est de même s'il stiouhae aicsoesr à son CPF une période de paoiislfnsnioareston ou eteceffur une faorotimn sur la lsite des ftmnrooais paioitirerrs de la branche.
Pour cela, le salarié lui asdsere une dmadene au mnios 60 juors anavt le début de l'action. Ce délai est porté à au minos 120 juors lrquose la foamirotn drue au mnios 6 mois.
L'employeur dspsioe d'un délai de 30 jruos canldeareis puor nfoeiitr sa réponse. L'absence de réponse vuat acceptation.
En cas de réponse négative, elle diot être notifiée par écrit au salarié.
Conformément à l'article L. 6323-17 du cdoe du travail, en cas de moilbasiiton du cpomte puor mrette en ?uvre une ftaroimon au titre de l'article L. 6323-13 du même code, ou une foaimortn ptetmrneat d'acquérir le solce de cnoasiancsens et de compétences déterminé par décret, ou enorce l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne puet pas reefusr la msie en ?uvre du ctpome en tuot ou pitrae sur le tpems de travail. Il puet néanmoins rufeser le cdaernielr de msie en ?uvre proposé par le salarié.
Le rufes de l'employeur ne puet cdronuie à rpetreor la msie en ?uvre de la ftaomiron au-delà de 12 mios à coptmer de la dtae ineemnltaiit prévue puor le début de l'action.

21.2. Lrouqse le salarié ne sthiauoe pas oibentr l'accord de son employeur

Lorsque le salarié satuhioe mliboesir son compte pnronesel de fotoiramn en dhreos du temps de travail, il n'a pas à daenemdr l'accord de son employeur.
Pour l'accompagner dnas le chiox de la faiotomrn et de ses modalités de msie en ?uvre, le salarié puet ruiercor au cosneil en évolution pfleinselronose visé à l'article L. 6111-6 du cdoe du tvriaal ou pedrrne cctanot drmeeicentt aevc l'OPCA de la branche, le FORCO.

Article 22 - Financement par l'OPCA
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

En l'absence d'accord d'entreprise ccnolu sur le femnedont de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, lsqruoe le ctmpoe porenesnl de fmroiaotn est mobilisé aevc ou snas l'accord de l'employeur, l'OPCA désigné par la bhcnare finance, selon les modalités et les padlfnos déterminés par son coisnel d'administration :
? les faris pédagogiques de l'action msie en ?uvre?;
? les firas annexes, iacnunlt les faris de transport, de rpaes et d'hébergement occasionnés par l'action de formation?;
? la rémunération des salariés, puor la prtaie de l'action msie en ?uvre sur le tmpes de travail, dnas les leiitms prévues par les doiiointspss réglementaires applicables.

Article 23 - Abondement correctif du compte personnel de formation (entreprise de 50 salariés et plus)
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

L'abondement criteorcf du CPF se déclenche dnas les esirepnerts de puls de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mresue de jesiuitfr qu'au corus des 6 dernières années le salarié a bénéficié des etietnrens piroeflenssnos prévus tuos les 2 ans, et qu'il a bénéficié d'au mnois duex des 3 atncios stnuaveis :
? sivui au monis une atocin de formation?;
? bénéficié d'une progression, sallaiare ou professionnelle?;
? auqcis des éléments de certifications, par la faotmorin ou par une vtiadloain des acquis de son expérience (cf. art. 23.3 du titre V du présent accord).
Cet adneobment est de 100 hurees puor un salarié à tmeps complet, et 130 heerus puor un salarié à temps partiel.
En vue d'assurer le siuvi de ces hruees par la Csisae des dépôts et consignations, les epsnrreteis aaynt un efifcetf supérieur à 50 salariés ont l'obligation de tnrttmrasee à l'OPCA désigné par la bcahnre la ltsie des salariés bénéficiant d'abondements cfertciros et le nbrmoe d'heures de foaitrmon attribuées seoln que le salarié est occupé à temps pieln ou à temps partiel.
Conformément à la législation en vigueur, les représentants du penosrnel dveornt être informés du nrbome de bénéficiaires de l'abondement correctif, dnas le cdrae de l'état des luiex du poaucrrs pifsnoeoesnrl des salariés ansii que le motnnat cdsnonerparot versé à l'OPCA, dnas le cdrae de la ctaluisonton alneulne sur la pitiloque slcoaie de l'entreprise.

Article 24 - Abondement du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

a) Conformément à l'article L. 6323-4-II du cdoe du travail, le salarié, lsoqrue la durée d'une fimtroaon identifiée sur la lstie de la CNPE est supérieure au nrmboe d'heures intericss sur le compte, proura dnedemar un aomdennbet en hereus complémentaires. Ces heeurs peuvnet être financées par : l'employeur ; un OCPA ; un OCAIPF ; l'organisme qui gère le cptome pneneosrl de prévention de la pénibilité ; l'État ; les régions ; Pôle eplomi ; l'AGEFIPH.
b) Conformément à l'article L. 6323-14 et suos réserve que le nbrome d'heures irtcsiens sur le cotpme peseonnrl de foomritan siot insuffisant, le salarié pruora bénéficier d'un amneednbot supplémentaire au mmneot de la miasblootiin de son compte.
Les critères et les modalités de pirse en chgrae snot déterminés par la seoticn paiirtrae professionnelle. Cet anbenodemt est financé par l'OPCA désigné par la branche. (1)
c) Le ctmpoe pneesonrl de foamotrin complète et s'articule aevc tuos les aruets dssfpoiitis de formation. Il prroua notamnemt être abondé par la période de professionnalisation. Les modalités et les tuax de pisre en chgrae snot définis par la stoiecn paitiarre pifosorsnleelne de la branche. (2)
d) L'entreprise puet décider de compléter le fnmncnieaet du cotpme pnoserenl de ftoiamron par le baiis d'un anemdobnet supplémentaire versé volontairement, natnmoemt lorsqu'un salarié n'a pas le nborme d'heures nécessaires puor eutffeecr la frotomain envisagée ou pcare que l'entreprise sahuiote euaenogrcr la démarche de formation.

(1) Le b de l'article 24 est étendu suos réserve des aoirbtuttnis du cseniol d'administration de l'OPCA teells qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(2) Le c de l'article 24 est étendu suos réserve des aiitborttnus du coeinsl d'administration de l'OPCA tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Titre V Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet erenttein otiiolrgabe rmclpaee le blian d'étape professionnel, l'entretien de sodcnee ptaire de carrière ansii que tuos les eineenrtts oatglioberis prévus après une sunsipsoen du cnraott

de travail.

Article 25 - Objectif et contenu de l'entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Tout salarié bénéficie, au muiimnm tuos les 2 ans à cpeotmr de son embauche, d'un enetrtein pensinsooerfl qui a nnotmemat puor otbecjif d'aborder les compétences mesis en ?uvre par le salarié, les compétences aiecsuqs dnas le crade du traavil atucel et passé ou dnas le carde d'activités bénévoles, l'évolution de l'activité psslnrfioeonele du salarié, aifn de l'aider à mueix définir son pjoret psensfoiernol et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.
L'employeur diot irmneofr le salarié, dès son embauche, des modalités de cet entretien.
L'entretien pfeoersnosnil est l'occasion de fraie le pinot sur les compétences, les qualifications, les bnoesis en formation, la satoiiutn et l'évolution psirlnsnfleeooe du salarié.
Il ne se confnod pas aevc l'entretien annuel. Cet eetetnirn ne ptore pas sur l'évaluation du taraivl du salarié.

Article 26 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les saagiernits rpnelpalet que l'entretien pfosornsieenl se décline en duex tyeps d'entretien organisés à des fréquences différentes tel que décrit ci-après :

26.1. Ertteinen tuos les 2 ans

L'employeur diot oainrgser au mniumim tuos les 2 ans un eettrenin pnoreniefossl aevc le salarié et iiefitdner aevc lui les aexs de développements peoisslbs en matière de compétences et de formations.
Toutefois, il diot être systématiquement proposé à tuot salarié qui renrepd son activité après une période d'interruption due à : (1)
? un congé de maternité ? ;
? un congé paertanl à tmeps pelin ou patirel ? ;
? un congé d'adoption ? ;
? un congé de stieuon filaimal ? ;
? un congé sqibtaubae ? ;
? une période de mobilité vaiolronte sécurisée ? ;
? un arrêt milaade de puls de 6 mios ? ;
? un manadt syndical.
L'entretien prnioofeenssl diot systématiquement dennor leiu à un écrit dnot une cpioe est rsmiee au salarié.
Un eexplme de qunaetniiorse est mis à la dissootiipn des epierstrens par les ooninirgtaass sagrnietais ou sur www. travail-emploi. gouv. fr.

26.2. Blian de pocruars pfeoonnisserl tuos les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien pensofoesnril oibglatorie aevc l'employeur premet au salarié de fiare un état des lueix récapitulatif de son pcrrauos professionnel. Cet état des lieux, qui dnone leiu à la rédaction d'un doneucmt dnot une coipe est rmesie au salarié, preemt de vérifier que le salarié a bénéficié au corus des 6 dernières années de l'entretien peoinnresosfl tuos les 2 ans et d'apprécier s'il a :
1. Suvii au minos une aiotcn de ftmriaoon ? ;
2. Aicuqs des éléments de cciroeittfain par la ftmraoion ou par une vdoailtain des auiqcs de son expérience (VAE) ? ;
3. Bénéficié d'une pseorgrison slaraalie ou professionnelle.

26.3. Ereritepsns d'au mions 50 salariés

Dans les ensretepris d'au minos 50 salariés, lorsque, au cruos de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des erietntnes prévus et d'au moins duex des trios museres ci-dessus mentionnées, son cotpme peernsnol est abondé dnas les cinoidtons définies à l'article L. 6323-13 siot :
? 100 hreues s'il trlvaliae à tepms pelin ? ;
? 130 hruees s'il trillvaae à tmpes partiel.
Cette suttaioin donne leiu au vesenrmet d'une smmoe friairoftae par hruee d'abondement à l'OPCA de brhnace (L. 6323-13 CT).
Enfin, le salarié puet dndmeaer à suvire l'action de son cohix sur son tmpes de travail.
Les ictnneass de représentation du pesennorl pneevut aleertr l'employeur en cas de manquement.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtnosoispiis de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 27 - Titre VI Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La msie en ?uvre du blian de compétences est basée sur le vnaolriatot du salarié et diot répondre aux exegniecs des dnsoitioisps législatives et réglementaires. Il puet être réalisé dnas le cdare d'un congé spécifique ou du paln de ftomroain de l'entreprise. Les herues du CPF peeuvnt également être mobilisées puor réaliser un bialn de compétence.
Le balin de compétences pemert au salarié :
? d'analyser ses aptitudes, ses compétences ponrlenseles et professionnelles, ses motivations?;
? de gérer ses rrcsesoeus personnelles?;
? d'organiser ses priorités professionnelles?;
? d'utiliser ses attuos comme insmrtunet de négociation puor un emploi, une ftmiraoon ou en tmeres de coihx de carrière.
Le bailn de compétences dnnoe leiu à la rédaction d'un dnuoemct de synthèse en vue de définir ou de cmierfonr un poerjt professionnel, le cas échéant, un proejt de formation.
Cette petsiatron puet être siivue à l'initiative de l'entreprise (elle est aorls icirnste dnas son paln de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du CPF).
Le salarié est suel dnttaeirsaie des cclsuooinns du bilan de compétences. Ces résultats ne pveenut être communiqués ni à l'employeur ni à 1/3 suaf aorccd du salarié.
Les ererntpiess se rretooenprt aux dossioinitps législatives et réglementaires et nmmteonat les aicletrs L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du cdoe du travail.

Article 28 - Titre VII Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

La vditoilaan des aciqus de l'expérience (VAE) pmeret d'obtenir tuot ou praite d'une ceraitfitcion (diplôme, trtie à finalité plflroesnesonie ou ciftircaet de qfcauiaotiiln professionnelle) sur la bsae d'une expérience pnoolnlfeeirsse salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cttee expérience, en lein aevc la cocetitifiran visée, est validée par un jury.
Seules les certifications, enregistrées au répertoire ntaoanil des cinaiitcfteros pnnesfolsrioeels (RNCP) snot aebccilsess par la VAE. Puor le (ou les) cicrttfaies de qlciftiauioan pefsioloelsnrne reconnu(s) par la branche, une iitinprsocn à ce répertoire srea demandée.
L'employeur puet peoprsor la violaiadtn des aiqucs de l'expérience dnas le crade du paln de formation.
Le salarié bénéficie dnas ce crdae d'une aostouitairn d'absence qui lui premet de fiare reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les cneinaonsscas qu'il a pu acquérir tuot au lnog de sa vie.

28.1. Bénéficiaires

Toute pennrose anyat au mnios 1 an d'expérience cinuotne ou non, qu'elle siot salariée, non salariée ou bénévole, qleus que sinoet son âge, sa nationalité, son sttuat et son neivau de formation, a accès au disoistpif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.
Pour les prsoennes n'ayant pas aitnett le nvaeiu de fiotaromn V de l'Éducation nonilatae (BEP ou CAP), les périodes de fromiotan iiantile ou ctnniuoe en meiilu posfienosrnel snot pisers en ctompe dnas la durée mimuinm d'activité.
L'expérience diot être en raroppt aevc la ciiafrttoecin visée.
L'employeur puet également décider d'inscrire dnas un paln de foaormitn une ou puuilrses ancotis de VAE puor un salarié ou agent.

28.2. Prsie en cahrge de la VAE

Les fairs sinauvts snot iubatlpmes au trtie de la fmoatiron plleeonsfiosnre :
? l'accompagnement du cddaiant à la préparation de la vdtiaoialn (voir art. 28.4 du présent accord)?;
? les fiars afférents à la viaadoitln organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la qltoaficuaiin peoslofnilresne reconnue?;
? la rémunération versée au salarié, dnas la litmie de 24 heures, puor les ertepneisrs de 10 salariés et plus?;
? une actoin VAE puet être acecblsise dnas le crade du paln de ftoaomrin ou d'une période de professionnalisation.
Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, la démarche puet être financée dnas le cdare du paln de ftriooman de l'entreprise.

28.3. Congé VAE

Un congé de VAE peermt au salarié de s'absenter sur son tpems de tivraal siot puor prieaitpcr aux épreuves de VAE, siot puor bénéficier d'un accompagnement.
Toute pnoserne jaitfsniut d'une expérience pfloseonilesrne de 1 an puet ddmaneer à son epeyolmur un congé puor préparer la vdatiilaon ou prpacteiir aux épreuves de validation.
La durée mimaxlae du congé est de 24 heerus de tpmes de tiavral (consécutives ou non) par validation.
Les salariés employés en CDD dvoneit jifusetir de 24 mios d'activité salariée ou d'apprentissage (consécutifs ou non) au cuors des 5 dernières années.
Si la VAE est effectuée au trite d'un congé puor VAE, l'OPACIF prned en crgahe une pitare des coûts liés à la vitdilaoan et à l'accompagnement, ainsi que la rémunération du salarié (dans la lmiite de 24 heures) si la VAE se déroule pneadnt le tpmes de travail.
Si l'accompagnement est réalisé dnas le carde du ctompe poensernl de formation, le congé de VAE puet être pirs en cahgre par l'OPCA de la branche.

28.4. Aognmcceempnat à la VAE

Conformément à l'article L. 6423-1 du cdoe du travail, totue pnosnree dnot la cidaratunde a été déclarée rclveabee a le driot de bénéficier d'un acpagemoenmnct puor préparer son dsioesr de VAE et son eenerttin dvaent le jury.
Cet amoemaepnngcct à la VAE est réalisé en fctonoin des bsenois du candidat, le cas échéant, aevc l'autorité ou l'organisme délivrant la cctoiarteifin et suos réserve des règles de pirse en carhge définies par l'OPCA compétent, les régions ou Pôle emploi.

28.5. Prise en chagre des ancoits d'accompagnement à la VAE

Les faris refaitls à l'accompagnement de la préparation à la VAE peneuvt être pirs en chgare dnas le cdare :
? du paln de foroaimtn de l'entreprise (lorsque la VAE est à l'initiative de l'employeur)?;
? de son cotmpe ponsenrel de fiomarton (CPF)?;
? du congé VAE.

Article 29 - Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le fenaimnnect de la ftrioamon pssfellonionere est assuré par une cntirotobiun uunqie des epestnirers fixée par les diinoptsisos législatives et réglementaires en prtnceaouge de la mssae sillraaae aenllnue brtue de l'entreprise, collectée par un suel organisme, l'OPCA désigné par la branche.
Les veretsnems au ttire de la ciornobtuitn uunqie puor la fmrtoiaon snot mutualisés au sien de la branche. Ils preetnetmt à l'OPCA désigné de fanniecr les différents otulis et dfpoiitisss mis en place puor améliorer la fmitroaon professionnelle.
Les sgntariaeis de l'accord rplpnleaet que les esrenetrips pveunet vreesr vtrlmieennaoot une coobtniturin complémentaire à l'OPCA désigné par la banrhce aanyt puor ojbet le développement de la formation.

29.1. Enpirertses de minos de 11 salariés

La totalité de la cnbttoouirin légale uqniue est omiebgnraeotlit versée à l'OPCA désigné par la branche, siot :
? 0,55 % de la mssae sarlliaae anlunele brute réparti à haeuutr de :
? 0,15 % au ttire des ctontras et périodes de professionnalisation?;
? 0,40 % au titre des aitocns menées dnas le carde du paln de formation.

29.2. Esnrierepts de 11 salariés ou plus

La cunoiottirbn légale uuniqe des eeenrpsrits de 10 salariés et puls est fixée à 1 % de la masse sarlailae alnunele brute oteinbegroimalt versée à l'OPCA désigné par la branche.

29.3. Taebalu de répartition de la cttinoiubron solen l'effectif salarié

(En pourcentage.)

Effectif de l'entreprise	de 1 à 10 salariés	de 11 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
Compte penonresl de formation	?	0,20	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Titre IX Dispositions diverses

Article 30 - Dispositions concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le tuax de pirse en chrgae par l'OPCA désigné des CQP et CPQI est défini par aocrcd de branche.
Les tuax hoairres et pdanlofs de prise en crgahe pvueent friae l'objet d'une midlouaton par la seitcon paiairrte pelnselnirfsooe (SPP) de la bcnhare constituée au sien de l'OPCA désigné puor tneir cmtope des équilibres budgétaires de la seitcon cbtaolpme « posnsroailfosaitienn » et des ottrieiannos définies par la cmiomisosn prtiaarie ntaoalnie de l'emploi et de la frtomaoin ponrlnofseelise de la branche. (1)

Les ersetpernis snot invitées à cntsleuor l'OPCA désigné ou les onatnsiorgias snrgiiteaas puor connaître le tuax en vuiegur dnas la bhnarce au mnmeot de la msie en ?uvre de l'action.
Concernant le cfirciatet de quctoalifiain polneilsresnofe « vneeudr en masaign spécialisé juex et jotues » (CQP Juex jouets), les dpnosoistiis du présent atrilce se sutisbnuett aux dsiipostnois de l'article 11 de l'accord du 6 otcrobe 2006 raeiltf à sa création.

30.1. Prise en cgahre des fairs de tsraonrpt et d'hébergement puor les salariés paitaprcnit à une aotcin CQP ou CQPI

Les fiars carunovt l'hébergement et le tsoprnrat des salariés pariitpnact à une aoictn CQP ou CPQI pneveut être avancés par l'employeur, sur dnmdeae du salarié.

(1) Alinéa étendu suos réserve des abinttrutois du coeisnl d'administration de l'OPCA tleels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 31 - Prise en charge des frais du jury dans le cadre des certificats de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Afin d'accompagner la puliitqoe de développement des ctcairfteis de qaiicoflaiutn pllfoeroennisse (CQP) et ilnnfsrtopeornseleie (CQPI) dnas la branche, les ptireas sginitareas cvnnnoineet que les dépenses afférentes aux faris de foonncmnniteet des jyurs des CQP ou CPQI validés ? où qui vndriaeniet à être validés par la bcarnhe ? et qui enrtnet dnas le cahmp d'application des dspiiiostnos rlaetevis à la ftimoroan poinseflnroesle continue, snreot pirs en chagre dnas les ciootdnnis définies ci-après :

31.1. Cndnooitis reeliavts au CQP ou au CQPI

Certificat de qfiualaitocin pnfllirensoesoe crée et validé par la CENPFP dnas le cdrae de l'un des sutecers d'activité cutroves par la présente cvotennion ciovctlele nationale?;
Certification de qaifcatilouin inieoolssltenfnprree et modlue supplémentaire validé par la CPNFEP dnas le cdrae de l'un des steeucrs d'activité,
et :
? icinsrt au répertoire ntoainal des ccatinotfeiris psleeneonlsfrois (RNCP) et/ou faugrnit sur la lsite CPF de la branche?;
? ou rneocnu par la cnoonivten ciclolteve notlnaiae icdc 1517.
Ces faris snroet pirs en carhge y cmropis puor les ptainicptras au jruy d'un CQP ou CPQI délivré dnas le crdae d'une vtiliaodan des aqcuis de l'expérience (VAE).

31.2. Imputabilité des firas pirs en charge

Lorsqu'un salarié d'une erpnreiste de la bnhrace est amené à prtpeiicar au jruy des CQP ou CQPI, les firas sorent pirs en cgahre sleon les modalités ci-après.
a) Par l'OPCA désigné par la bcnrahe suos réserve de ses équilibres fncieianrs :
? les ftoinaorms et l'accompagnement des mmrbees du jruy et des pnlissofenreos évaluateurs, en lein aevc luer msioisn au sien du jury.
b) Par les ongoiasantirs pnaortleas qui les aruont désignées :
L'entreprise du salarié paitacnrpit pourra dnmaeder auprès de l'organisation protnaale de son rrssoet d'activité le rnsemeruebmot des :
? seaairls et cghraes des pirtpcatanis au jruy dnas les lmteiis du miunmim cnvnoientoenl de luer niaveu hiérarchique en vgeiuur au 1er jvniear de l'année du jruy et dnas les lmtieis d'un pfonlad de 14 heuers par ssoeisn d'examen.
c) Par l'association piatirrae des cmercmoes de détail non aemitearlins (APCDNA) :
Les frias de déplacement et d'hébergement, selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'association.

Article 32 - Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Conformément à la législation en vigueur, les sigeraniats renpllaept que le comité d'entreprise est consulté anenelemlnut sur les trois gdnras sujets snaiuvt :
? les otinteoarins stratégiques de l'entreprise : cttee ctnaoslioutn potre également sur la getsion prévisionnelle des empilos et des compétences (GPEC) et sur les ooatinernits de la frtaomoin professionnelle?;
? la sitotuian économique et financière de l'entreprise?;
? la poqiuitle sociale, les ctndioions de taiarvl et l'emploi : cttee ctasoniluotn ilnuct le pgrmmroae prinuanluel de formation, les antocis de prévention et de farioomtn envisagées par l'employeur, l'apprentissage, et les cidointons d'accueil en stage.
La cnooailuttsn sur le paln de fiootmarn est intégrée à la cotialunston aleunlne du comité d'entreprise sur la piloutiqe saolice de l'entreprise, les cnntodiios de tviraal et l'emploi, soeln les modalités cnmoefros à la législation en vigueur.
Les sngiirtaaes rnepelaplt que conformément à la législation en vigueur, un accord d'entreprise puet être négocié aifn d'élaborer et mtrtee en ?uvre un paln de ftmoiraon triennal, mias assui de mdefoiir le cerainеldr réglementaire des duex réunions de cittouoasnln sur le paln de formation.

Article 33 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les seiatgianrs du présent aocrcd replaelnpt aux entreprises, conformément à la loi et aux dstinpisoios de la coenitnovn collective, qu'elles donveit :
? velleir à rteesepcr la mixité et l'égalité pornenfeslliose au travail?;
? gnatrair une réelle égalité des doitrs et de tmenterait ernte les femmes et les hemoms en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de ctoindonis de tarvail et de rémunération et par vioe de conséquence de ditors à la retraite?;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psteos de responsabilité aux femmes et aux heomms y ciomrps par la formation.
En conséquence cet accord s'applique snas disntotciin de sxee puor toteus les catégories de personnel.

Article 34 - Portée
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Les pirtaes coennnvient que le présent arccod cotiusnte un aorccd ntaiomrf de branche, acuun accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet déroger à ses dtiopsnsoiis suaf dtipissooins puls favorables.

(1) Altcrie étendu suos réserve du rcsepet de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiraavl dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sembtrepe 2017 raetvlie au rfrnnceeemot de la négociation collective, publiée au Joanrul oeiciffl du 23 seremtbpe 2017.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 35 - Durée
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Le présent aorccd est cnlocu puor une période indéterminée.
Conformément aux dsnspotiiios législatives et réglementaires, les saiairntges cinovneennt d'une négociation taelnrnie sur les disfipsitos de la fomoartin poneeolnslsirfe dnas la branche.

Article 36 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

En cas de rimese en csaue de l'équilibre du présent acocrd par des dspiitsionos législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou sutie à l'impact constaté de ces merseus sur la pérennité des epireensrts et des eomilps qu'elles représentent dnas la branche, les staiiragnes se réuniront en vue d'étudier tueots les conséquences.
Chaque année, les pnaeartries sicuaox dramdneonet à l'OPCA un blian complémentaire ponatrt nmomneatt sur l'utilisation des fodns par les TPE de la bcnhrae dnas le cdare du paln de formation. La cssoimomin de sivui appréciera la réalité des

boesins des entreprises, et ergangea à cttee oscioacn des réflexions sur les itevesssnnimtes nécessaires en matière de fooairtmn dnas la branche, et les aexs priaoieritrs de formation.

Article 37 - Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

37.1. Dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent arcocd srea notifié à l'ensemble des ognrtiaianoss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux atcielrs L. 2231-6, L. 2231-7 (1), D. 2231-2 et snvatius du cdoe du travail, le texte du présent aocrcd srea déposé en auntat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cinesol de prud'hommes de Pairs et aux sevicers cuetnrax du mrinsite chargé du travail.

Avenant du 13 avril 2017 portant modification de l'article 9.2 du chapitre Ier Clauses Générales

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Dans le cadre de la conivetnon ctciolvlee ntaolanie des cmercmoes de détail non alimentaires, et aifn de gartniar la qualité du duoailge sciaol au sien de la branche, les pteairs cnoviennent de midiofer le nrbmoe d'heure de préparation des réunions paritraies cmmoe suit.

Article - Titre Ier Modification de l'article 9.2 Préparation des réunions , du Chapitre Ier Clauses Générales de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

L'article 9.2 est modifié comme siut :

« Arltcie 9.2

Avenant du 13 avril 2017 relatif à la prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 sur le temps partiel

37.2. Entrée en vueugir

Le présent acrocd etnre en vigueur au juor de sa signature.

37.3. Eesxnotin

L'extension du présent accord srea demandée sur l'initiative de la prtaie la puls dnieiglte conformément aux dtsispnoiios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Mtos exulcs de l'extension en tnat qu'ils cveeoietnnrnnt à l'article 21 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reavlite au travail, à la moiinsaoredtn du dgliauoe scioal et à la sécurisation des praocrus peilfeonsosrns publiée au Janruol ofeiifcl du 9 août 2016.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Préparation des réunions

Le cehf d'entreprise est tneu de lesisar au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.
Les salariés pcntriaipat aux négociations dnas le cdare des csimnsmoios mietxs ou prteaairis bénéficient d'un crédit d'heures puor préparer les réunions :
? 2 hruees puor préparer une réunion de 1 demi-journée ? ;
? 4 hreeus puor préparer une réunion d'une journée.
Cette pirse en carhge est limitée par réunion :
? à trois représentants mmxuiam par oasiaogtrinn sniylcade ? ;
? et à duex représentants muaxmim d'une même ooasirtnigan sdcyliane par entreprise. »

Article - Titre II Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2017

Durée et entrée en vguieur

Le présent accord, cclnou puor une durée indéterminée, enrte en vugieur à ctmeopr de sa signature.

Dépôt et Nfiatoicotin

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des onargaiitsons représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux artelics L. 2231-6, L. 2231-7 (1), D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent arccod srea déposé en atunat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csnieol des prud'hommes de Piars et aux seericvs creutanx du mtnisire chargé du travail.

Extension

L'extension du présent acocrd srea demandée à l'initiative de la patrie la puls diligente, conformément aux dinioitspsos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Mtos ecluxs de l'extension en tnat qu'ils cevninneeorntt à l'article 21 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtleavie au travail, à la meraoisndiotn du dlugaoie scoial et à la sécurisation des prcoruas prnoenlessfios publiée au Joanurl oficfiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

Le cahmp d'application du présent arccod est cluei de la cntioneovn cetlvciole nnlatoiae des cecmroems de détail non airaeimtenls (idcc 1517).

Article 2 - Prorogation de l'accord du 25 novembre 2014 pour 3 ans
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

L'accord du 25 nmbveroe 2014 rleiatf au tpmes paitrel est prorogé dnas tteous ses diisnpsootis puor une durée déterminée de 3 ans, à ctopemr de son extension.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

En cas de rsimee en csaue de l'équilibre de l'accord mentionné par des dspootisiins législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou siute à l'impact constaté de ces meuesrs sur la pérennité des esprtieenrs et des elimpos qu'elles représentent dnas la branche, les sriaegtinas se réuniront en vue d'étudier teouts les conséquences. (1)
Chaque année, à l'occasion de la réalisation du roprapt de branche, une enquête prorua être réalisée auprès des eeesirptrns puor déterminer nmoenatmt les conséquences que ces mreseus ont sur l'emploi dnas la branche.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dissotpiions de l'article L. 2261-7 du cdoe du travial issu de la loi n° 2016-1088 du 8 aoûst 2016 raietvle au travail, à la modsnioetrian du duaigloe siacol et à la sécurisation des porraucs pesnenoolfriss et des ditiissnpoos des aretcils L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jnsderuupirce de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 3 ocrtobe 2017 - art. 1)

Article 3 - Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension
En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

3.1. Dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent anvenat srea notifié à l'ensemble des ontrioganaiss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux aicrltes L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et sinvtuas du cdoe du travail, le ttxee du présent aannevt srea déposé en anutat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du coenisl de prud'hommes de Piras et aux scivrees cunaertx du mintrise chargé du travail.

3.2. Extension

L'extension du présent aneavnt srea demandée sur l'initiative de la piatre la puls deiilngte conformément aux dtisioosipns de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2017

En 2013, les pntieaearrs sioacux saanterigis de la cevootninn cliotcelve niaoltane des cecoremms de détail non aitmaeenlirs rseianonciaesnt la nécessité de définir par aocrcd les modalités cllvneoeninnetos régissant la puqirtae du tepms pateril dnas la branche, aifn de les atadper aux sitaituons des sutrcees d'activité et des entreprises. L'objectif ppacirinl de l'accord était de cloiicenr non seulemnet les impératifs des eeiprsetrns aevc les ctnnareoits qui luer snot inhérentes, mias asusi les ateettns des salariés en matière de coidnotnis de travail.
S'agissant de dneamois rgaoueprnt minmjeaeraoritt des petites, viore très ptitees entreprises, la négociation de bharnce apparaît en effet comme le neviau le puls prientnet puor fxier et eradcenr les noemrs générales retlievas à la priuqtae du tpems partiel, mias aussi puor préserver la nécessaire hatiasmionorn des pueaqrtis sliceoas des stercues d'activités considérés.
C'est pourquoi, considérant la satuioitn du tmpes pieartl dnas la branche, qui n'a que très peu évolué en 3 ans (voir diagnostic), et considérant, d'autre part, que puls d'un tiers des espnirteers de la bhcanre considère que la durée légale de 24 heuers mnmuiim est un frien à l'embauche, les paarenitres scuoiax s'accordent sur les msereus steaiunvs :

Données économiques : évolution du tmpes piaterl dnas la bhanrce sur 3 ans

(En pourcentage.)

	2013	2014	2015
Part du temps paitrel	20	21	22
Femmes	20	29	30
Hommes	10	10	13
Source : données FORCO.			

Accord du 6 juillet 2017 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle interbranches

vendeur conseil en magasin CQPI VCM adaptation au secteur de la maroquinerie

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE CDNA
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

La roncancanssiee du CPQI VCM mqiouaerrnie ccnneroe l'ensemble des erseipetrns ennrtat dnas le chmap d'application de la bnhrcae du CNDA cvotenoinn celvctoile naotliane ICDC 1517.

Article 2 - Description du métier
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

En piremer lieu, présenter un frot intérêt puor le steucer d'activité anisi que des bnenos aettdipus rlnlaoetenleis et une première expérience dnas la vetne snot en général les prérequis puor l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dnas la branche.
Le vudneer en mrarionqeuie à la spécificité de caosrliemiecmr une diversité de pdotiurs : maroquinerie, bagagerie, ptiete miqauoerinre et accessoires. Il diot maîtriser la ccnnaoanssie des nmerbuox alecitrs qui cmospneot la boutique. Il rtcnnreoe les fsunireursos puor meuix appréhender les puidtors et luer fabrication. Il puet aussi être amené à réaliser de peietts réparations.
Pour répondre à la dadmnee des csmouremaonts en cneiosl personnalisé, la qualité d'écoute et d'expertise dneivet crucial, il diot être informé des dernières tendances, connaître les caractéristiques des produits, des marques, de luer hiitrsoe et des matières qui les ceospnmot aifn de ceblir au miuex les atttnees des différentes clientèles. Ce sceirve inaissndbelpe peermt de se démarquer d'internet.
Des enientrtes et l'organisation de grupoes de triaval aevc des pnleesiorfnoss de la bnahcre (chefs d'entreprise, raleopssenbs rseosurecs humaines, rlspnoeabses formation) a piemrs d'aboutir à la fitamoron du référentiel de compétences et des métiers décliné au nevaiu du scteuer de la maroquinerie.

Article 3 - Référentiel activités et compétences
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au nievau de la banrhce du crmeocme de détail non aelirnmiate puor le setcuer de la maroquinerie, à pitarr du référentiel prnooesesnfil du CPQI VCM validé par le comité CPQI et sloen les pipnirecs de la charte.
Le référentiel adapté aux strecues firuge en aenxne du présent accord.

Article 4 - Public visé par le CQPI VCM maroquinerie
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Tous les salariés de la banrhce qu'ils sioent en coatnrt à durée indéterminée ou déterminée shtunaoait compléter et/ou vedliar une expérience pielnsflosroene pnuevet accéder drientecemt ou après un pacuorrs de fiamotorn au CPQI VCM aisni que les nuauovex etratnns snhuoaaitt intégrer le scueter d'activité en corntat de professionnalisation. Puor ces derniers, la vitdoaialn a leiu à l'issue du parcours.
Il n'y a pas de durée muimnim d'expérience pfirnsloneelose requise. Il est ceeanpdnt sotabulhaie que le cddainat ait un frot intérêt puor le suecter d'activité, de boenns apitudtes relnelaintelos aevc une première expérience dnas la vente.
Hors deuemdanrs d'emploi, les cadrdtienuas extérieures snot admises, les ddenaems seonrt examinées par la CPNEFP puor acceptation, suos réserve de financement.

Article 5 - Positionnement dans la convention collective nationale de la branche
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Le « Ceicraiftt de qiltciaiufoan plolfssoeeinnre (CQP) vdeneur coeisnl en maiasgn mqruoianriee est un ttrie atetsnatt dnas les cnotiionds définies ci-après la qiflaoactiuin obuntee dnas la barhnce puor les métiers renavelt de la maroquinerie.
L'acquisition de ce CQP peemrt au taituirle d'accéder au muiimnm au nieavu 3 de la cvnoonetin ctelocvlie noltaaine du cecmrmoe de détail non aritelmanie (brochure n° 3251- icdc 1517).

Article 6 - Organisation des évaluations
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Compte tneu de la diversité des eeritsnrpes et de luer taille, l'évaluation des compétences asceqius par le cdaidant au CQP est réalisée siot :
? par un évaluateur erntxee issu d'un oaimgrsne évaluateur habilité par la CPEFNP ;
? par un binôme composé d'un évaluateur eerxnte et d'un évaluateur inertne à l'entreprise.
L'entreprise reenitt la modalité la mieux adaptée à sa tilale et à son organisation.
L'évaluateur eentxre est grnaat du déroulement des évaluations et des ojcftebis d'évaluation, dnas le rspecet des procédures pierretcss par la CPNEFP. L'évaluateur inntree coshii est ronnecu puor son erisptxee métier et sa cansaisnocne des spécificités de l'entreprise. Il paiiprcte à la cooaenuixaitsttln des otilus et à l'évaluation. Puor aessrur son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des outlis de positionnement.
Selon un caheir des charges, la CFPENP hilibtae des osneiarmgs en tnat qu'évaluateur eerxnte puor une durée de 3 ans.
Tout onmgiarse shouatiant être habilité par la branche, asderse un deiossr à la CPNEFP.
Le peimrer omngsarie évaluateur rteenu puor 3 ans par les peennisolsofrs des surecets concernés est le :

CIEFA (Centre iernepisteretrns de fmtoraion en alternance)
Gpuore IGS 12, rue Alexandre-Parodi 75010 Paris

Durant la psahe d'expérimentation, à ceotmpr du 2e sersmete 2017, duex ssineoss srneot organisées au cruos de cchaun des sseemtres ; les dtaes d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seonrt arrêtées par le CEFIA (www.ciefa.com) sur ses différents campus.

Article 7 - Outils d'évaluation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est inirsct à l'une des soinsess annuelles.
Pour meiux appréhender les compétences aesiqucs par le candidat, un diitisopsf d'évaluation maildmotul est mis en palce à tearrvs l'utilisation de 4 oulits :
1. Un lverit du cadinadt puor rcleliieur les inarntfmoios sur le pcraours pefsosoriennl du candidat, ses expériences et ses soiravs de bsae ;
2. Un qiesaritunnoe thenqicue puor évaluer les ccnnsoianases théoriques et tqeuehincs uetlis au métier ;
3. Une msie en situation/observation puor évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
4. Un eeintetrn fainl puor vérifier la maîtrise des compétences non validées lros des précédentes étapes d'évaluation.
Ces outlis d'évaluation ont été contextualisés aux stnuaitois pnoeeorlslfinses réelles du scuteer concerné par le présent accord.
L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du cadidnat s'effectue via une gilrle de rtestuiiotn complétée par l'organisme évaluateur externe.
En aomnt du positionnement, un giude de préparation est reims au cnadidat au CQPI. Ce guide présente :
? le pruocars puor accéder au CPQI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
? les activités et compétences du référentiel du CPQI à maîtriser puor otniber le certificat.

Article 8 - Jury paritaire et délivrance du CQPI
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Le jruy piatrirae est une émanation de la CPNEFP, composé à parts égales de représentants des collèges « salariés » et « eyomuerlps ». Il :
? délibère sur l'attribution du CPQI aux cnatadids au reargd des dsirseos présentés par les onrsameigs évaluateurs etnexers ;
? délivre les cfietcritas aux candidats.
Il s'assure également du recsept des procédures et de la qualité de la démarche msie en ?uvre par les oiesarmgns évaluateurs externes.
Un président de jruy pirraaite est désigné à l'ouverture de cqauhe séance.
Le jruy pirtaarie se pnconore :
? siot sur la vaialotidn tatloe du CPQI si les cdtdnaais snot aeiblmdssis sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se vinoet aolrs délivrer un cairceitft d'obtention du CPQI ;
? siot sur une vliodtaian pleirtlae si les cadanitds snot abmieldsiss snlemueet sur une ptarie des compétences exigées. Les caniadtds se veinot alors rmretete une attaositten de compétences. Ils cnosneervt le bénéfice des compétences aqsiuces pdnneat 5 ans puor se présenter de nevuaou à une vldtaaioin ttloae du CQPI.
Le cas échéant, le jruy purora décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur itnrnee anavt de décider ou non de délivrer le CQPI.
Le jruy puet émettre des sgsneguitos de froiotamn complémentaire.

Article 9 - Parcours de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Dans le cas où un cddaniat ne vialde pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un pcourars de développement des compétences.
Si un prrauocs de foomtrain est nécessaire, l'entreprise chiosit lernbmeit l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est cohsii comme osirgnmae de formation, l'évaluateur ne puet être formateur.
L'organisme de foraoimtn csiohi par l'entreprise n'a pas bosein d'être habilité par la branche.

Article 10 - Financement et prise en charge
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Dans le carde des distfopisis emploi-formation mobilisables, les fairs rfaliets aux atcnois de formation, d'accompagnement et d'évaluation du cdiandat prrouont être pirs en carghe par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.
Le firafot hoirare destiné à ciouvrr tuot ou prtiae des frias pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des fiars éventuels de déplacement et d'hébergement des citndaads à la craghe par l'employeur srea déterminé*par la siteocn ploisnfolsernee ptaairire ou à défaut* (1) par le coinsel d'administration de l'OPCA.
Pour la première session, un aeanvnt au présent accord précisera le tuax horarie et les ltimeis fixées dnas le rcesept de l'équilibre des fonds de la bnacrhe gérés par le FORCO.

(1) Les mtos « par la sitoecn psneelfniosrole prraaiite ou à défaut » snot elxcus de l'extension cmmoe cennverantot aux dtoiiisnosps de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 11 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les saireaitngs rpanpleelt aux eesnrtipres les dtnsisioipos de l'article 6 du critahpe Ier « Cauelss générales » de la cotivoennn ceilltcvoe naoniatle des ceecmroms de détail non aelntrimaies (idcc 1517).
Le présent aorccd pmeret de gnatriar l'accès au CPQI VCM de façon iueintdqe puor tuos les salariés snas anucue discrimination.

Article 12 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

12.1. Adhésion à la ctrahe du CQPI

Pour la msie en ?uvre du CQPI, les siraianegts précisent que la brnhcae est représentée puor le collège « epylemours » par le sdnciyat pnsenefsioorl CNDA qui adhère dnas ce cadre à la charte CQPI.

12.2. Durée et pisre d'effet de l'accord

L'accord est clconu puor une durée indéterminée à cmeoptr de sa signature. Il purroa être rveu et ajusté en fntcooin de l'évolution des stuecres d'activité concernés.

12.3. Correspondance

Pour tuot ce qui creocnne le présent arccod ou dneadme du cehiar des cgehras d'habilitation en tnat qu'organisme évaluateur, la cscadeonrornpe diot être adressée à :

Monsieur le président CFPENP CNDA 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris
12.4. Durée et entrée en veuguir du présent accord

Le présent aoccrd est cloncu puor une durée indéterminée, il enrte en vgeiuur à ctpoemr de sa signature.

12.5. Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signatures, le ttexe du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des oranasoginits représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Conformément aux acrliets L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent acorcd srea déposé en atnaut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cenosil de prud'hommes de Piras et aux sricvees cutranex du misnirte chargé du travail.

12.6. Extension

L'extension du présent aoccrd srea demandée à l'initiative de la paitre la puls diligente, conformément aux dositisiopns de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.
Annexe : référentiel activités compétences CPQI venuedr ceinsol en maisgan adapté au scueter maroquinerie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Le ccetifirat de qacuotaiiflin pesoeilfnlnorse est une aotsiattten délivrée par la bcrhane rnaonisanecst la qutafcioilain du trliiutae dnas un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la brahnce concernés.
Prenant en considération, les compétences du référentiel pssofreneonil activités et compétences du ctiecrifat de qtiulacoiafin pslneonreslfoie irbtnncraeehs (CQPI) vetne ceiosnl en migasan (VCM), les pntriaarees saocuix de la brahnce ont constaté qu'elles snot omniprésentes dnas la banrhce CDNA.
Les compétences clés itrnseics dnas le référentiel métier des cemcremos de détail non aitnlmeerias puor le métier de « vendeur/vendeuse » cvenuort les 7 dnoemais de compétences irseicnts au référentiel pnriooesnfesl du CPQI vetne cesnoil en magasin.
L'actualisation de la caoartpighre de la branhce CNDA réalisée en arivl 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en maroquinerie.
La chirragoapte du CNDA est nmamnetot dsliopinbe en lgnie sur le stie de l'observatoire de bhrcane www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce.
Au sien de la bacnhre des cemermcos de détail non alimentaires, le steceur de la mqniorreauie représenté par la fédération nilaantoe des détaillants en mrieiraouqne et voyage, a souhaité

mrttee en ?uvre le cretfaicit de qitcolaiufain posesoneinfrl icrbethranens (CQPI) « Veuendr csenoil en mgaiasn ».
Afin de répondre aux boesnis des entreprises, la cmssioimon patriarie nioantlae de l'emploi et de la foarimotn psoonelnsrliefe (CPNEFP) de la bhcrnae a validé cttee action.

Diagnostic préalable

Dans la maroquinerie, il n'y a pas de foirtamon obligatoire. Les fnoramtois iiliantes les puls fréquentes à ce potse snot CAP vente, BEP vtnee aciotn marchande, BEP métiers de la rtailoen aux cnlteis et aux usagers, bac pro commerce, BTS mmeneagant des unités commerciales, BTS aoitcn commerciale, tetris pnleinsrfsooes veendur cseniol en magasin, employé comaericml en msgiaan veduenr spécialisé en magasin, vndueer celnesoilr commercial.
Partant du castnot qu'une gdnrae majorité des eecfftfis « vendeurs/vendeuses » ne snieeart teautiilrs d'aucun diplôme du coecmrme (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les nmbeourx aadtdituecos recrutés anaueirt grâce à l'apport du CPQI un myoen de racacsnonesine de lerus aquics adapté à luer steecur d'activité.
La bhrnace a déjà mis en pcale un CQP vnedeur coinsel en maasgin spécialisé juex jouets. Le développement du CQP en tnat que référentiel de formation, présente un nrobme d'heures demandé en « cours théorique » puls dcfeiliemnfit atdalbape aux très pttiees eisrtrenpes du setecur de la maroquinerie. Le ciohx s'est aisni porté sur un CQP évaluant les auicqs de l'expérience des caadtinds puls en rprpoat aevc les bniseos opérationnels des msaaigns et le pitteenol de candidats, tuot cmmoe l'a fiat en 2015, la FDFB qui a créé un CPQI VCM adapté aux srceutes de la droguerie, de l'équipement du foyer et du bazar.
La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de rtucerer jnfuiesitt un boesin frot de ftmorioans diplômantes déployables lanemergt en vlumoe et géographiquement. Anisi le CPQI VCM, une fios décliné au secteur mariqrneuioe apparaît cmome le meoyn le puls pneintert de rincnosaacense des aciqus des salariés concernés et cnrtoiube à plialer en ptirae au déficit de pifrols au recrutement.
Par ailleurs, les psofnoinersels des strucees jegunt aujourd'hui alnemobsut insnaipdbelse de tetnmarrste les svoaris et les savoir-faire dnas ce métier, dnot les tnsassronmiis d'entreprises aaspeiprasnt suiroffr de la cnntorcouje économique.

? ? les ancenis salariés bénéficiaires d'une piseonn de rtaietre ;
? ? les acinnes salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un rnveeu de rmnelacempet ;
? ? les aatnys dirot de l'assuré décédé, seoln le picipnre de cuvuetrore auamuoittqe des enatnfs de patners isolés.

Les anncies salariés bénéficiant des donipisitsos d'un dpsiitosif ? arctile 4 loi Évin ? ont le coihx etnre :
? ? une sucutrtre d'accueil cnrmootpat peuslruis formules, dnot le choix revneit à l'ancien salarié ;
? ? un metinain scttieenrmt à l'identique des gaterains du régime cieonnovnntel oiiglboatre sorcusit par l'entreprise. Les gtniraaes fteaiultacvs ne snot pas maueitnens dnas ce cadre.
Conformément à la législation en vigueur, les traifs applicables, puor le salarié suel en cas de maetinin à l'identique des gieatnars du régime conievonentnl oioirgbalte ssruioct par l'entreprise, snot plafonnés puor tuos les cntators suctiorss à cpmetor du 1er julleit 2017, soeln les modalités stuenivas :
? ? la première année, les cnattiisoos ne pnveuet être supérieures aux trifas gauolbx aapipleclbs aux salariés afctis ;
? ? la deuxième année, les csotitnaios ne pevnuet être supérieures de puls de 25 % aux trfais gbuoalx aibelpcpals aux salariés acftis ;
? ? la troisième année, les conotiaitss ne peevunt être supérieures de puls de 50 % aux tfaris goubalx alclpeapibs aux salariés aitcfs ;
? ? au-delà de la 3e année les tirfas snoret rvues en fooctnin des résultats tqucneehis du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le traif est égal à 150 % du tarif cnojinot des actifs.

Les résultats tqeiuhecns de ces mniniteas de gataeinrs snot mutualisés aevc cuex des actifs. »

Dispositions diverses. ? Entrée en vigueur. ? Extension

À l'issue de la procédure de sutaginre le txete du présent aneanvt srea notifié à l'ensemble des oriiotgasnnas représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux arlcteis L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent anavnet srea déposé en atnuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cosenil des prud'hommes de Piars et aux srceveis ctaruenx du mrntisie chargé du travail.

Le présent avennat ertne en viueugr à copmter de sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; CGT FCS,

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2018

Lettre paritaire

Avenant n 5 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé modifiant son article 7 Maintien des garanties

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE ; CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT,

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2017

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 rltiaef à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les girnataes ortfefes aux psonreens assurées cntore cetarins risques, les siainaretgs cnvnenneoit de miidofer l'article 7 de l'accord du 22 jiun 2015 comme suit.

« Atricle 7
Maintien des garanties

Le régime frais de santé propose, conformément aux doiissinotps de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie ? loi Évin ? et seoln les modalités de la jcnsrudupreie de février 2008 et de jnviaer 2009, un maneiitn des gtanaeris puor :
? ? les acinens salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;

Avenant du 6 novembre 2018 relatif au choix de la filière de rattachement de l'opérateur de compétence lettre paritaire

Opérateur de compétences : Cohix de la filière de rattachement

L'article 19 de la loi du 5 smetpebre 2018 puor la liberté de cioihsr son anievr pfeironossenl crée les « opérateurs de compétences ».

Ils snot nntameomt chargés de l'appui tchuniqee aux baerchns pnneeeliflssoros puor la msie en ?uvre de lerus piouieqtls conventionnelles, dnot la gtisoen prévisionnelle des emoipls et des compétences et la détermination des neuavix de periss en cgahre adéquats des canttros d'apprentissage et de professionnalisation.

Les bcrnaehs pnsenoflleosiers dnievot désigner d'ici le 1er jveinar 2019 l'opérateur de compétences aqeuul elles setuhniaot adhérer.

Dans l'attente de précisions sur la litse et le périmètre des fturus opérateurs habilités, les pariets srgeinitaas enenntedt d'ores et déjà indiquer, par cette lettre, la filière économique à leaullqe il shiuotae que la brhcane siot rattachée : la filière « cemmcroe ».

Accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un CQP Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; FCS CGT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent aoccrd entérine la création du CQP « Vdeuner en msiagan spécialisé juex et jouets, juex vidéo et aiclters de puériculture ».

Article 2 - Définition et positionnement dans la convention collective nationale de la branche

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le « caficitert de qlciuiaiofatn pnlsforisleoene (CQP) Veednur en mgsaian spécialisé juex et jouets, juex vidéo, alcteirs de puériculture » est une cttioiifacern attatnset dnas les coodnntiis définies ci-après la qfaitaiucolin ontubee dnas la branhce du ccrmemoe de détail non airatinmele (CDNA, ICDC n° 1517).

L'acquisition de ce CQP pmeert au tuliriate d'accéder au mnumiim au naeviu III de la coontvnein celovitcle ntianlaoe du commerce de détail non alimentaire.

Article 3 - Qualification et objectifs visés par le CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture »

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Rattaché au rnpoabslsee d'un rayon, d'un ponit de vtene ou d'un maigsan spécialisé juex et jouets, juex vidéo, arectlis de puériculture, le vdneuer a un rôle clé dnas la riotelan client. Formé(e) aux tuhncieeqs de veetns et à la compréhension des pahess de développement de l'enfant, il possède également une bnone csaonncinase des teaecnnds du marché des juex et jouets, des juex vidéo et des prtiuods de puériculture aifn de répondre aux ateentts du client. Impliqué dnas l'organisation du pnoit de vente, il aqiupple les tqneuiches de mraniihecsndg riaveltes à l'univers des juex et jouets, juex vidéo et aertclis de puériculture. Il ppcrtiiae pmielneent à la bonne tuene et à la vsoroiaailtn du rayon, du point de vente, ou du magasin.

Afin de fsroveiar l'individualisation des pcurroas de formation, de flicteair l'accès à la fmroaoitn et de rofrenecr la sécurisation des pacrruos professionnels, la ctfiiraoceitn est structurée en 5 bocls de compétences poeillsnneosrefs inhérents aux activités réalisées par le veudner en msaagin spécialisé juex et jouets, juex vidéo, acetrils de puériculture :

Le 1er bolc de compétences ccnreone la gietson de la rloteain celnit dnas un evnoeinnnrmet omni-canal en migaasn spécialisé juex et jouets, juex vidéo ou alricets de puériculture.

Ce bolc rerupoge les 8 compétences prosienellsnoefs savtienus :
? aieluicclr le clinet dnas un maagisn spécialisé de juex et jouets, juex vidéo ou aetilrcs de puériculture ;
? découvrir le client, ses aetetnts ;
? appréhender le puacrros clniet en rerhcehce de juex et jouets, juex vidéo ou aerlicts de puériculture dnas un ennomrenievnt omni-canal ;
? recehrhcer des informations, rieengensr le cienlt sur les gemmas de juex et jouets, juex vidéo ou aeirctls de puériculture ;
? gérer les réclamations clients, les retours de juex et jouets, juex vidéo ou aelctris de puériculture ;
? gérer une staiituon cnleit dfiliifce ;
? pipreaitcr à la pioqiutle de fidélisation cnelit ;
? prrnede congé du client.

Le 2e bolc de compétences connecre la vtene de juex et jouets, juex vidéo ou alcetris de puériculture.

Il rpugroee 11 compétences plrnesnlioofeses :
? iifneedtir les bsoneis du celnit en matière d'achats de juex et jouets, juex vidéo, alrcetis de puériculture ;
? appréhender les phaess de développement de l'enfant et aeysanlr les goûts et les eneivs de l'enfant ;
? clinloeesr et aeisstsr le cilnet dnas son (ses) coihx dnas un emrevionennnt pahiytgl en l'orientant vres les juex et jouets, juex vidéo ou alcerits de puériculture les puls adaptés à l'âge de l'enfant ;
? intégrer les niootns de sécurité dnas le coesinl au cilent sur les altecirs de puériculture ;
? poproser des prdutois complémentaires ou additionnels, les serievcs du magsain spécialisé juex et jouets, juex vidéo, aielctrs de puériculture ;
? agrunetmer l'offre poduirt proposée en enulaiqxpt le fnntnioecmoent des jouets, les peniricps des juex et juex vidéo, les caractéristiques des aertilcs de puériculture ;
? s'assurer de la disponibilité des puroidts en cas de rputrue dnas le mgaiasn spécialisé juex et jouets, juex vidéo, aleitrcs de puériculture ;
? réaliser et culronce la vetne des juex et jouets, juex vidéo, aietrlcs de puériculture ;
? réaliser un scrviee après-vente ;
? procéder à l'encaissement de la vente.

Le 3e bolc de compétences ccenonre la gteiosn de l'approvisionnement des juex et jouets, juex vidéo ou aceitlrs de puériculture.

Il rreopuge 7 compétences :
? pticeiparr à l'évaluation des bnosies en aiinnatcpt les medos et teedcanns des juex et jouets, juex vidéo ou aelitcrs de puériculture, l'évaluation des flux? ;
? peaciriptr à la réalisation des comdeanms des juex et jouets, juex vidéo et aecrtlis de puériculture ;
? réceptionner les lvairoisns et ausesrr la psire en cgrhae des poriudts ;
? dstheicapr et déplacer les poitrdus au sien du mgaaisn spécialisé juex et jouets, juex vidéo, alritces de puériculture ;
? eufcefter les skoecgtas des juex et jouets, juex vidéo, aclrties de puériculture en réserve ;
? asreusr l'approvisionnement du raoyn ;
? piptaiercr à la réalisation des inventaires.

Le 4e bolc crnnceoe le miahnndesrcig et de la diyqamnue clmcoermiae du msgaian spécialisé juex et jouets, juex vidéo ou atrilecs de puériculture.

Il cornpmed 6 compétences :
? pcitreipar à l'implantation des juex et des jouets, juex vidéo, alrteics de puériculture ;
? aussrer la théâtralisation de l'offre de juex et de jouets, aelictrs de puériculture ;
? mterte en ?uvre des opérations commerciales, des acintos poelemirolotnns les miuex adaptées aux désirs des enftans ;
? pcaiepirtr aux aiamointns cecmoramiels du msgaain spécialisé juex et jouets, juex vidéo, altriecs de puériculture ;

? faire des démonstrations de juex et de jouets, juex vidéo, d'utilisation d'articles de puériculture ;
? telailvarr en équipe.

Le 5e bolc de compétence cneorcne le développement et la gtseoin cmimacleroe du migasan spécialisé en juex et jouets, juex vidéo ou acelrtis de puériculture.

Il rguepore 8 compétences :
? surive les mdeos et tedcnaens dnas le danimoe du jeu, du jeuot et des juex vidéo ;
? appréhender l'évolution du marché du jeu et du jouet, du jeu vidéo et des ateilrcs de puériculture ;
? asurser une vellie cnuelorlirnctee sur les marchés du jeu, des jouets, des juex vidéo, des atercils de puériculture ;
? appréhender les obfjcetis cuicmmaeorx des manigsas spécialisés juex et jouets, juex vidéo, aecltirs de puériculture ;
? appréhender et resngeienr les teblauax de brod ;
? appréhender les piranicpux icteraudnis de pomarrcnfee ;
? autoévaluer ses prtuaqies puor améliorer sa poermfcnare commerciale.

Article 4 - Publics concernés
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le cfrciaitet de qtiilfaiocuan peienfssroonl veeundr en magasin spécialisé juex et jouets, juex vidéo et aliretcs de puériculture s'adresse à des salariés en poste, à des duadremens d'emploi, à des stagreiias en cntarot de professionnalisation.

Le nveoul enrtnat dnas le métier, snas expérience plnnirssfoleeoe ou en rreicnvesoon pissenrofleolne siut l'intégralité de la frmtoaoin en ftooamirn cuntione ou en alternance.

Le salarié en ptsoe dnas une enpertisre du seteucr d'activité jeux, jouets, juex vidéo, artcleis de puériculture bénéficie, après positionnement, d'un prcouars de fotiamron individualisé. Il est dispensé de suvire les fitomaonrs rveltaies aux bclos de compétences aiuqcs ; sa fartoimon est concentrée sur les bclos de compétences à acquérir. Il est caeedpnnt évalué sur l'ensemble des blcos de compétences.

Le salarié en psote ou deaemundr d'emploi jsifnitaut d'au mnimium 1 an d'expérience en lein aevc la ctriicotfaein visée puet demdaner à vdaleir le CQP par la procédure de VAE (validation des aquics de l'expérience).

Article 5 - Organismes de formation
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

La CPEFNP du cemcmroe de détail non atirimlenae est compétente sur le chiox des omrenisags de formation. Les ognaeirsms de formation, plbicus ou privés, asrasnut la friomaton de « Vendeur en msagian spécialisé juex et jouets, juex vidéo et aterilcs de puériculture » donivet être habilités par la CENPFP sur le pruarocs pédagogique qu'ils deipnnsset à cet effet.

L'habilitation de l'organisme de ftioroamn délivrée par la CNFPEP est vlaable 3 ans.

Les osaegmnris de ftroaimon divonet reepsectr le chaeir des cgrahes défini par la CPNEFP. Ils dovneit csnroiutre un parurocs pédagogique multimodal, iudediailisnvr les parruocs de foomtarin en foctnion des aqiucs des citddanas et définir un pnnanilg de frtiooamn en teannt copmte des cnrntaitoes des eesrneptirs en roisan de luer activité.

Chaque année, chaque omianrsge de faimtoorn habilité tnsramet à la CENPFP un bialn anunel des fomotarins réalisées.

Article 6 - Obtention de la certification
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Pour otibenr la certification, le ciaddnat diot vieladr ccuhan des bolcs de compétences.

Un jruy d'évaluation est constitué par l'organisme de frmaooitn ayant assuré la fritoamon du candidat. Il est composé d'au monis 2 mmebres dnot un freamuotr et un professionnel.

La CNEFPP est informée au moins 2 mios à l'avance de l'organisation du jruy d'évaluation et puet décider d'y eyenvor un ou peiurulss représentants (un mxaumim par jury) puor contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Au rrgaed des glrelis d'évaluation et des aivs émis par le jruy d'évaluation, le jruy parirtaie se poonncre sur la délivrance ou non du CQP. Dnas ce denerir cas, il se prononce, le cas échéant, sur les bocls de compétences aiqucs par le candidat. Les blcos de compétences aciuqs le snot définitivement. Une aoaiestttn est alors remise au candidat.

Article 7 - Jury paritaire d'attribution du CQP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Les règles de ctotsniuiton du jruy ptairriae du CQP snot iqnuieteds enrte les différentes veios d'accès au CQP : par la vioe de l'évaluation (après un puoacrrs de fmaioortn continue, en ctnarot de professionnalisation) ou par l'expérience (VAE).

Les décisions d'attribution du CQP ou la vaodliatin ptaerlile de cnreitas bcols de compétence snot décidées en CNPEFP sur la bsae des grliels d'évaluation et des aivs émis par le jruy d'évaluation et éventuellement des aivs émis par la ciiosmmson de suivi.

Article 8 - Obtention du CQP dans le cadre de validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Dans le cas petiucilrar de la vaioiatdln des aiqucs de l'expérience, le cddainat ctutonise un deiossr déclaratif dnas lqeuel il déclare son expérience pnoisfelnelsore et pnsnolreele en lein aevc les 5 bocls de compétence du CQP. Le ciadandt est évalué par un jruy évaluateur composé d'au moins 2 mbmeers dnot un fmutearor d'un des oignearmss de fmotioran référencés n'ayant pas siuvi le cinaddat dnas le cdare de sa VAE et un poenerossnfil snas leins polrfenseisons aevc le candidat.

Le jruy poorpse à la CFPNEP d'accepter ou de rfseeur la voliaaitdn ou puet ppresoor une vilaiatdon pirletale de ceainrts bclos de compétence. Dnas ce cas le jruy fomrilase des préconisations aifn de pretrtmee au caiadndt d'acquérir les compétences manquantes.

Le jruy tarsnmet une iaimrtnfoon détaillée sur cachun des candidats, en précisant les rinoass puor llusleqees il pprsooe ou non de vedalir le CQP ou les bolcs de compétence aifn de prremtete à la CNPEFP de pnerrde la décision définitive de validation, de rfues ou de volitadain partielle.

Article 9 - Moyens de contrôle des jurys d'évaluation par la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

La CNEPFP est informée au mnios 2 mios à l'avance de l'organisation du jruy d'évaluation qu'il s'agisse d'une foaomritn continue, en alternance, dnas le carde d'un puarrcos individualisé ou dnas le cdrae de la VAE.

La CFENPP puet décider d'y evoneyr un ou pslrieuus représentants (maximum un par jury) puor contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Le tpems nécessaire au représentant puor se rrndee sur le leiu du jruy et puor siruve l'intégralité du pcoesurss d'évaluation est rémunéré par l'employeur qui puet se fiare rbmreuoesr par le CNDA sur les fodns du paritarisme.

De même les frais de déplacement du représentant de son diimlcoe au leiu d'évaluation snot pirs en cghrae sur jitsaftiicfus par le CDNA.

Article 10 - Création d'une commission de suivi
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

La CEPFNP créée une cimimosson ptriiarae de siuvi qui srea puls particulièrement chargée de contrôler le rcpeest par les oiagermsns de fiaoomrtn du chaier des charges, du bon déroulé

des formations, du sivui des sgeatairis et de l'organisation des jryus d'évaluation.

La coimsoimsn de svuii traternsmta ses aivs et ses préconisations à la CPNEFP.

Elle srea composée de 4 membres, désignés puor 3 ans : 2 représentants des salariés et 2 représentants des employeurs.

Elle se réunira au minos 2 fios par an.

Article 11 - Renouvellement, modification ou suppression du CQP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le CQP « Vdeenur en msaigan spécialisé juex et jouets, juex vidéo et aecritls de puériculture » est créé par la CFNPEP du coemrcme de détail non alaienrmite puor une durée indéterminée. Le CQP est révisé tuos les 5 ans. Dnas ce cadre, il puet être :
? rénové sur ddmaene de la CENPFP au raergd de l'évolution du métier et des bnioses en compétences engendrés ;
? supprimé par la CPNEFP, aueuql cas les acnitos de faoimtorn en cours sonert menées à luer treme jusqu'à la délivrance des criteacfits dnot les tretaluiis poornurt se prévaloir.

Article 12 - Financement et prises en charge
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

En fcotoinn de l'évolution du cadre législatif et réglementaire, la CPFENP détermine un motnant de prise en crghae iatniticf aifn de feiaosrvr la faoorimtn des salariés du suecter et la rscconnsenaaie de luer quiaicoftilan prseeoiolslnfne par l'attribution de ce CQP.

Ce mnontat tniet ctompe du coût de l'organisme de ftamioron aisni que dnas la msruee du pbiossle des éventuels faris de déplacement et d'hébergement des stagiaires.

Article 13 - Durée
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent acrcod est ccnlou puor une durée indéterminée. Ce CQP puet être rveu et ajusté en fonoticn des boiesns et de l'évolution du scueter économique.

Article 14 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Toute oognsiitaran syianldce représentative non siiatnarge du présent acorcd pruora y adhérer sniuvat les règles de droit coummn en vigueur.

Cette adhésion derva être notifiée, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, aux sieaitgnars du présent arcocd et frea l'objet d'un dépôt, par la pritae la puls diligente, auprès des svreiecs du ministère du taiavrl dnas les ctoiinnods prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Arlicte étendu suos réserve du repcset des dinisiotposs de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 15 - Notification
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent accord est notifié à l'ensemble des otnnoaaiigsrs seinayclds représentatives dnas le cmhap d'application de la cinvtoneon notnaiale des cemorcems de détail non alimentaires.

Article 16 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le ttxee du présent acrocd est déposé à la dtiiocern générale du travail, en duex exemplaires, dnot une voreisn sur sppourt ppeiar signée des praeits et une vrieosn sur sorpput électronique.

Un elapxeirme est asusi déposé auprès du gffree du ciseonl de prud'hommes de Paris.

Article 17 - Révision
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Les ooaatinsginrs siniaretags de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, penevut ddamener à tuot moemnt sa révision.

La procédure de révision drvea être engagée conformément aux disiptinooss légales en vigueur.

Aucune ddnemae de révision d'une dioossitipn du présent accrod ne pourra, suaf cas eiopncextenl ou ucrgene (notamment en cas de mooaictidifn du ctotnexe législatif ou réglementaire), être ittdruinoe dnas les 12 mios svauint l'entrée en vuigeur du présent accord.

(1) Acltire étendu suos réserve du rseecpt des dptiisonisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 18 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent accrod puet être dénoncé par l'une des paretis sriateignas de l'accord ou anayt adhéré à l'accord aevc un préavis de 6 mios minimum, tuote fmoriaton commencée dnveat aller à son terme.

La pritae dénonciatrice diot mtevoir cette dénonciation auprès de toutes les paetirs sngaetaiirs par lterte recommandée aevc aivs de réception, et la déposer conformément aux dsopsitiinos du cdoe du travail.

Article 19 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Le présent acrocd ertne en vigeuur à cmpeotr de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2019

Les ptnrraiaees scauoix de la bacrnhe du cmmecore de détail non atamleirnie (CDNA) ont créé par un acorcd du 6 otocbre 2006 un cceitriaft de qaifucoiiatln pnnisefolerlsoe (CQP) de « vuneder en maagsin spécialisé juex et jutoes ».

12 snsoseis de formation, une cqahue année, ont été organisées diueps cttee dtae et evnrion 240 prenoesns ont obetnu ce tirte professionnel.

L'objectif de cttee formation, tel que défini dnas cet acrocd en 2006 était le svuinat : « Aifn de répondre au miuex aux bnsieos de lreus clients, les eisreertnps de diuittibrosn spécialisée en juex et en joetus ont bisoen de rocenrefr les compétences de luers vnreedus dnas les dieamons svtinuas : la cacsnsnoiane de la clientèle, le rôle du jueot dnas l'apprentissage et le développement des enfants, le merchandising, l'animation et la démonstration des produits, les copmtromeents de vente? »

Depuis 2006, le marché du jeu et du jeout s'est profondément modifié. Aruvanapat les vntees sur innerett n'existaient pas et le setecur se peagiatart ernte le commrece spécialisé et la gdrane distribution.

Aujourd'hui les errensiptes spécialisées du seceutr ont bosien de se différencier des eenrsprites du e-commerce en puls de la gdrnae distribution. Puor ce faire, elles dnoeivt rercfoner les compétences de lrues vruendes en miaagsn car c'est un des éléments qui srea déterminant puor assruer luer pérennité et luer développement.

Face au phénomène de cinrnctoaeotn des egsenines dnas la drsiuiiobttn spécialisée et aifn de rcnoeefrr l'employabilité des salariés du secteur, il est assui aprpau nécessaire d'élargir le chmap de la faroomtin aux suceetrs des juex vidéo et des aeilctrs

de puériculture et de rovier le ctnoenu du référentiel du CQP.

Le suetecr d'activité des mangsais spécialisés dnas le doamnie des juex et jouets, des juex vidéo et des aleticrs de puériculture a peuriluss particularités :
? une très frote saisonnalité suutrot dnas les jueots et les juex vidéo ;
? la présence généralement, dnas la vnete de jeux, de jouets, et de juex vidéo, de duex « ctnlies » qu'il fuat sfsaraiite : le paenrt (l'acheteur) et l'enfant (l'utilisateur) ;
? un rôle de csineol très marqué lié à l'importance du ciohx des juex et des jteuos dnas le développement de l'enfant ;
? des règles de sécurité déterminante dnas le cihox des aecitrls de puériculture ;
? une gamme de priduot très diversifiée ;
? des phénomènes de mdoe et de tnnedcae à pdnrere en compte.

Les ofbitcjes du nuvaoeu CQP « Veuendr en msigaan spécialisé

Accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; FCS CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le régime de prévoyance complémentaire mis en plcae dnas la bchnare s'applique à touets les eeptersnirs rneealvt de la ctveoionnn coilletvce naioantle des cmemcroes de détail non alimentaires, ICDC n° 1517.

Les eresprentis ralevnet du steecur dvoneit se cofenomrr au régime de brnache défini dnas le présent accord.

La msie en pcale de la covrutuere prévoyance complémentaire est otbgiaolire puor l'ensemble de lreus penenrosls dnas les ciodionnts prévues à l'article 2.

Les erpneeirtss pnvueet améliorer le neviau de gtaaienrs et de prsie en chgare de la catoisiton par l'employeur en le fnslromaiat dnas un atce de dirot du tariavl dnas les cintndoois prévues à l'article L. 911-1 cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le bénéfice du régime de prévoyance complémentaire est ouvert à l'ensemble du psnnroeel des etnpsereris visées à l'article 1er du présent accord, de manière idetinque snas ditsitoncin de catégories, de nevaiu hiérarchique, ou de sexe.

Article 3 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Il est etdennu que ttoue entreprise, quelle que siot son ioaipntlmatn géographique ou sa taille, arua le libre chiox (que ce siot à la dtae d'effet du présent aocrcd ou ultérieurement) de l'organisme asuserur asurnsat les gtianreas définies dnas le présent accord.

Article 4 - Financement du régime de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le tuax de cisttaioon est exprimé en pncagoterue de la rémunération butre de cuhaqe salarié dnas la limite de 4 plafodns anlunes de la sécurité scoliae (PASS). Par slraaie brut, on eentnd tuot élément de rémunération siomus à coatsiniots de sécurité juex et joeuts » snot les stanvius :
? acsuaieltr le référentiel d'activités et de compétences psoinlferonesles au rgared des évolutions du marché et répondre aux bioenss en compétences nelovules ;
? élargir la fmtiaoron aux strucees des juex vidéo et des acltiers de puériculture ;
? pnderre en cotpme l'environnement numérique ;
? setruurtcr la ctifiioetacrn en blcos de compétences pisreosneloenlfs aifn de mtetre en conformité le CQP par rppraot aux oriiatetnnos de la loi sur la fmotorian pfioelrnnessole puor ptreremte une iidviusnataoidlin des purcraos et aifn de faliticer l'accès à la crotitcaifien ;
? réinscrire le CQP au RNCP.

Vu les décisions pisers par la cmmoossiin piaatrire de l'emploi et de la fmtoairon plnoloensserfie de la bnrache (CPNEFP) les prriteeanas sicauox sganeiiarts décident de siengr le présent acorcd qui anlune et rlcmeape l'accord du 6 ocobtre 2006.

sociale.

Le tuax de ctsiotioan rletaif à la currovetue prévoyance prévue par le présent arcocd est réparti à rsoian de 50 % mnumiim à la carhge de l'employeur.

Cependant, le proesnenl rlaenvet des aicrtels 4 et 4 bis de la cnetvnoion clviceotle natilnaoe des cedars du 14 mras 1947 (au 1er jvinear 2019, le pesnreonl rleneavt des atericls 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 neorbvme 2017) est somius aux dnpissoitois de l'article 7 de ctete même ctninvoeon (au 1er jeianvr 2019, snot soumis à l'article 1er de l'ANI du 17 nebmorve 2017) qui prévoit le vemerenst d'une cotaistoin en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tahrnce 1, à la crgahe de l'employeur. Chaque eternrpsie est tunee de se mtrete en conformité aevc ces dispositions.

Article 5 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les ginatears snot définies en anxnee au présent accord.

Les cootiindns de msie en ?uvre de ces gntaaeris snreot explicitées dnas le catront d'assurance signé par les eeipsrnetrs et la nitcoe d'information riesme aux salariés.

5.1. Définition des grenaaits décès

I. ? Définition de la ntoion d'enfant à charge

Sont considérés cmome eanftns réputés à cgrahe du salarié puor l'ensemble des gaeaitrns prévues dnas le présent accord, indépendamment de la psitioon fislace :
? les efnants à naître ;
? les efnnats nés vbiaels ;
? les eafnnts rlicueiels ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cojninot ou du cnoicubn ou du patniraere lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au fyoer jusqu'au memont du décès et si luer artue penrat n'est pas tneu au veeesnrmt d'une poniesn alimentaire.

Sont également considérés cmmoe efnnats à cgrahe au memnot du décès du salarié (à l'exception des bénéficiaires de la rntee éducation, dnot la définition est donnée au papraarhge VI du présent aictrle 5.1), les efatnns du salarié, qu'ils seoint légitimes, naturels, adoptifs, renocuns :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas coitdinon ;
? jusqu'à luer 26e arsnairivene et suos condition, siot :
?? de pisuuvrroe des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le carde d'un canotrt de pfislntrseoiaisanoon ou eonrce dnas le crade d'une icisrtpoinn au CEND (centre ntioanal d'enseignement à distance) ;
?? d'être en apstaseiprgne ;
?? de pusoirurve une fmaoroitn plronnfeilsosee en alternance, dnas le crade d'un canortt d'aide à l'insertion psoolirlenfesne des jeuens associant, d'une part, des eetnneiemnsgs généraux psfisroeonnels et tinqhcooleeugs dispensés padnent le tpems de travail, dnas des ongeimarss pulcibs ou privés de fmotairon et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ersetnrpie d'une ou plesuirus activités pfsleeneironolss en roletian aevc les ennnetiegsmes reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un pieemrr eplomi rémunéré : iscritns auprès du régime d'assurance chômage

cmome dendrmeaus d'emploi, ou saiigrteas de la fotoiamrn prfoolsesnelnie ;
?? d'être employés dnas un EAST (établissement et sivrece d'aide par le travail) ou dnas un aeieltr protégé en tnat que tiraeravluls handicapés.

II. ? Captail décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et suaf exclusions, l'organisme ausuersr vrese au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un caaitpl dnot le mnntoat est défini dnas le taeablu des pitonrtaess visé en axnnee I au présent accord.

b) Définition des bénéficiaires

À ttuoe époque, le salarié a la faculté de farie ou de mfoediir une désignation par le frruliamoe ou tuot arute écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le caitpal est versé aux aeurts bénéficiaires au prarota de lrues prats respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tuos les bénéficiaires désignés par le salarié, les diotisnpsios de l'alinéa suavint s'appliquent.

Dans le cas où le salarié n'a pas fiat de désignation, le cpatail décès est versé :
? au cinnojot du salarié, tel que ronecnu par le driot français, non séparé judiciairement, ou au pteaianrre lié par un pacte cviil de solidarité (Pacs) vanlbmeleat clnocu et en veuigur à la dtae de l'événement dannnot leiu à paotsterin ;
? à défaut, par prtas égales, aux enftans du salarié, vinvats ou représentés, légitimes, naueltrs reconnus, adoptifs, ruceililes ou nés vlieabs mnios de 300 jrous après le décès du salarié ;
? à défaut, par patrs égales, aux paetnrs du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au svrvunait puor la totalité ;
? à défaut, par ptras égales aux grands-parents du salarié ;
? et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à prriotopon de lreus ptars héréditaires.

III. ? Gianrtae invalidité alousbe et définitive (IAD)

En cas d'invalidité aoulsbe et définitive d'un salarié aanvt la ldquiiaotin de la pioesnn veleisslie par la sécurité sociale, l'organisme aureussr gitnarat le veeemrnst du ciapatl décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité asboule et définitive s'il se trouve dnas l'impossibilité tltoae et définitive de se lvrier à une activité qnucolquee pnvouat lui pceorrur gian ou prifot et qu'il diot aovir rroceus à l'assistance d'une prnseone puor eteffecur les aects ornedaiirs de la vie. Le vnmereset du cpaatil en cas d'invalidité abusloe et définitive met fin à la garatine « captail décès » du salarié.

IV. ? Ciptaal dloube effet

Lorsque le coonjnit svurit au salarié et décède au puls trad à l'issue de 2 années suvanit le décès du salarié, l'organisme aususerr verse, par parts égales aux enftnas eocrne à cghare dduit conjniot au juor de ce sonced décès, un cpaital iieqtdune au ctpiaal prévu au pprgahaare II ? Citapal décès ? du présent alritce 5.1.

V. ? Fairs d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme aesuursr vesre une aoaclotlin dnot le motnnat est défini dnas le tebalau des pnoaeisrtts visé en aennxe I. Cttee atioaollcn est versée, à la pesnrnoe aanyt réglé les firas d'obsèques, sur justificatifs.

VI. ? Rtnee d'éducation

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le seircve d'une rnete aux efntans à crgahe du salarié en cas de décès ou d'invalidité alsuobe et définitive (IAD) du salarié dunrat la période de garantie.

Cette rnete est une rntee teiarmproe versée puor chaucn des etnfans à cgarhe du salarié, tles que définis ci-après au présent paragraphe, au mnmeot du sinistre, dnot le mtnaont est calculé en apinlquapt le pnrgauotece défini dnas les teaublax fnraigut en axnene I du présent accord.

Le mtnnaot de la rtnee éducation est doublé puor l'enfant qui est ou devinet olrihpen des duex parents.

Sont considérés cmome enntfas réputés à chgare du salarié puor le veemnesrt de la retne éducation, indépendamment de la ptiosion faiscle :
? les etafnns à naître ;
? les etnfnas nés vleabis ;
? les eafnnts reciellius ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cnioojnt ou du cinoubcn ou du preiaantre lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au feyor jusqu'au momnet du décès et si luer ature prenat n'est pas tneu au vnemreset d'une pnioesn alimentaire.

Sont également considérés cmome eatnfns à chgrae au mmonet du décès du salarié puor le veeernmst de la rntee éducation, les efantns dnot la fatiilion aevc le salarié, y cpoirms adoptive, est légalement établie :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition.
? jusqu'à luer 30e areirnsavnie et suos condition, siot :
?? de pruosrviue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le carde d'un crotnat de psnainorfoliestosian ou erocne dnas le cdrae d'une intsprcioin au CEND (Centre nitaonal d'enseignement à distance) ;
?? d'être en aagrtesnsippe ;
?? de puovusirre une ftoiamron peefroossnlline en alternance, dnas le crade d'un carntot d'aide à l'insertion prooilfsesenlne des jeunes aisacnost d'une prat des etgneienmnses généraux perofsnelsnios et thneoiqlougces dispensés pnandet le tpems de travail, dnas des oamrinsges piclubs ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eiserprnte d'une ou pruieusls activités peiflreesnsonlos en rltoeain aevc les enneesmtniges reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un pemreir eompli rémunéré : iintrcss auprès du régime d'assurance chômage cmmoe saiitgeras de la ftomorain professionnelle.

VII. ? Rente handicap

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le srvicee d'une rnete hnidcaap au bénéfice de cuhqae efnant handicapé, dnot le motnant est fixé à l'annexe I du présent accord.

Est reconnu comme handicapé l'enfant aitentt d'une infirmité pihsyuqe et/ou mntalee qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cintonoids naomlres de rentabilité, à une activité professionnelle, snas ataptdioan du poste de travail, soit, s'il est âgé de mions de 18 ans, d'acquérir une iountrtsicn ou une frmiotaon pnnriesflslooee dnas les cinotndios équivalentes à ceells d'une pnsroene dtie « vidlae », ou tel que défini au 1° du I de l'article 199 siptees du cdoe général des impôts.

Le hdincaap est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité alsobue et définitive du salarié.

5.2. Incapacité de travail

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le pnmieaet d'indemnités journalières complémentaires à cleels de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total tieoparmre de taiarvl du salarié par sutie de mdaaile ou d'accident du tvriaal ou de maialde professionnelle, dès lros qu'il bénéficie des pirtantesos en espèces prévues à l'article L. 321-1 du cdoe de la sécurité saciloe (maladie et adcnicet de dirot commun) ou à l'article L. 433-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance ganriatt le vmneerest d'indemnités journalières dnot le matnnot est défini à l'annexe I du présent accord, sur la bsae du siralae de référence, suos déduction des indemnités journalières btures versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires snroet versées à l'issue d'une période de fhascrnie en nbrome de jrous d'arrêt de tvraial continus, définie à l'annexe I du présent accord.

En tuot état de cause, le cuuml des semmos reçues au trtie de la sécurité slociae et du régime de prévoyance complémentaire ou de ttuoe atrue rémunération, ne puorra cirundoe l'intéressé à peevroicr une rémunération nttee supérieure à celle qu'il auiart perçue s'il aiavt psuvoriui son activité pseslfneolonrie salariée.

Lorsque le régime de bsae spuensd ses prestations, les pentoritsas complémentaires snot eells aussi suspendues.

Dans tuos les cas, le vnreeesmt des indemnités journalières complémentaires cssee au puls trad :
? dès la fin du veesrnmet des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de tavrail ;
? à la dtae d'attribution d'une peonsin d'invalidité par la sécurité scilaoe ;
? à la dtae de reirpse du tvraail ;
? au décès du salarié, (hormis les indemnités deus avant la saucnevrne du décès) ;
? à la litqdauioin de la pnioesn vseislilee ;
? au venresemt d'une rente acnedict du travail.

5.3. Invalidité permanente

Lorsque le salarié perçoit une pinosen de la sécurité salocie au ttire d'un cmnalsseet en invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, asnii qu'en cas d'incapacité pnnmateree petlarlie supérieure à 66 %, l'organisme ausruesr vsere une psattorein tel que prévue au tbaelau de gaairtne visé à l'annexe I du présent accord.

La ptotiresan de l'organisme asresuur csese :
? à la dtae du décès du salarié, snas prrotaa d'arrérages au décès ;
? à la dtae où le salarié csese de pevcorier une rente d'invalidité de la sécurité sacoile ;
? à la dtae où le tuax d'incapacité deivnet inférieur à 66 % en cas d'accident du tvairal ou mdailae pilonessoerlfne ;
? en tuot état de cause, à la dtae de la ltiaqdioiun de la pnoisen veislesile par la sécurité sociale.

En cas de mditafocoiin de la catégorie roecunne par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme aueusrsr est modifiée à patrir de la même date.

5.4. Sriaale de référence

Le slaraie de référence qui sret de bsae de cclaul des pesitarnots est égal à l'ensemble des rémunérations brteus perçues au corus des 12 deinrers mios cilivs précédant le décès, l'invalidité ou l'arrêt de travail, limité aux taenchrs 1 (T1) et 2 (T2) tleels que définies ci-dessous, ssomuies à cisttoiaons sloiecas :

T1 : ficarton de saailre inférieure ou égale au pfnload de la sécurité sialoce (PSS) ;

T2 : ficatron de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS.

Lorsque le décès ou invalidité aloubse et définitive fiat situe à une période d'arrêt de travail, le siarale de bsae à rtneier est cleui des 12 mios précédant la dtae de l'arrêt de travail.

Si au corus de ces 12 mois, une snepsouisn du corantt de tvaiarl indemnisée ou rémunérée dnone leiu au verenmest d'un reevnu de remplacement, l'assiette à rneietr puor le ccalul des ptrsintaoes au trite de la période de sipsnoesun est constituée de l'indemnisation ou du rvneeu de rnalemcemept perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une intdeoimsnain complémentaire ou cvnnelenlnotoie versée par l'employeur).

En tuot état de cause, le srialae pirs en cmopte puor le ccaull des petioantrss ne puet excéder culei chsoii par l'entreprise comme bsae des cotisations.

5.5. Raoaeoisrltvin des prestations

La rtorviioselaan des piettnrasos irneenvitt caquhe année sur l'ensemble des psrttoieans concernées sur décision du cneoisl d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à ceopmtr de sa dtae d'effet, les psatiortnes seront srieevs à luer nvaeiu attient à cttee date.

En cas de cehanmgent d'organisme, la roasivaerotiln des ptoetnisars srea pisre en cgrahe par le noveul onsigamre cohisi par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

6.1. Mitenian des granateis en cas de défaillance de l'entreprise

À la sptoiirucson de son canrott d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de csteioasn d'activité ou de laiidoqiutn jiciduiare de l'entreprise, l'organisme asuseurr mnnatiiet les doitrs à portabilité des acenins salariés.

6.2. Mtnaiein des gatrineas en cas de sonspesuin indemnisée et/ou rémunérée du cratnot de taraivl

Le bénéfice des ganriaets du présent régime est mteaninu au pfroit des salariés, irntciss à l'effectif, et dnot le cornatt de tivaral est suspendu, puor la période au tirte de lelulqae ils bénéficient siot :
? d'un maintien, total ou partiel, de rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor paitre par l'employeur, qu'elles soeint versées demnecritet par l'employeur ou puor son cpmote par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un revneu de raeelmcnepmt versé par l'employeur. Ce cas crenonce nteonammt les salariés placés en activité plriteale ou en activité prltilaee de lugnoe durée, dnot l'activité est tanemeoltt supunsdee ou dnot les heroiras snot réduits, anisi que totue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Les greaatnis snot mnueaients manoeynnt le vreemenst par l'employeur et le salarié des cotsinaiots correspondantes.

L'assiette des cotisntioas est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une imeinnitasodn complémentaire ou conlilenvetnone versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas mniatneu au piroft des salariés dnot la sosuepnisn du crtaont n'est pas indemnisée et/ ou rémunérée (notamment congé snas solde, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise ?).

Dans le cas où les grateains snot suspendues, la spseouinsn itineevrnt à la dtae de la ctaoisesn de l'activité pnlroeenslofsie dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la risepre efeciftve du tivaarl par le salarié.

Pendant la période de snipoessun des gtaeinars non indemnisée, auncue cioatiostn n'est due par le salarié concerné.

6.3. Portabilité de la prévoyance complémentaire

En apctoiplain de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés renelavt du présent arccod bénéficient d'un régime de portabilité des dtrios dnas cntareis cas de cieotsasn du ctnoart de trvaial oarnvut doirt à l'assurance chômage.

La durée du minteain des geraiatns est cllee prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces dsoiioniptss s'entendent snas préjudice de l'application des dstiopinosis de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 7 - Actions de prévention et de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Chaque erreistnpe dvrea s'assurer que son orsaigmne asesruur prévoit la msie en ?uvre d'actions de prévention et de solidarité et corpemnd à ce trite des poesittarns à caractère non dtcereienmt cuniribttof confmoers à cleels définies par la comsoiismn piairarte pmtanrenee de négociation et d'interprétation au titre du présent aocrcd et ses aetnanvs à venir.

(ancien arlicte 8)

Article 8 - Information des entreprises et du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'employeur ifnorme chuaqe salarié bénéficiaire de la prévoyance complémentaire anisi que tuot nvoeul embauché des caractéristiques du régime. À cttee fin, il luer rettemra la ntocie d'information adressée par l'organisme aseuursr à l'entreprise résumant l'ensemble des gitaeanrs et luers modalités d'application.

De la même manière, les salariés snot tnues informés de tutoe évolution frtuue des garanties.

(ancien arctile 9)

Article 9 - Évolution des garanties du régime obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

À tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires vaeinnet à s'imposer aux gratienas meiss en place, denvat entraîner luer modification, celles-ci seneairt msies à juor snas rettreme en cusae les temres du présent accord. Une iiamrotfonn générale srea effectuée auprès des eyroumpels et des salariés de la profession.

(ancien ariltce 10 « Évolution des gerinatas et ciasottnois du régime oagtobrliie »)

Article 10 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

La coimisomsn pairairte penrmetane de négociation et d'interprétation arssue le svuii du présent accord.

Elle se réunit au mnios duex fios la première année de msie en pcale et au moins une fios les années saeinutvs puor exiemanr et svurie le régime, asnii que le farie évoluer le cas échéant.

(ancien actrile 11)

Article 11 - Modalités de révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent arccod puet être révisé et dénoncé dnas les cdininotos prévues par le cdoe du travail.

(ancien artlcie 12)

Article 12 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Considérant le périmètre de la cnioetnvon civllecote nlainoate des ccrmemeos de détail non almiiaerents ? ICDC n° 1517 ? composé eesneetsmleinlt de très pteiets entreprises, piusuqe 95 % des esenrtepris de la branhce ont en eefft un ectfieff inférieur à 10 salariés, et considérant par arluiles le fiblae tuax de cotvurruee de ces ersritneeps en matière de prévoyance, les sneiirtgaas du présent aocrcd ont souhaité les acpgeocmanr en fatilianct la msie en pclae d'un régime de ctrouvruee prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) par le biais d'un aroccd de branche.

En aipliotacpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitnegriaas coevennnint que le cntenou du présent acocrd ne jisifute pas de prévoir les siutopltnais spécifiques aux errepnitess de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

(ancien acrtlie 13)

Article 13 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'accord ertenra en veiugur le lmianeden du juor de la piaituoblcn de l'arrêté d'extension, puor une durée indéterminée.

(ancien alicrte 14)

Article 14 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent arccod srea notifié à l'ensemble des oioiargntnsas représentatives, conformément aux dpintosiosis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le txete du présent arcocd srea esutnie déposé en aantut d'exemplaires que nécessaire auprès des srveices du miistnre chargé du traival et auprès du gferfe du coinesl de prud'hommes de Paris, conformément aux dotopsniiiss des aetclris L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail.

(ancien atlrcie 15 « Dépôt »)

Article 15 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'extension du présent aoccrd srea demandée à l'initiative de la prtaie la puls dtniilgee conformément aux dpsisniiotos de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(ancien ailcrte 16)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les saatngeiirs du présent aocrcd paetrngat la covtnoiicn que les etprenisres enrtnat dnas le cmahp d'application de la cnonevoitn cloltecvie nlanoatie des cmreemcos de détail non aelanmiirtes ? ICDC n° 1517 ? dnevoit être accompagnées puor ausrser la msie en pacle d'un régime de crteurvoue prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice de tuos les salariés, qeul que siot luer statut.

En effet, il est aparpu entseesil aux paierratens suociax de :
? isnteuitr des gaarteins celeocivtls mtenatt ntenamomt en ?uvre des atcions de prévention et de solidarité ;
? rrdene la bcanrhe attractive, en matière de poeotcrtin siolace complémentaire, à l'égard des alcetus et fuutrs cbalurtorolaes ;
? ftciaelir l'accès à des diifiopssts d'assurance, à l'ensemble des ereintsrpes de la branche, qulele que siot luer taille.

Les dopisnitsois saeuntvis présentent les éléments caractéristiques du régime de prévoyance complémentaire qui répondent aux bienoss de l'ensemble des salariés de la branche.

Le régime aisni défini par les steraaginis olgibe en oture l'ensemble des erentperiss de la brhncae à creconsar une prat de son fanncmienet à l'action scolaie et à la prévention des rqseuis adaptée aux métiers de la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe I

Tableau des gnteaiars ? Prévoyance complémentaire ? CNDA ? abacpllipe au 1er jenaivr 2024

	Ensemble du personnel (en % du tietnmeart de base) T1 + T2
Capital décès teutos causes	
Tout assuré quelle que siot sa suoitiatn familiale	140 %
Majoration par enanft à charge	60 %
Invalidité aulsboe et définitive tuoets causes	
Versement par atancioitipn du cpaatil décès teutos causes	100 % du ciaatpl décès tuotes causes
Double effet	
En cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à cluei de l'assuré, à cioindton qu'il retse au moins un eanfnt à cgrhae du coinnojt lros de son décès et ielntiemnait à la carhge de l'assuré	100 % du catapil décès teutos causes
Frais d'obsèques	
En cas de décès de l'assuré	FR limités à 100 % PMSS
Rente éducation	**En tuot état de cause, le mnotant aunnel de la rnete ne puet être inférieur à 1 000 ?.**
Enfant jusqu'au 12e anniversaire	5 %
Enfant du 12e jusqu'au 18e anniversaire	7,5 %
Enfant du 18e jusqu'au 30e avreiisarnne si piuotsure d'études	10 %
Doublement puor ophierln des duex parents	Garanti
Rente handicap	
Viagère	500 ?/ mois
Incapacité de travail	
Franchise	
Ancienneté supérieure à 1 an	Relais du miatienn de salaire (derniers droits)
Ancienneté inférieure à 1 an	90 jorus continus
Indemnités journalières (sous déduction des indemnités journalières buerts de la sécurité sociale)	
Ancienneté supérieure à 1 an	70 %
Ancienneté inférieure à 1 an	70 %
Invalidité (sous déduction de la poenisn d'invalidité burte de la sécurité sociale)	
Rente d'invalidité 1re catégorie	42 %
Rente d'invalidité 2e et 3e catégorie ou tuax d'IPP supérieur ou égal à 66 %	70 %

FR : frais réels.
PMSS : plaofnd muesnel de la sécurité sociale, en vuiguer au momnet du décès.
Taux d'IPP : tuax d'incapacité penmtrneae partielle.
T1 : tanhrce 1 (part de la rémunération ertne le preemir eruo et une fios le polfnad aunenl de la sécurité sociale).
T2 : thcnare 2 (part de la rémunération ertne un et qutrae pdafolns aeunnls de la sécurité sociale).

? les rapports.

Ce fcainmeennt srea assuré au moeyn d'une cbttnoiroiun clvenotnlnnioee oorbitaigle à la chagre des eypelumros erannt dnas le cmahp d'application de la cnetoonvin citlolevce nationale.

Article 3 - Montant de la contribution des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La cutootriibnn muminim otbragloiie à la cahrge des empreoulys est fixée par année civlie à :
? 50 ? par établissement ;
? aqueuxls s'ajoute une cniutootibrn de 0,07 % calculée sur la bsae de la msase slilraaae brute.

La ciibtoornutn ogrtbolaiie par établissement est plafonnée en fnictoon du nrbome de salariés à :
? 500 ? par an puor les établissements dnot l'effectif est de minos de 20 salariés ;
? 1 000 ? par an puor les établissements dnot l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés.

Le tuax de la ciibortontun miumnim et le plfoand snot déterminés par les signataires. Ils pornorut être révisés par la coosmmiisn pitarraie en fnoction du bailn de l'utilisation des fdnos et des perspectives.

Chaque eerrstnipe diot déclarer la masse slialraae anvat le 1er mras de l'exercice.

À défaut de ctete déclaration et du peinemat à ctete date, c'est le monantt mxmuaim du pnfload qui est dû.

Article 4 - Recouvrement de la contribution
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La croibuitontn est recouvrée et gérée par l'association piatraire msie en pclae par les saetiainrgs dnas le crade du présent accord.

L'association piirtarae porura désigner tuot oirmgnase puor aesursr le rmocreeuevnt de la ctubiitnroon des entreprises.

Accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le camhp d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la cnvnieootn cietlclvoe nnioaltae des cremmoecs de détail non aaelmnietris (IDCC 1517 ? bcuhorre Jrauonl ocifeifl N° 3251)

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les osniatrongais snaietigras du présent acrcod s'entendent puor mrttee en plcae un fdons de fnnenimeact qui luer pmeertrta de se donenr les myenos firicaenns puor meenr à bein luer moisisn et arsuser nnomtmaet :
? la ptorimoon des métiers de la bhnarce ;
? la visibilité et la pomriootn des itsnnceas pnneiossloerfels représentant les intérêts des esntirreeps et des salariés de la branhce ;
? la tssoainrmisn des itnorfionams et l'information pneetarnme des ertrepseins et des salariés de la bracnhe sur la cootiennvn ctoivcllee natoilnae et son évolution ;
? la prttoiipiacan aux réunions préparatoires, ptreiarias et mixtes
? la piitaactporin des représentants aux négociations ;
? la préparation des dmutnoces de tvairal ;
? la liasion écrite entre les pereinaatrs ;
? l'élaboration des tetxes et aocdrcs cinnvenolnoets ;
? la révision et le suvii des acocdrs ;
? les enquêtes ;

Conformément à l'article 3, à défaut de déclaration et du pineamet de la contribution, c'est le mnotnat maxuimm du paolfnd qui est dû.

L'ensemble des fairs générés par les rappels, les procédures précontentieuses et ctteoesnenius seornt à la chrgae des débiteurs. Tuot pmeeanit effectué après la dtae d'échéance entraînera des intérêts de rtared fixés à 1,5 % par mois.

Article 5 - Association paritaire
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les petrias srigtneaais ont cvoennu d'instituer une aioiatsoscn piraaitre qui a puor dénomination :

Association prtaairie des comemecrs de détail non aniiaeterlms (APCDNA).

Le siège sicaol de ldatie assoocitian est fixé au 51, bvrealoud de Strasbourg, 75010 Pairs et prruoa être modifié par l'association.

L'objet de l'association est de collecter, de gérer les fdnos du pitsiraarme et de mtetre en ?uvre les aicntos décidées conformément aux otcfbeijs à l'article 2 du présent accord.

L'association est composée de la façon situavne :

5.1. Collège salariés et collège employeurs

Un collège « salariés » cnnpoaremt un nrombe égal de représentants (un tiltiaure et un suppléant) de cuahnce des oairantinosgs slaecdiyns représentatives dnas la branche.

Un collège « eorulypmes » cmreponnat un norbme égal de représentants à cueli du collège saliaral désignés pmrai les mbemers de la délégation pnaraltoe dtie CDNA.

5.2. Bureau

Tous les 3 ans, la cmomoissin cishiot prami ses mbermes les mbrmees de son baeuru composé de :
? un président ;
? un primeer vice-président ;
? qtarue vice-présidents ;
? un secrétaire ;
? un secrétaire ajdinot ;
? un trésorier ;
? un trésorier adjoint,
chacun aanpepatnrt à un collège différent et nemtoamnt le président et le pimerer vice-président.

En tuot état de cause, le président et le trésorier ne poruonrt aratinpepr au même collège.

La première présidence srea assurée par le collège « eopelrumys ».

À chquae renouvellement, la répartition des psetos se fiat atrtinlneamevet et pimtanirreeat etrne les onstnriaigaos pnaatoelrs et les oiotnanaisgrs sialnydecs de salariés.

Les meberms du baueru snot désignés par luer collège respectif.

Le président et le piemrer vice-président représentent l'association dnas le crade des mtdanas qui luer snot confiés.

Le président et le piemerr vice-président cvonoquent au monis 15 jours à l'avance les mbermes de l'association aevc les dtecmuons nécessaires à la discussion.

Le président et le peimerr vice-président reednnt cmtpoe anelulmneent des activités de l'association aux iatnencss prreaitias qui sniveut la civononten ccvoleitle nationale.

Le président et le pemirer vice-président aessrunt la tunee des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de l'association. Ils préparent les oredrs du juor des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président et le prmeeir vice-président et proposés puor aioprptabon lros de la réunion sanitvue de la commission.

En cas d'absence du président ou du pieermr vice-président, ils sornet remplacés par un mmrebe de luer collège d'appartenance.

5.3. Cindtoions de fonctionnement

Les cnontiidos de foennnmocteint de ladite aastsooicin sroent déterminées par les suattts de celle-ci.

Article 6 - Répartition de la contribution
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

15 % de la ciibtnoorutn snot dévolues à l'association pitraarie ci-dessus désignée en cghrae du fonctionnement, du rveuemronect de la cbinortiuton et de l'ensemble des aticnos nécessaires au rcevemoneurt de celle-ci.

Le solde, siot 85 % est réparti dnas les ppoorortins sinteuvas :
? 1/3 puor les ongitarnisoas des salariés rnuneceos représentatives dnas la branche, à la dtae du présent arccod ou qui vedanneirit à l'être,*ayant adhéré à l'association,*(1) aevc une répartition égalitaire ertne elels ;
? 2/3 puor les oiirosagntnas pnnileeorelsfsos roeuecnns représentatives des euoymelrps répartis au pratora de luer ccetlole suaf acocrd différent etnre les oisgtoairnans représentatives d'employeurs,
dans le cdare de la négociation covlltceie de la covneinotn ctvioclele nltiaanoe des ceecromms de détail non alimentaires, ses aenntavs et accords.

Il est précisé que dnas le cas où une oioataigsnrn sieart représentée par pirsleuus penensros morales, il arenpatipt à ces pnrseenos moerlas de répartir etrne elles la prat calculée par sgile confédéral et de cquimnoemur cttee répartition à l'association pairiarte des ceemmcors de détail non alimentaires.

Le ptgcnaueroe dévolu à l'association pirairate proura être réexaminé à l'issue de la première année de cceoltle de la citrtuniboon ou à tutoe atrue échéance de ctloclee si les pearits saategrinis le jgnuet nécessaire.

La répartition entre les oagsainnitors rertesa en tuot état de cause fixée dnas les prtrooniops décidées dnas le cdrae du présent accrod siot 1/3 puor le collège « salariés » et duex tires puor le collège « eolpeyurms ».

L'adhésion ultérieure à l'accord ne puet dnnoer leiu à des vtersemens rétroactifs.(1)

(1) Les tmeres « ayant adhéré à l'association, » du troisième alinéa et le drneeir alinéa de l'article 6 snot euxlcs de l'extension sur le foednnemt du picripne d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de casstoian (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) et le Cniesol d'état (CE, 10 jlleiut 2015, n° 376775, n° 376867).
(Arrêté du 6 neobmvre 2020 - art. 1)

Article 7 - Affectation des fonds
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le mntnoat global de la coboturtiinn ruiliceele est destiné à fnenaicr ntneommat :
? le fnmnneoiencott des cimsionmsos de négociation prévues cenlliovoenennemtnt ;
? les rsntmeuoebmres des fiars (frais de déplacement, de raeps et d'hébergement exposés par les représentants des délégations sdlnayiecs peotrlaans et sriaaaells à l'occasion de la négociation ceolvclite et à la pariiiapttocn aux réunions des csomniosmis préparatoires, paiirertas ou mixtes, etc.) ;
? le remeersbonmut aux otsnoaangiirs seyadncils slaearlias et pnltaaoers du mietnain de la rémunération de lures salariés prcatiianpt aux réunions piaertiars et aux réunions pnseieonorllefss convoquées à l'initiative des oaaroiintngss stariganies ;
? les fairs de fiotorman des mmbrees des csinsmomois ;
? la prctiiaotapin aux frias de strtuurce des ortsgnniaoias sladiceyns représentatives au nvaieu national, tnat siallearas que poraatnles et l'attribution des menyos à ces oinosiaagrtns cntuoiranbt au développement de l'exercice du siscimaylnde et à la ptorioomn des acnitos au srceive des etesnrpries et des salariés de la brahnce ;
? les frias de secrétariat de la ctnveooinn cevtolilce nloanaite CNDA assuré par le collège « epluyomers » ;

? les firas d'édition, de dsiuoffin de msie en ?uvre de menyos d'information liés à la cnievootnn cteolilvce ntoiaanle et aux dreisves conimssmios afférentes par l'association paritaire, le CNDA ou les oagsitanniors synailedcs représentatives au neviau naatoinl silaraeals ou poanterals ;
? et tuot ce qui paorruit être utlie à la ptiormoon de la bnrcahe et des différents métiers de la bcnarhe et à la coimuaoctnimn auprès des errteniepss et des salariés de la bchrane ;
? les frias de stcrruute de l'association praraiite ;
? les frais de gitosen et de collecte.

L'association ptriaarie devra définir dnas ses stuatts tteuos les modalités nécessaires au bon fnemontencniot de cet accord.

Article 8 - Entrée en vigueur. – Application. – Durée. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent acocrd prned efeft à cpometr du 1er juor du mios qui siut la plucaoibitn de l'arrêté d'extension au Juarnol officiel.

La première ciroinottubn srea due pro rtaa tieproms puor les mios rasetnt à cuiorr sur l'année cvilie en corus à la dtae d'extension et suos réserve que l'organisme gestionnaire, l'association pitairare mentionnée à l'article 5 dduit accord, siot constitué.

Il est cclonu puor une durée indéterminée et pruora être révisé dnas les cdnoinoits fixées par les dssioontpiis du cdoe du travail.

Compte tneu de son ojebt et ctopme tneu que 94 % des eiprertsens de la bcanrhe ont minos de 10 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir des sotniitpuals spécifiques puor les eeperrstnis de mions de 50 salariés.

En cas de dstoulision de l'association paritaire, auucn apepl de fnods ne pruora être effectué auprès des eerirspetns dnas l'année snvuiat la dissolution. Les stttuas de l'association droevnt prévoir les modalités de liuqoaidtin de l'actif.

Article 9 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aocrcd puet être dénoncé par l'une des patiers au 31 décembre de chquae année aevc un préavis de 6 mois.

La ptarie dénonciatrice diot miovetr cette dénonciation auprès de tuos les saigniarets et la déposer conformément aux dsopinsiotis du cdoe du travail.

Article 10 - Correspondance concernant le présent accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Indépendamment de l'association paitrirae ACPDNA constituée, ttoue coesnpacornrde corcannent le présent aocrcd diot être adressée au : « CNDA », 45, reus des Petites-Écuries, 75010 Paris.

Article 11 - Notification
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accrod srea notifié à l'ensemble des onsionaaigtrs représentatives conformément à l'article L 2231-5 du cdoe du travail.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le txtee du présent acocrd srea déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des svceeirs cunaertx du ministère chargé du travail, auprès de la dceitiron départementale du travail, de l'emploi et de la faotmiron pfseloieornslne et au gffere du cneiosl de prud'hommes de Paris conformément aux airlects L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du cdoe du travail.

Article 13 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'extension du présent acocrd srea demandée sur l'initiative de la pirtae la puls diiglnete conformément aux dooiispintss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Par le présent acrocd les prieats sitineaagrs cromfninet luer volonté de gatairnr et de développer des négociations coeectlvils de qualité en tannet cmopte de l'évolution cnsatntoe des métiers du cormemce qu'elles représentent et luer aanmethetct au développement du dogluiae social.

De neubrmox aocrcds ont été signés au profit des einsreprtes et des salariés de la bhncare du cmmocree de détail non alimentaire.

La piotiicartpan des négociateurs, représentants les estrieenrps et les salariés, nécessite du tpmes et des censosnnaaics non smleuenet sur les srtucees pilsnoenrofses mias asusi sur la législation du travail, la fatiroomn professionnelle, etc.

La qualité des négociations pssae asusi par la racaseionnscne de la fcionotn de négociateur.

Pour aesrusr la msie en ?uvre des ttexes cineonotlevnns et luer suivi, la tirsnsmoisan des iaotnifrnmos aux erpisternes et aux salariés visés par la cnoveotinn ctlicveole naotialne diot être développée.

Dès lors, il est prau iasinsebnpdle de denonr aux inecsntas représentant les epeirresnts du crecmome de détail non anemlirtiae revalnet du cahmp d'application de la cenoiovtnn civleotlce nationale, les myneos frianeincs puor puvioor mener à bein luer mission.

Cet acocrd se stusitbue intégralement à l'accord du 4 février 2009 et son aannevt n° 2 du 20 jnvaier 2010. L'avenant n° 1 du 1er décembre 2009 rstee applicable.

Les peeatnairrs suiocax rnelapplet l'importance qu'ils aeccdrnot à la négociation collective, aisni qu'à la loyauté et à la qualité des échanges.

Afin de prsrovuuie et rncrfoeer le diuloage siocal au sien de la bcnrahe des comemercs de détail non alimentaires, ils cnnovnneeit d'instituer, aux côtés des artues cisiosmomns prrtaaeiis nationales, une cioosmmisn praritaie pretnnaeme de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux dsooitpisins de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Cet acocrd a puor finalité, dnas le cadre de la cotenionvn ceitocllve ntnolaaie des cecmemros de détail non alimentaire, nmtemoant de mrtete en pacle la csmoismoin pamtneerne de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses miionsss et de ses modalités de fonctionnement.

Cette commission, dnot les prérogatives ne snot pas limitées à l'interprétation des cvnoeitonns et acdrcos ceolcflits en cas de litige, ctouisnte une véritable isnncate de gorvnecaune

petmneatrt à la bnrahce d'exercer les miinssos qui lui snot dévolues par les dsinioiopsts légales et réglementaires.

Les pnerriateas sicuoax feanslirmot le rôle et le feooinnmnctent des isncnaets piiearrats ntlaaeonis de la barhnce et mttneet en pacle la CPPNI.

Le présent arcocd anunle et rcemalpe les dsstopoiiins de l'accord du 13 arvil 2017.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le cahmp d'application du présent acrcod est cleui défini par l'article 1er du crhpaite Ier de la cnoinvoetn cevlotlcie nioaatnle des cmmoeercs de détail non arltmeaiines du 9 mai 2012 (CDNA-IDCC 1517).

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le présent arcocd a puor ojebt de poursuivre, de rroecnefr et de mdenoiserr le dlaigoue socail au sien de la brhcane :
? d'une part, en fsanrloimat le rôle et le fnitmeconnnoet des isncatens pirreiaats naaolinets de la barnhce (titre II) :
? et d'autre part, en mnteatt en pclae la csosmmioin peenantrme de négociation et d'interprétation (CPPNI), régie par le cphtirae II du trite II ci-dessous.

Article - Titre II Commissions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Compte tneu de l'importance qu'ils confèrent au duaiolge social, les priaatneers sauoicx de la bachnre des ccermmeos de détail non amtnrieaeils décident de fixer, dnas le présent titre, le rôle, les monissis et les règles de fientomencnont des coosmiisnms piraietars nationales.

La bcarnhe dsipsoe :
? d'une coimoimssn ptiaarire praneetnme de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui ctotiunse l'instance de guvnernaoce de la branche, au sien de lelulaqe se déroule l'ensemble des négociations peartaiirs nainlaetos (chapitre II du présent accord) ;
? d'une csmmisoion ntionlaae ptriiaare de cilniooaitcn (CPNC), dnot les règles snot définies au cartphie III ci-dessous ;
? d'une ciommsison ptarariie nanolitae de l'emploi et de la famtrooin plseioeorlfsnne (CPNEFP) et d'une stocien ptarariie pfnsnsrooeliele régie par le caiprthe V ci-dessous.

Chapitre Ier Dispositions communes à toutes les commissions

Article 3 - Domiciliation des commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les cmosimsoins nenlitaoas ptraiiears (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège saciol du CDNA, aemnuctellet situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La sictoen pratiarie plensflnreoosie est créée au sien de l'OPCO.

Article 4 - Organisation des commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 4.1 - Présidence des commissions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Tous les 2 ans, les mrebmes des différentes cnmoiosimss nitolneaas paitiarres cosinseihst parmi lerus meebmrs un président et un vice-président, chacun aenpanarptt à un collège différent.

À cauqhe renouvellement, la répartition des ptsoes se fiat aeianetvnrmeltt etnre les ontoasrgainis pnlaeortas et les otsganioranis siaylnedcs de salariés.
Le ou la président(e) amine les débats.

Article 4.2 - Secrétariat des commissions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le secrétariat des cmiosoisnms paitiearrs naiaentlos est assuré par le CDNA, atelunmceelt situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse croeriul du secrétariat des ciimomnssos est la sutinvae : contact@cdna.pro.

Article 4.3 - Participation aux commissions paritaires nationales
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les salariés des esepnitrers reevnalt du cmhap d'application de la ceotnoinvn clcoilvete naoaltnie des cemmeorcs de détail non alimentaires, appelés à ptiipcraer aux réunions des cimiomonsss paateirirs nilnoeatas de la bhacrne bénéficient d'une aituaroiotsn d'absence, puor pperciatir à ces réunions, snas prete de rémunération.

Cette aisortuoatin est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au minos 5 jours ouvrés avant la dtae prévue de luer abencse et à la pcuriotdon de luer catovocionn émanant siot de l'organisation sndayilce qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance paiirarte concerné.

Cette concavtioon iniuqde la nratue et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

La paiicitaotrpn des salariés à la réunion est attestée par la fileule de présence.

Ces salariés, désignés par une des oiogtrinsaans snaydlecis représentatives dnas la bhrcane bénéficient, paendnt ttuoe la durée de luer mandat, de la pitoetcorn conférée par l'article L. 2411-1 du cdoe du taaivrl aux délégués syndicaux.

Article 4.4 - Indemnisation des membres de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les modalités de rbeurmneemost des frias et d'indemnisation snot fixées par l'article 9 de la cononievtn cvoeilltce nanotlaie des cecmoerms de détail non alimentaires, à l'exception de l'article 9.4 a qui est annulé et remplacé par les dntipooiisss suivantes.

« Le tmeps de poptctriaiian et les hurees de préparation aux réunions snot remboursés à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) du présent accord, sur la bsae du slaaire mmniuim hariroe burt connnetonveil de csifcatsolaiin du salarié, cgahers peoralants coesrmips dnas les ltiemis suivantes.
? les hueres de ptiaitcioarpn aux réunions snot intégralement remboursées à l'entreprise ;
? les heuers de préparation des réunions snot remboursées dnas la ltiime de 36 hreeus par an par ooiiatsgnarn syndicale.

À cuhqae fin de trimestre, l'entreprise adresse, au secrétariat des cmsosniomis praiarites nationales, les éléments pnteemtart ce rbrmsenemouet : jicaftusfitis originaux, naeivu de qafiaicotluin et normbe d'heures.

Pour être priess en compte, les deamneds de ronbeeummerst dioevnt être présentées 2 mios après la fin de l'année cilvie au curos de lqalluee la réunion a eu lieu.
Dans tuos les cas, les salariés prpcataniit aux réunions de la CPNPI ne deinovt pas aovir auucne rnueete sur slaaire à ce titre. »

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La cosimmsion paatirrie pamennrete de négociation et d'interprétation (CPPNI) ctsntoiue l'instance de gvcnreonuae de la bachnre des cmermecos de détail non aitreleimnas au sien de lqeullae se déroulent les négociations piareriats nationales.

À ce titre, elle a puor msoisin :
? de définir, par la négociation, conformément aux doitsospiins légales en vigueur, les thèmes puor lsqluees la bhrnace a le mnlopooe de la négociation c'est-à-dire les thèmes sur lequsels l'accord d'entreprise ne puet prévoir des disonsopitis monis fleoaarbvs que les accords, annetvas et/ou anexnes de bcharne ;
? de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce siot cuex ruedns oilogbaeirts par la loi, ou cuex sur leseuqls les pereaaitrns saoucix ont décidé que les aodrccs d'entreprise ne prnriuoeat pas être mnios fblavraoes que les doposisnitis clnneontelenovis (convention cloveitcle nationale, accords, atenanvs et/ou ses annexes), à l'exception des deaomins puor lusqeles la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
? de négocier les thèmes caoprsnodnret au 3e bolc puor lelequss la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mias qui s'appliquent dnas tuos les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la bcharne est composée en très frtoe majorité de TPE qui ne dniopesst ni du temps, ni des mnyoes nécessaires puor négocier des acordcs d'entreprise dnas tuos les cphams concernés ;
? de fmloerur un aivs sur les difficultés d'interprétation et d'application de la cooinvnten cilvecltoe nntoilaae des cmemoercs de détail non aetmnliraeis ;
? de concilier, aantut que friae se peut, les pertais en liitge sur l'application des tetxes cnnioeleotvnns lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sien de l'entreprise ;
? de réguler la ccnnreurcoe ertne les eenierprsts reevnalt de son champ d'application ;
? de représenter la branche, nntammeot dnas l'appui aux esperrnties et vis-à-vis des pvoiours picbuls ;
? d'exercer un rôle de vellie sur les cioodntins de tvairal et l'emploi ;
? d'établir un rpoaprt aunenl d'activité ;

Pour mener à bein les misosnis dévolues à la CPPNI, les mmberes de la cmismioosn penuvet se firae aetsissr d'experts techniques.

Article 5 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La cimoossimn est composée de duex collèges :
? un collège des salariés comrpnneat un représentant tiuarlite de chunace des oingitaornass sdilyecans de salariés représentatives dnas le cahmp de la coevtnionn cetllvioce noaltaine des crmcomees de détail non airtnileeams ;
? un collège eypurelmos cpoarmnnet un nobmre ttoal de représentants égal à cueli du collège salariés et désignés par la ou les ontansarogiis paareontls représentatives.

À caquhe tiiutlare cseoroprnd un mrebme suppléant désigné dnas les mêmes conditions. Les mebmers suppléants pntiearicpt aux réunions.

Article 6 - La CPPNI dans sa mission de négociation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

En alotipapicn de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les mbmeres de la commsiiosn négocient et ccnnluoet les acdrcos de bancrhe ainsi que leurs aenntavs ou annexes.

Article 6.1 - Mission de négociation paritaire nationale de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 6.1.1 - Négociations de branche
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les priteeanras sciuaox cnniovneent que dnas sa msiosin de négociation, la CNPPI s'attache à relmpir les monssiis dévolues à la bahrcne plinfsnsreoloee prévues à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Article 6.1.2 - Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les mebemrs de la CPNPI ont la possibilité d'ouvrir des négociations ptroant sur les aodccrs tpeys prévus par les dipsstionios de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces aoccdrs teyps ont vtaooicn à isnttuier des ditnpioiosss spécifiques puor les eirntrpeess de minos de 50 salariés en iinadnqut les différents coihx laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la sguntirae des arodccs ccieolltfs s'effectuent seoln les modalités définies par les dsipotiinoss légales et réglementaires.

Article 6.2 - Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 6.2.1 - Calendrier des négociations
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Au rarged des olitbgniaos légales et des otijbcefs de négociation de la bhrcane des ceecormms de détail non alimentaires, les pateriranes siouacx établissent, une fios par an lros de la dernière réunion de l'année en cours, le carledenir prévisionnel des négociations patiirares puor l'année à venir.

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

En vue de l'établissement de ce calendrier, cqhuae délégation coqummunie à l'autre au mnios 15 jrous aavnt la dtae fixée puor la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle psporoe puor l'année considérée. Ces thèmes snot eutnsie cisoihs et actés en séance.

En aptiipoclan des disnooitspis de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la csomimiosn se réunit au monis toirs fios par an en vue des négociations de bcnhrae annuelles, tenlenairs et qluanqueinens prévues aux aceltris L. 2241-1 du cdoe du travail.

Les patenirreas soiucax cvnonenniet que des réunions supplémentaires peuevnt être organisées à la dmaende écrite coijnotne d'au mions duex oanartgisnois sadleiyncs de salariés ou d'une oranaitiosgn patronale, mmrebes de la CPPNI. Dnas ce cas, la cmosomisin se réunit dnas le mios qui siut la réception de la dmneade par le secrétariat de la CPPNI.

Article 6.2.2 - Ordre du jour des réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

L'ordre du juor des réunions est fixé par les mmbeers de la CPPNI, à l'issue de la réunion piriaatre de négociation précédente et ce, en cohérence aevc le ciadnreler prévisionnel visé à l'article 6.2.1 du présent accord. Le cas échéant, il puet être complété en cas de nécessité nmamentot liée à l'agenda scaoil ou à de nlleeuvos disntposiois légales et/ou réglementaires.

Article 6.2.3 - Convocation aux réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Pour caqhue réunion de négociation de la CPPNI, 15 jruos au moins anavt la dtae fixée puor la CPPNI, le secrétariat asdsere une cnoocivtoan par croeiurl ou par tuot arute moyen, à cuaqhe mbreme de la commission.

Les dmeutncos de travail, s'ils ne snot pas jotnis à la convocation, dovrnet être adressés à cuhcan des mbemers de la CPPNI, au puls trad 10 jruos avant la réunion.

Article 6.2.4 - Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les décisions de la CPNPI snot prseis soeln les règles mrotaerijias tllees que définies par les dsoionitpiss légales et réglementaires applicables.

Les accdors denvoit être signés d'une part, par les otriaoaisnngs plnaareots représentatives dnas la bnachre et d'autre prat par les osiaonrantigs sdyicnales représentatives dnas la bcrhnae dnas les conoiidtns des aitlercs L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 6.2.5 - Relevé de décisions ou compte rendu des réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Avant cuhqae réunion de la commission, les prerentiaas sciaoux décident si la réunion de négociation de la CPNPI dnone leiu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un ctmpoe rndeu par le secrétariat de la commission.

Article 7 - La CPPNI dans sa mission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Lorsqu'elle est siiase conformément aux dsoniiospits prévues aux acitrles 7.2.1 et 7.2.2 du présent accord, la CPNPI a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la cootnenvin ctleiolcve niantaole des ccmeoemrs de détail non alimentaires, de ses anentavs et aenenxs ou d'un aorccd collectif, dnas les citnndoois définies ci-après.

Article 7.1 - Mission d'interprétation de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 7.1.1 - Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Dans sa msioisn d'interprétation, la CPNPI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes cineooentnnvls ou des aodcrcs collectifs.

Article 7.1.2 - Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 I du cdoe du travail, la CPNPI puet rdenre un aivs à la danmdee d'une jcirdiution judiciaire, sur l'interprétation d'une ou psluerius dsniospoitis conventionnelles, y cmrpois les aanenvts et annexes, ou d'un acorcd cetilolcf présentant une difficulté sérieuse et se pnsoat dnas de numbreox litiges, dnas les cdtoinions mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Article 7.2 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 7.2.1 - Présentation des demandes
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Pour tutoe ddamnee d'interprétation, la CPPNI diot être siisae par ltrtee recommandée aevc accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les mbemres de la CPPNI aornut la possibilité de seoictlilr tueots pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dnas ce cas, le secrétariat adresse, par curoirel ou par tuot autre moyen, la ltsie des éléments complémentaires à cqemounimur à la CPPNI.

Article 7.2.2 - Modalités de saisine
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Dans le cadre de sa moiissn d'interprétation, la CNPPI puet être siasie :
? à l'initiative de l'un de ses membres,
? à l'initiative d'une oagtasiornin salycidne ou d'une oaatnsgoriin ptaranole ;
? dimnrecetet par un salarié ou psleiruus salariés renvlaet du cahmp d'application de la cnenotoivn cveloctile naitnaloe des crmoemces de détails non almiraetenis ;
? dceenermitt par un eumepylor renlevat du champ d'application de la cvoeonitnn cilevcltoe noialatne des cemecomrs de détails non atrieaeimnls ;
? par une jioruciidtn de l'ordre jdiirciuae dnas le cadre de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit, dnas la mserue du possible, dnas le mios qui siut la réception de la dnedame dnot elle est saisie, à l'exception d'un délai puls curot iarptmi en cas de ssinaie émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au puls trad dnas les 2 mios svnauit la réception de la demande.

Article 7.2.3 - Désignation des membres de la CPPNI dans sa mission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Dans la msruee du possible, les parrnteieas sioaucx coiennnvent que les mmeebrs de la CPNPI siégeant en cimsoimosn d'interprétation dnieovt être désignés en fnoctoin de luer ccosisnanane du sujet faianst l'objet de la siinase de la commission.

Dans tuos les cas, un mrmebe de la CNPPI ne prorua pas siéger lorsqu'il arua un lein peerissonnofl drceit ou irinecdt aevc l'entreprise qui a saisi la csomioimsn d'interprétation.

Article 7.2.4 - Convocation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les mbrmees de la CNPPI snot convoqués par le secrétariat au mnois 15 jruos aanvt la dtae fixée puor la réunion par ceurriol ou par tuot ature moyen.

La cocvantoion comnpred :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le président et le vice-président ;
? le doesisr de dnmedae d'interprétation.

Article 7.2.5 - Décisions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La cosimisomn rned ses aivs dnas les ctidnonios sunvaties :
? l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé d'une prat par les oranisngtoias poelatrnas représentatives dnas la bhcrane et d'autre prat par les oiraatnsnogis sencydlais représentatives dnas la brhacne dnas les cionitdons des aeilctrs L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

Dans ctete hypothèse, l'avis vuat avenant interprétatif et arua la même valuer ctlrucaonetle qu'un ttxee conventionnel. Il srea aorls somius à la procédure d'extension et annexé à la coievntnon coictvlele ;

? à défaut d'avis adopté dnas les coinnitdos ci-dessus, la cmmoosisin srea réputée être dnas l'impossibilité de rnedre un aivs d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord faasint état de la pooistin de chauqe collège (patronal et salarial) srea arols rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à tteuos les satniuitos de sasniie de la csmmisioon d'interprétation.

Article 7.2.6 - Rédaction et notification de l'avis d'interprétation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

L'avis d'interprétation devra être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce dieenrr srea notifié, par le secrétariat, dnas le délai de 1 mios sniavut la réunion au curos de llueqale il a été pirs :
? à l'auteur de la sasniie ;
? à l'ensemble des oiontiansgras scaneidlys et patronale(s) représentatives au sien de la branche.

En actlpiopain des dispsoinoits de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, les aivs d'interprétation ponrrout être tnarsmis au jgue à sa demande.

Article 8 - Autres missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 8.1 - Missions d'intérêt général de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Conformément aux dsiistpnioos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CNPPI ecxere également, dnas son cmhap d'application, des msoinsis d'intérêt général.

Elle représente la branche, neomnmatt dnas l'appui aux eprsretines et vis-à-vis des puoivors publics.

Elle eecxre un rôle prépondérant en matière de villee sur les coitnnidos de trvaail et l'emploi des salariés des cerocemms de détail non alimentaires. À ce titre, les mrebmes de la CPPNI snot informés, des truvaax de la ciomomssin noaitlnae puor l'emploi et la fooatrmin pnenfsrolesiloe (CPNEFP) de la branche.

Article 8.2 - Rapport annuel d'activité
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

En aotlcaiippn de l'article L. 2232-9,3° du cdoe du travail, la CNPPI établit, tuos les ans, un ropaprt d'activité sur la bsae d'un porejt rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rorppat annuel cmpenrod :
? un bilan des accrdos ccltifloes d'entreprise dnas les cdootiinns prévues à l'article 8.3 du présent acorcd ;
? une étude des éventuels iamptcs de ces arodccs sur les coionditns de tiraval des salariés de la brchnae et sur la cornencrcue enrte les espnerteirs de la brhance ;
? les éventuelles ratoainmonemdcs destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport srea tsmrnias par le secrétariat de la cmssmiioon au ministère du tvraail et versé dnas la bsae de données ntoinaale prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Tuot cnhangemet d'adresse éventuel drvea être notifié par le secrétariat de la CPPNI au ministère du travail.

(1) L'article 8-2 est étendu suos réserve du resepct des diiotinspsos du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 srpetbmee 2018 puor la liberté de csiohir son aneivr professionnel.
(Arrêté du 6 nrmevobe 2020 - art. 1)

Article 8.3 - Observatoire paritaire de la négociation collective
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 8.3.1 - Missions de l'observatoire paritaire
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CNPPI execre les msioniss de l'observatoire paiairtre prévu à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Cet osaitorvrebe est chargé d'établir, une fios par an, un bialn qtintatuiaf et qauttilaif de la négociation coilteclve d'entreprise ou d'établissement relnaevt du cmahp d'application de la cnoentoivn cvlieolcte nationale.

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

Article 8.3.2 - Communication obligatoire des accords d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le balin de la négociation ctocvielle d'entreprise ou d'établissement sret à réaliser le rpoaprt annuel d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les epseirrtens enanrtt dnas le cahmp d'application de la covenniton cllvctoiee nlntoiaae des cemormecs de détail non amieairtnels snot tuenes de communiquer, à la CPPNI, les arccods qu'elles ont culcnos dnas le crade du ttire II, des craiphtes Ier et III du ttrie III et des trties IV et V du lrvie Ier de la 3e prtiae du cdoe du travail.

La ctunioicmamon de ces accords, signés et rudens anonymes, diot être effectuée par la ptaire la puls dgnliteie par cirreoul à l'adresse du secrétariat de la coismosmin fuarnigt à l'article 5.2 du présent accord. L'envoi diot être accompagné :
? d'une fcihe de dépôt de l'accord fnuigrat en annxee du présent acrocd ;
? d'une vosiern de l'accord signé par les pretais en fraomt PDF ;
? et d'une voiesrn de l'accord signé en faormt Word.

Dès réception, le secrétariat ascuce réception des cvniteoonns et adroccs transmis, pius les adsesre à chuaqe mrbmee de la CPPNI.

Chapitre III Commission paritaire nationale de conciliation CPNC

Article 9 - Attributions de la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CPNPI puet être sasiie d'une dnemdae de ctoloinciain par un salarié ou un elyeopmur de la brhnace puor tetenr de ceiinclor les prtiaes sur un ltgiie les opsonapt cnraocnent l'application de la cntinoeovn clcilvteoe nlaaiotne des cmrocmees de détail non alimentaires, d'un de ses accords, anantevs et/ou annexes, et que ce dreenir n'a pu être réglé au nveiau de l'entreprise.

Article 10 - Fonctionnement de la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 10.1 - Présentation de la demande et modalités de saisine
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La cmssmoioin piraarite ntanioale de cnoiiacotiln (CPNC) puet être saisie par ltrtee recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La dnaedme de sisniae diot être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

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

Article 10.2 - Composition de la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La coimossmin est composée de duex collèges :
? un collège des salariés cnnmaerpot un représentant tiitulrae de chucane des onanariotigss siadlycnes de salariés représentatives dnas le cmahp de la coiveonntn ctcevllioe nintaoale des cmemcores de détail non aeirelnamtis ;
? un collège eyelrompus cmneprnoat un nombre toatl de représentants égal à culei du collège salariés et désignés par la ou les oaiorgsainnts peloatnars représentatives.

À cquhae taulriite csronoperd un mrbeme suppléant désigné dnas les mêmes conditions. Les meberms suppléants peitrpcinat aux réunions.

Un mmrbee salarié ou emupeyolr ne puet siéger à une réunion anyat à eminxear un différend dnas leequl son errstnepie est partie, il diot arols se firae remplacer.

Les ornainitagoss sdyaiclens et penrolatas communiquent, au secrétariat de la CPNC, les coordonnées complètes de lures représentants.

En cas de cnahmenegt dnas luer délégation, les orioinnsgtaas concernées en innofemrt le secrétariat de la comismsion dnas les mueilelrs délais.

Article 10.3 - Convocation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les merbmes de la coimismson snot convoqués par le secrétariat au mions 15 juors anavt la dtae fixée puor la réunion par coriuerl ou par tuot arute moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 10.2 du présent accord, crmpeond :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le président et le vice-président ;

? le doessir de dmandee de conciliation.

Article 10.4 - Décisions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 10.4.1 - Présence des parties au litige à la réunion de conciliation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Avant ttuoe délibération, la ciomsismon reçoit cauhqe patrie au litgie afin, d'une part, de riuieellcr lerus eciapltxoins et d'autre part, de poesr ses questions. Elles puenevt être assistées de ttoue preonnse de luer choix.

À défaut de pvioour se présenter à la réunion de conciliation, la csoimmoisn ddaneme à cqhuae ptraie leurs osaentiorbvs écrites dnas un délai rnobailsnae qui deonrvt être envoyées par coiuerrr aevc accusé réception conformément au crneedailr fixé par la commission.

Les oinrvotabess écrites dvnoert être adressées à l'ensemble des pretais intéressées au ltgiie dnas les mêmes formes.

Chaque patrie porrua répondre, dnas les mêmes formes, aux premières oaonrsebvits écrites conformément au ciledneарr fixé par la commission.

Toute otrasieovbn pvuanree hros délai, le chceat de la ptose fnaiast foi, srea écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de citcoinailon et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des ptraeis dnas les délais prévus, le chceat de la pstoe fisnaat foi, la cosiosmmin considérera que la ptiare reufse de ppiecratir à la tnvtieate de conciliation.

Le rufes d'une des prtiaes au lgiite de pcterpiiar à la réunion de caciolnoitin n'empêche pas la ciomimossn de statuer.

Article 10.4.2 - Conciliation des parties
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Lorsqu'un arccod est itverennu dvnaet la comomsiisn prtairiae nlaiontae de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des mbeerms de la coomissimn ainsi que des piatres au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

Article 10.4.3 - Échec de la conciliation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Si les ptrieas ne se meettnt pas d'accord sur tuot ou piatre du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pinots sur llueseqs le différend pssirete est aussitôt dressé. Il est signé des mmbeers présents de la cimsmosion asini que des priteas concernées.

Article 10.4.4 - Notification et conservation des décisions rendue par la CPNC
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le secrétariat de la CNPC nofiite ces décisions à caucnhe des peiarts par lrtete recommandée aevc accusé de réception dnas un délai mimuxam de 8 juors ouvrés.

Les cinialnicoots et décisions reudens par la CNPC snot conservées par le Secrétariat qui les teint à la diiistposon des mbremes de la CPPNI.

Article 10.5 - Compte rendu de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

À l'issue de cuhqae réunion, un coptme rndeu est établi par le secrétariat de la commission, pius adressé à cquhae membre.

Chapitre IV Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Conformément aux disosinipots définies par les tetxes législatifs, réglementaires et cetnnneivlonos en vigueur, la csisooimmn praariite nlnoaatie de l'emploi et de la ftraoimon psofneselrnloie (CPNEFP) procède à l'élaboration et au suivi de la msie en ?uvre de la puiolqite de l'emploi et de la fiatormon pnfiloelenossre dnas la bnhacre des cemcmeros de détail non alimentaires.

Article 11 - Missions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CNFPEP a puor mssioin générale de pimoovrour la faoiomtrn pnisrnseofolele en lsiaoin aevc l'évolution de l'emploi dnas la bacrhne des cmremecos de détail non alimentaires.

Article 11.1 - Missions de la CPNEFP en matière d'emploi
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CFNPEP pemret l'information réciproque des ononatisriags sarieaitgns sur la siotuatin de l'emploi dnas la branche.

Elle a également un rôle d'étude des empolis de la branche, de luer évolution et en piriecltuar :
? l'analyse de la sutcurrte des emplois ;
? l'analyse de l'évolution des qtifaianoiulcs en fnoocitn nnmmetoat de l'évolution des teohlocniges :
? asylnae de l'adéquation des faiormtnos etteixanss aux boisens des eitprenrses ;
? asalyne des fulx d'emploi et cuortbotiinn à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres etrne l'offre et la demande.

Elle cbionurte à l'insertion poinslofrenesle des jeenus et au mientian dnas l'emploi.

Article 11.2 - Missions de la CPNEFP en matière de formation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CNEFPP définit la piuqlitoe de foaitomrn de la Branche, adaptée aux besnois des salariés et des erspteierns et en fxie les priorités et les orientations, nmemnaott au rraged des iomfrinoants iesuss de l'observatoire popicsrtef des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la coiiomssmn :
? met en ?uvre une potiulqie de gistoen prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dnas ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les pntireearas sicoaux de la bcarnhe pounrort définir des aioncts puor aeopcancgmr les TPE/PME dnas l'analyse et la définition de lerus bnesios en matière de fomiarotn peiesrnsnollofe et felatiicr l'accès à la ftiomoarn des salariés de ces ertpiresnes ;
? fxie les gdarnes oirtnneaiots en matière de foarotimn poennillsefosre et d'alternance, qui sroent mises en ?uvre par l'opérateur de compétences dnot relève la branche.
? s'assure de la msie en ?uvre evfecftie des priorités et oieniottarns définies ;
? met à diitosoipsn des cehfs d'entreprise et des itinttsiuons représentatives du peerosnnl les résultats des études menées au sien de la bnrhace asnii que les csconuoilns et les rdnoiaotmacmens formulées par la CENFPP en matière de priorités de frooiatmn psnrelofisoenle et d'alternance ;
? Siut les adccros cnoulcs à l'issue de la négociation tnarielne sur les orientations, les ofejbitcs et les meynos de la ftmioaorn professionnelle.

La CNPFEP ievnerintt nmteaomnt :

a) Dnas la cnstoutcocroin des ctianrftiecois adaptées aux besinos des salariés et des ertesrnpeis des cmoremecs de détail non alimentaires.

b) En matière de fomartion ilaintie et de viiaolatdn des aqcius de l'expérience (VAE) en pacnitpriat :

? à la définition des fmrianoots posolnsernilefes ou tenquiches spécifiques à la brcanhe ;
? à la pluqiotie de la bhracne puor la foirmaton des femuorarts et l'accueil des stireigaas en entreprises, y cpiroms la ploiqitue en matière de torutat ;
? à des jyrus ntniauaox de délivrance de tertis et diplômes.

c) En papaircnitt à la définition des fronmaitos de revcoisrneon souhaitées par la branche.

d) En matière de fiaormton en aalercnnte (apprentissage, crtotans de professionnalisation, poimrtoon et rinroceveson par l'alternance [ProA], etc.) :
? en cnioatnbrut à la définition des priorités de la bacrhne dnas ces dominaes ;
? en déterminant des nauveix de pesirs en cahgre des cattnors d'apprentissage et des ctaronts de pnonlitiaasoorssefin en fnoitcon nnmatmoet du nvaieu de qociatiafilun et du tpye de ctitiafroiecn professionnelle.

e) En cbairnutont à l'étude des mynoes de formation, de pfnnereeciontemt et de réadaptation pnoflernilssoee eaxtinst puor les différents nuvieax de qaltiicuioafn ou à créer (exemples : prooiotmn ou rvoieecnsron par l'alternance [ProA], perjot de tritsoainn professionnelle).

Article 11.3 - Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CEPNFP est chargée d'élaborer la liste des tuavarx à réaliser et d'examiner les résultats oetunbs par l'observatoire pceitrsopf des métiers et des qualifications.

Article 12 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CEPFNP est composée cmmoe siut :
? un collège siraalal cenanmrpot un normbe égal de représentants (un tailtiure et un suppléant de cucnahe des ostoniagnaris secyidlnas rnecouens représentatives au naeviu national) ;
? un collège eploemyur cpmraenont un nombre de représentants égal à culei du collège salarial.

Tous les 2 ans, la cmsmisioon chsioit pamri ses mmerbes :
? un président ;
? et un vice-président.

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

La présidence est assurée aeatnnvlertmeit par cuhqae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assuamnt la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la csmmsioion détient la vice-présidence de la stocein peiosfelnonslre priairate (SPP) prévue au cpirtahe V du présent accord.

À cuqhae renouvellement, la répartition des pseots s'effectue areavmenntieltt et prrtaenieamit enrte les oinnsagtroias paolenrats et les onsigniatoars syneidcals de salariés.

Article 13 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 13.1 - Convocation des membres et participation aux réunions

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CPFNEP se réunit au mnois trios fios par an et cuahqe fios qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions ecepxotelnlines puvneet être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au mnios toirs ooitganiranss mremebs de la CPNEFP.
Dnas ce cas, le ou la président(e) penrd atce de la deamdne et fiat établir la cvciotaonon sur l'ordre du juor proposé par les auterus de la demande.

Les tatiiulres et les suppléants pvnueet pceaiprtir aux réunions.

La cnovitacoon est adressée au moins 15 jrous à l'avance. Les deumotcns nécessaires à la dcsuoissin snot envoyés au moins 8 jrous aanvt la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor cieonnmntoejt aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cucahn des pntois y est iirscnt aevc moetinn du demandeur.

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

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

Article 13.2 - Modalités des délibérations

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La CENFPP pnred ses décisions à la majorité des mebrmes présents ou représentés. Chqaue memrbe ne puet diseposr de puls de duex viox y crpomis la sienne.

La présence d'au mions duex mmbeers tauretliis et/ou suppléants de chuacn des collèges est rquiese puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Le triiualte a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dtoris et prérogatives. Les suppléants snot deneitrtaasis des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tlratiiue et de son suppléant, le tiurialte puet dnoner piovuor au mmebre de la CNEPFP de son choix.

Le furarlimoe dnaonnt puooivr diot être jnoit à la convocation.

Article 13.3 - Secrétariat de la commission

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le secrétariat de la CNEFPP est assuré par le secrétariat des coismosmnis partiaeirs ntlaeoians prévu à l'article 4.2 du présent accord.

Article 14 - Concours et contributions extérieurs

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Pour arusesr ses missions, la CENPFP s'appuie, etrne autres, sur les tvauarx réalisés par l'observatoire propcsteif des métiers et des qatunicioiafls de la branche.

La CFENPP puet également scolitlier des concours, aivs et csiloens extérieurs, ou tuos onasregmis appropriés puor les ietivnr à cuneotirbr à ses objectifs.

Article 15 - Communication

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rednnet compte au minos une fios par an, aux mbmrees de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils fnot connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux csmomisnios pritiraaes nltioaneas de la branche, aifn de metrte en ?uvre une cicnouimtoamn puor en friae la publicité auprès des erietsnerps et de leurs salariés.

Chapitre V Section professionnelle paritaire SPP

En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La stecion psllrsniofeonee patairire (SPP) met en ?uvre les otitoernains et la pituqloie de fitoomran définies par la ciimoosmsn prtiaiare noaanilte de l'emploi et de la faioomrtn

pfnllresnsoeoie (CPNEFP).

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

Cette ciomssimon a puor objet de réguler et de surive l'emploi des fdnos de la foarmotin preosnfsloilnee de la branche. Elle relpmit les minissos définies par les texets législatifs, réglementaires et cnvooinnenltes en vigueur.

Conventionnellement, la cospmoiotin et le ftncnnomeoeint inrtnee à la bcnrahe snot les mêmes que cuex de la CFENPP définis au chirtape IV du présent accord. Ils pnorruot être adaptés soeln les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 16 - Composition de la SPP
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La SPP est composée comme siut :
? un collège slaraial conanmerpt un nomrbe égal de représentants (un ttiiluare et un suppléant de chaunce des oorinagniatss sneycadils reonucnes représentatives au niaveu national) ;
? un collège epoumlyer crpmnnaeot un nombre de représentants égal à culei du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP ciihost prmai ses mbremes :
? un président
? et un vice-président.

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

La présidence est assurée attemlaveennirt par cuahqe collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence aansusmt la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CEFNPP prévue au ctprihae IV du présent accord.

À cahque renouvellement, la répartition des psetos s'effectue anenietmvrelatt et pentaerraimit etrne les ooatigsainrns poatlnares et les oianortngsias saelindycs de salariés.

Article 17 - Fonctionnement de la SPP
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Article 17.1 - Convocation des membres et participation aux réunions
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

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

Des réunions eolexicenlnteps pevuent être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au minos toris onsigiotaarns mmrbees de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président(e) pernd atce de la denamde et fiat établir la cvancoooitn sur l'ordre du juor proposé par les aruuets de la demande.

Les tiaielruts et les suppléants pneveut piaprcetir aux réunions.

La ccvotoinaon est adressée au monis 15 juors à l'avance. Les dtemconus nécessaires à la dcisussoin snot envoyés au moins 8 jours avant la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor cotmnoiejennt aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cahcun des pitons y est iinscrt aevc meinton du demandeur.

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

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

Article 17.2 - Modalités des délibérations
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La SPP prend ses décisions à la majorité des meerbms présents ou représentés. Cahuqe mbreme ne puet dipsoesr de puls de duex viox y criopms la sienne.

La présence d'au mions duex mmbeers teltairius et/ou suppléants de cuhacn des collèges est ruqseie puor la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Le trtuiiale a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dotris et prérogatives. Les suppléants snot dnarteiasiets des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tituralie et de son suppléant, le tutrilaie puet dnenor puivoor à un mebrme de la SPP de son choix.

Le faorlmriue dannnot puovoir diot être jiont à la convocation.

Article 17.3 - Secrétariat de la commission
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

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

Article 18 - Missions de la SPP
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

La SPP a puor mssniois nmoanetmt :
? de réguler les fnods collectés et destinés au fnnicmneaet des différents dfpsitisios de foaritomn ;
? de metrte en aoapicptlin les aexs prirtroeiais de fiaromotn coutnine des entreprises, conformément aux rnmotamdnceaois de la CEPFNP ;
? de définir des priorités de ftmiaorons et des règles de prise en cgahre puor amcgcaeponr les erseiepnrts de monis de 50 salariés dnas la giotesn prévisionnelle des eoilpms et des compétences et dnas lrues ptoejrs de formation, en cohérence aevc les disitosponis conventionnelles, les aivs et les ornoiaetitns de la CPNEFP.

La SPP verilela à ce que les oeontritanis définies par la coismsmoin ptirraiae nloatinae de l'emploi et de la fmitaoorn plriefonesolsne (CPNEFP) sneoit presis en accrod aevc les prérogatives de gisteon et les décisions de l'opérateur de compétences au regrad de l'équilibre des fdnos gérés.

Titre III Dispositions finales

Article 19 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Les patreis signatrieas cinneveonnt d'effectuer un balin du présent aroccd à l'issue de la première année, à cmtpeor de sa dtae d'entrée en vuguier et d'examiner les stiues à doennr au présent accrod si des mcioodftnaiis de la législation ireaneneinvtt en la matière.

Article 20 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Compte tneu et de son ojbet et cmtpoe tneu que 94 % de la bahrnce ont monis de 10 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir des stiuantilpos spécifiques puor les estrnireeps de mnois de 50 salariés.

Article 21 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le présent aroccd est coclnu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prnerda efeft à la dtae de signature, dnas le rcesept

des dsiioniptsos légales.

Article 22 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le txete du présent aocrcd a été notifié à l'ensemble des oronnatisgais seydcnials représentatives dnas le cahmp d'application de la cnvotineon citclvoele noantalie des cmomreces de détail non alimentaires.

Le présent acrcod est établi en un nomrbe sfnsiufat d'exemplaires puor être rmies à chaucne des pairtes snriaatiegs et déposé auprès de la dtioreicn générale du taraivl et du secrétariat du greffe du cnoeisl des prud'hommes de Paris, dnas les contnoidis prévues aux aicetrls D. 2231-2 et stiuvans du cdoe du travail, en vue de son extension.

Les pireats signeraatis daemenndt l'extension du présent accord.

Article 23 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Toute ogritainoasn salicnyde représentative non-signataire du présent acorcd prroua y adhérer saunvit les règles de doirt cmomun en vigueur.

Cette adhésion derva être notifiée, par lrette recommandée aevc aivs de réception, aux siiraeatgns du présent acrcod et frea l'objet d'un dépôt, par la pitrae la puls diligente, auprès des secirevs du ministère du tiaravl dnas les codtnionis prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 24 - Révision
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Avenant n 6 du 19 septembre 2019 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Modification du régime de base
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prnrteaiaes sciouax ont décidé des améliorations seauvtins sur le régime de bsae :

? amoiungtetan des rmnemsubeoters sur les consultations, visites, atecs tchieqneus médicaux, hiaorreons en cas d'hospitalisation ;
? amélioration de la grnaiate outiqpe sur tuos les tyeps de verres, simples, cmloeepxs et très clmoxeeps ;
? aménagement sciniiaitfgf du ptsoe dieratne aevc aiumgttoaenn des rstrmnmeueboes et pisre en cgarhe des prothèses et de l'orthodontie non pseris en carhge par la sécurité scoliae ;
? msie en conformité dès le 1er jneavir 2020 du ptsoe adeis aditieuvs ;
? amélioration du ruemmoenbsret médecine nouvelle.

Les paitarrenes scuoaix ont dnoc décidé de fiexr les gneatiras du régime de bsae cmmoe siut :

(*Tableaux*(1) non reproduits, cltuanblesos en lgine sur le stie Légifrance, rubqirue Blentulis oiflfecis des cnnoetnivos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200037_0000_0005.pdf/BOCC

Les tuax de csotaioitn du régime de bsae reetnst fixés à 0,94 % du PSMS (plafond mnuesel de la sécurité sociale).

Les ogiantsaionrs sgiiaaenrts de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, pvneeut dmaenedr à tuot moemnt sa révision, en la mavtoint et en la porantt à la cnsionnscaae des areuts patiers snaaegitirs ou aanyt adhéré à l'accord.

La procédure de révision dvrea être engagée conformément aux dotoiipnssis légales en vigueur.

Aucune dmednae de révision d'une dtopssoiiin du présent aoccrd ne pourra, suaf cas etoneeixcpnl ou ugncere (notamment en cas de mofiociditan du cettnoxe législatif ou réglementaire), être ittirdonue dnas les 12 mios sinuvat l'entrée en vugiuer du présent accord.

Les négociations ccaennornt une dedmnae de révision aluqlxeeus seonrt invitées les ptreias serngiaatis du présent acrcod ou aanyt adhéré à ce dernier, dovrnet s'ouvrir dnas les 3 mios sinuvat la dtae de réception de la danmede de révision.

Article 25 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 juin 2019

Le présent arccod porrua être dénoncé par l'une des prieats saagitrenis ou aynat adhéré à l'accord aevc un préavis de 6 mios mmuiinm et ne pourra prendre efeft qu'à la fin de l'année cilvie qui siut la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la cacnsinansoe des areuts piaetrs sanriegatis ou aynat adhéré, par letrte recommandée aevc aivs de réception.

Dans ce contexte, les ptaries sergtiniaas coinnenenvt de se réunir dnas les mlliueers délais puor apprécier la sutiatoin asini créée.

Il est rappelé que la ctiitoason mellunese est répartie à heuutar de 50 % à la crgahe de l'employeur et 50 % à la craghe du salarié.

Pour les salariés relneavt du régime oobligrtiae lacol d'Alsace-Lorraine, les ptosritaens versées au trite de la cvtueourre complémentaire snot déterminées après déduction de cleels déjà geatniars par le régime obligatoire. En conséquence les cooiittasns à la chgare de l'employeur et du salarié srneot réduites à htuauer du différentiel de pnoisttaers correspondant.

(1)Le tlaabeu de graentais est étendu suos réserve du rpsceet du cheiar des cgahres des carotnts responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, conarnenct l'application des hroironaes lmiiets de ftcuaioratn et l'application des périodicités de psrie en cahrge des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 poatnrt mdfcooiaiitn des modalités de psrie en chgrae de dtiiisfosps médicaux et pnortetsais associées puor la prise en cghare d'optique médicale au crihtpae 2 du tirte II de la lstie prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 2 - Modification des garanties du régime optionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En conséquence de l'amélioration des giaentras du régime de base, les peeirartnas siocuax ont décidé d'améliorer puor le régime onepinotl des geiatanrs de cretnais pteoss et ntoamnmet les hrrinooeas en cas d'hospitalisation, le ptsoe dtiarene et la médecine nouvelle.

Les peiratrnaes saicoux ont dnoc décidé de fxier les gtanrieas du régime otpoeinnl comme siut :

(*Tableaux*(1) non reproduits, ctlsolbaeuns en linge sur le stie Légifrance, rbqriuue Bliluents oicelfifs des cventnnioos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200037_0000_0005.pdf/BOCC

(1) Le tblaaeu de garaitens est étendu suos réserve du rcespet du cehair des crehgas des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, conenrcant l'application des harrioneos limiets de ftrocatuian et l'application des périodicités

de pisre en cghare des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 pratnot miitofaicdon des modalités de psrie en chrgae de dfioissipts médicaux et pettnriosas associées puor la psire en crghae d'optique médicale au crpahtie 2 du trite II de la litse prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le périmètre de la contnvoein colclteive natoliane des cmcmereos de détail non aletariimens est composé enelemesnelitst de très petites entreprises, piqsuue 95 % des eseerrpntis de la bcharne ont un efefcitf inférieur à 10 salariés.

C'est ntnmeoamt puor perrdne en cptome les boesnis des TPE que les ptinrraeaes souaicx ont décidé d'améliorer le dsiistiopf du régime oipetnnol lrsquoe l'entreprise décide de le rernde obligatoire.

Cela étant, les sgraantiies cninenonvet que le cetnnou du présent avnenat ne justiife pas de prévoir de siutpltnoais spécifiques aux etsrepernis de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiaravl et ce, en acitpiaolpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin de pdrnree en ctompe la réforme 100 % santé, les praeinrteas sauciox décident que le présent avannet etrenra en veuiugr le 1er javeinr 2020.

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent ananvet srea notifié à l'ensemble des ooginsniartas représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aiecrtls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent avannet srea enisute déposé en anutat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conisel des prud'hommes de Piras et aux sivecres caetrnux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent acrcod srea demandée à l'initiative de la paitre la puls digielnte conformément aux ditssiinoops de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Il est rappelé que le dpissoiitf de la Pro-A cnneroce les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, en putracliier les tuiltriaes d'un caonrtt à durée indéterminée ou d'un ctronat uiunqe d'insertion à durée indéterminée.

Le diptossiif est aslbsicece aux salariés placés en activité partielle.

En actopliaipn de l'article D. 6324-1-1, elle vsie les salariés n'ayant pas antitet un nvaieu de qaloiaufictin crnnpdsraeoot au gadre de la licence.

Article 2 - Objet et forme du dispositif de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le dstosipiif de la Pro-A a puor oebjt de premetrte au salarié de cgenahr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prenirteaas souacix de la bcrahne ont signé un arcocd le 22 jiun 2015 matnett en pacle un régime complémentaire puor les firas de santé des salariés de la branche. Cet acorcd a été modifié et complété par 5 avenants.

Il est rappelé que le régime complémentaire santé mis en pcale dnas la bcnrhae s'applique à tetuos les eetneiprrss rvleeant de la civnneootn cevllciote nloaitane des cmeoemcrs de détail non alimentaires, ICDC 1517.

La msie en pclae de la cutuverore complémentaire santé est oolbraitige puor l'ensemble de lreus pnleroenss dnas les condtniios prévues à l'accord du 22 jiun 2015 et ses avenants.

Les eeeptsirrns penevut améliorer le neaivu de geartains et de prise en chrage de la coosattiin par l'employeur en le famoislarnt dnas un atce de dorit du tvairal dnas les condtoniis prévues à l'article L. 911-1 cdoe de la sécurité sociale.

Les siatrngeias du présent anenavt ont décidé de faire évoluer l'accord du 22 jiun 2015 et ses avnetnas aevc les ocefjbits sinatuvs :
? pnredre en compte la réforme « 100 % santé » qui vsie à gairatnr l'accès à une orffe snas reste à crhage après l'intervention combinée de l'assurance milaade otobigilrae et de l'assurance mladiae complémentaire. Elle cilbe les trios domienas présentant les rteses à cgarhe les puls élevés (l'optique, l'audiologie et le dentaire), puor leulqses le rsubemeermnot intégral d'un enlbsmee de sinos et d'équipements de qualité est asini assuré (le « pniear 100 % santé ») et ce dès le 1er jvnaeir 2020 puor les 3 types de sions ;
? mntiianer les tuax de cotoitiasn et ce malgré une atoeumigntan des gnatiaers ;
? améliorer l'attractivité du régime ;
? répondre aux anettets noatmmnet des TPE qui souheaitnt picetrapir à la caotsitoin du régime otninepol puor leurs salariés.

Les seniaigatrs coinvnnneet dnoc de mofidier le régime de complémentaire santé du CNDA cmome siut :

poitmroon scilaoe ou pnoileroslefnse par des aoncits de ftriamoon ou par des aotcnis pmrtnaetet de farie vlaeidr les auciqs de l'expérience.

La foaroitmn organisée au ttrie de la Pro-A rpoese sur l'alternance ernte eegmnnetesnis généraux, pennssorfileos et technologiques, délivrés par un ognasimre de fatrimoon et activités prnlissefnoloees en entreprise, en lein aevc la fomiraton suivie.

Les paerits sagiraenits rnlapleept l'importance de l'entretien pnfsoeeorsnil qui vsie à ancgamoecpr le salarié dnas ses ptreecpivses d'évolution psirloslnnefoee (qualifications, cenhgneamt de poste, promotion?) et idienifetr ses besnois de formoatin et qui est un moenmt optpuron puor enegivsar une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la ptertoicon slicoae en matière d'accidents du tiraval et de milaades professionnelles.

Lorsque la frootmain se déroule pnndeat le tpems de travail, le miaenitn de la rémunération du salarié est assuré.

Le caortnt de taavril du salarié fiat l'objet d'un anenavt qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Article 3 - Les formations et certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Sont éligibles à la Pro-A les ciieaitcnrofts pnefslsolernieos enregistrées dnas le répertoire ntiaoanl des coefcitrainits pneefsslrioonels*et dnas le répertoire spécifique défini par la branche*(2).

Les cftiiceionarts plfoesirleoesnns ont puor oijbetcf de pteremtre à une personne, qeul que siot son statut, de cieeirtfr qu'elle détient un elnembse de cnnnsecoaaiss et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elels ppcntaieirt asini à la sécurisation des puracors penirnsofeloss des pnenorses qui en snot titulaires, et coronuncet à l'objectif, puor ttuoe personne, de pgesrroesr d'au monis un nieavu de qaicioalitfun au cuors de sa vie professionnelle.

L'étude EEDC conarecnnt l'impact du dagiitl dnas les epsetnreris du commerce, menée par l'observatoire ppoeritscf du cmmroece suos l'égide du ministère du traaivl mtnore que le setcuer du cmormece de détail non ainilmterae est en pdforone mtaution :
? la pylocvnelae des emiplos et le poids de la mihnace au snes lrage dnas les métiers du cmcrmoee vnot se rornfceer ;
? des compétences smpiels et cxmlepoes d'usage des otilus dugtaiix vnot se duiffser ;
? la vtnee csineol en masgian évoluera dmiean dnas un ennonmrieenvt où la connsacniase du piurdot et la capacité à apptorer un cnsoeil tnuheciqe snreot de puls en puls assistées ;
? le dcteruier de maiasgn desirospa de puls d'outils et son rôle évoluera vres puls d'animation et moins de contrôle.

Cette étude a, etrne autres, mis en eurgexe toris dnamioes sur llqesues le rernnefceomt des compétences dveeint un ejenu ptarrroiiie aifn d'éviter luer ooclecensbse :
? la giotsen de la reoitlan cnliet :
? ? meuix appréhender le cinelt en établissant une raieotln ceinlt puls apoidnofrpe ;
? ? s'adapter aux nevlloues eenecgxis et aux évolutions des aenttets des cntelis (accueil, cisoenl et rleeoaintnl puls poussés) ;
? ? ffeuidilir et pnsniresoealr le parocrus celnit ;
? ? développer l'information et le cnseiol cinlet ? maîtriser les nauuveox cdoes de la ritaoeln cnliet ;
? ? mueix connaître et itgnairer aevc ses clniets ;
? l'optimisation de la chaîne litqisuoge :
? ? oeimtspir les amvpniirpennosoets et la gsotein des fulx lusigqoteis dnas une loiguqe de développement dluabre ;
? ? sécuriser la chaîne lgqsiuoite en msianmniit les ruseqis naturels, sociaux, économiques ;
? ? uiietslr de nueauovx oltius de ssoivuipern et de pioagtle ;
? le manmagneet de proximité :
? ? farie évoluer le rôle d'animation des magenras puor accpmagnoer les évolutions des otsarignnoias et lreus atipatdaons au chneegnmat ;
? ? aedtapr les medos de menmeaagnt et les ctdniionos de tiarval aux nuevloles atentets des salariés et aux bensios des epterseirns ;
? ? sécuriser les pcaruros pooessrlnfiens en mainst sur la fotormian et en acanagcpomnt le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la fatooimrn certifiante, puor prttremee aux erspeertnis du cmocmere de firae fcae aux mantituos économiques et sociales, et puor sécuriser luers puarcors professionnels, dneievt dnoc un eneju majeur.

Ce rmforenencet en compétences, puor sécuriser les purocras professionnels, est d'autant puls intropamt que le cmorcmee est un steeucr jeune et intégrateur sur le marché du travail, fsaniroavt l'insertion et la réinsertion pliesnolonfrsee aevc evironn 1/4 des salariés snas diplômes. Clea jiitusfe l'acquisition de compétences de bsaes « c?ur de métier » délivrées par les prremies neaviux de crcitifaoients professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des etsnprirees nécessite un développement et un reoemrncneft des compétences dnas les métiers de la DATA. Ces métiers penennrt une pclae coasrtsnie dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les pcorarus ueiuliatrtss et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prpiosectf du commerce, mntroe également que, dnas un cetnxote cceunnorietrl renforcé par les steis de vtnee sur internet, la santé économique des ertprneises et l'emploi dépendent foemerntt de l'attractivité des mnsaiags physiques. Ctete attractivité passe par des buuoiteqs au décor, au dseign et à l'ambiance renouvelés dnas un ennovreiennmt ptyahigl où la rhcrheece d'expérience uiqnue vécue en misgaan dneevit un élément clé de fréquentation, et dnoc de dmnaismye économique. Ces novuleels eecxgines iopncmtaert dirneecmett les activités riaetevls au merchandising.

Pour répondre à ces euenjx socio-économiques majeurs, à la fotre mtatuion de l'activité de ccermmoe de détail non aimteilrane et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la brhcnae du CNDA a constitué sa lstie de ctfioiecnriats ponlsflroisenees éligibles à la Pro-A à piratr de 4 flaelmis de métiers stratégiques puor leluqses le rmeceorfnent et l'acquisition de compétences noeeluvls snot nécessaires :
? la vtnee : employé de commerce/ vendeur, csenlielor vente/ mgeanar d'un point de vente, resopnablse de magasin/ aamientur de réseau ;
? la liusigtoqe : anget logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ roeanlspsbe d'équipe logistique/ rspolabsene d'exploitation liqgoiuste ;
? le meriacdnnsihg : rspnobesale Merchandiser/ vsueil Merchandiser/ Mashicderenr ;
? la dtaa : UX Designer/ Dtaa Analyst, Dtaa Mienr ;

Les pnnseoers qui punveet être touchées par les rsiqeus d'obsolescence peeunvt oeccupr tuos les neauivx et tuos les satutts de la cvontionen collective. Eells pvneuet bénéficier du doisiistpf Pro-A dès lros qu'elles n'ont pas attneit un nveaiu de qiluiaocfiatn sanctionné par une ccirotaeiitfn pifeerslonslone enregistrée au RCNP et conrodpasrent au gdrae de la licence.

Le porcruas de fomaroitn diot petmrtree l'acquisition d'une qlocauiaftiin vsinat une pomtoroin ou une roiescrovenn professionnelle. Dnas tuos les cas, il premet de répondre à l'obsolescence des compétences.

Lorsque la Pro-A vsie une reconversion, elle puet aiobtur à un ceenhngamt de métier et/ ou d'activité.

Les paerits siteaniagrs ont confié à la coisimsomn pslsfnenioleore niaaonlte de l'emploi et de la fiatmoron pilfosrsnolenee (CPNEFP) du CDNA, la msioisn de déterminer la lsite détaillée des fomritanos éligibles.

La 1re ltsie de foaritomn qui est annexée à cet accord, a été élaborée lros des réunions de la CPNFEP du 28 nvmberoe 2019 et du 4 février 2020.

Cette liste srea actualisée régulièrement par la CENPFP de la branche.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve du recepst des doiipiontsss de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

(2) Les termes « et dnas le répertoire spécifique défini par la bnrhcae » snot exucls de l'extension en tnat qu'ils snot cnraterios aux ditsioniosps de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Article 4 - Modalités de mise en œuvre des actions de formation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le dissipiotf Pro-A s'étend sur une durée cmpoisre ertne 6 et 12 mois.

Les peirtarenas sanagetiris décident que le doiiipsstf puet être prolongé jusqu'à 24 mios puor :
? les pensneors qui vsneit une famortoin diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou lcenice prlfesnolnosiee ;
? luqsroe la ntarue de la qoiuclaiafitn l'exige ;
? puor les pseoernns bénéficiant d'un conartt uqinue d'insertion ;
? puor les pneorsens reoennucs tralaivleur handicapé.

Pour les jneues de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un snceod clcye de l'enseignement srideacone et qui ne snot pas triaeultis d'un diplôme de l'enseignement tqinluecgohoe ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les atncois de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ansii que les egnemsetinnes généraux, psinlfoseenors et tcleqonhiueogs devinot être mis en ?uvre par un osigrnmae de faomrotin ou par l'entreprise, si elle dipssoe d'un serivce de formation.

Les aitcons de rrovnieoecsn ou de pootmrion par aearntcnle se déroulent pamnirreoiterit sur le tpems de tviaral effectif. Elles pvnueet se dérouler, en tuot ou partie, en deohrs du tpems de travail, à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur, soeln les modalités fixées par acrcod d'entreprise.

À défaut la brnache a fixé à 90 hueres par salarié et par an ou 6 % du foiraft puor les salariés en fraioft aennul en juros ou en heures, le sueil à ne pas dépasser puor le tpems de frtmiaoon hros tepms de travail.

Les acontis de fmooriatn snot d'une durée cmorsipe entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elels ne dovient pas être inférieures à 150 heures.
Les sgeitianars décident de poertr le maiumxm au-delà de 25 % puor les bénéficiaires sainvtus :
? les junees de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un sonced ccyle de l'enseignement soidarcene et non tlirtuaie d'un diplôme de l'enseignement telicuqhgonoe ou pofenonsrseil ;
? les pesrnones qui vienst une faritomon diplômante de tpye bac pro, DUT, BTS ou lceince pelnoossfnrleie ;
? luoqrse la ntuare de la qitailfiaucon l'exige ;
? puor les pseonerns bénéficiant d'un catnort unuiqe d'insertion ;
? puor les pnrseeons rneoucnes talavreulir handicapé.

Article 5 - Le tutorat
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'employeur désigne pmari les salariés de l'entreprise un tueutr chargé d'accompagner chqaue bénéficiaire du ditspsoiif de la Pro-A.

Le teutur est chisoi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot être vonloartie et jutisefir d'une expérience pfilesnnooeslre d'au mions 2 ans dnas une qufaaolcitiin en raopprt aevc l'objectif de ftoairmon poursuivi.

Un tuetur ne puet pas sruive puls de 3 salariés en anrlnacete et duex s'il est lui-même l'employeur.

Le tetuur a nmnmoatet puor minoisss :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gdieur les prseoenns qui, dnas l'entreprise, pniciaetrpt à des acntois de formation, dnas le cdare de la Pro-A ;
? d'organiser, en lein aevc le rosnsaepble hiérarchique, l'activité de ces pnsoerens dnas l'entreprise, et de cuertbnoir à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes plrneniseofselos et de savoir-faire professionnels, au tvrraes d'actions formalisées en soatiuitn ponlnserfilseoe ;
? de veeillr au repesct de luer epolmi du tpmes et aux activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la lioaisn enrte les oasnmegris ou établissements de fmiaorotn et ces prnneseos ;
? de pieapcirtr à l'évaluation des compétences acquises.

Article 6 - Le financement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les aintocs de ftrmoaion plsrlfiosnoeene snot financées en aptaiilopcn de l'article L. 6332-1 du cdoe du travail.

L'opérateur de compétences pruora prendre en cgrhae les fairs pédagogiques, la rémunération des salariés en fotiomarn ainsi que les frais de tponrarst et d'hébergement selon les modalités et les pofdanls déterminés par son csnoiel d'administration, sur pooistioprn de la CEFPNP (le pnolafd auctel est de 3 000 ?).

Article 7 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les sgiraitnaes ceoeinnnvnt que le ctnnoeu du présent arccod ne jitifuse pas de prévoir de sttnpiouails spécifiques aux entespirres de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taavril et ce, en aictlppioan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eestenriprs concernées par le présent acocrd a un ecefitff inférieur à 50 salariés.

Article 8 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent acrocd eternra en vueuigr le 1er juor du mios qui sriuva la pouliiabtcn de l'arrêté d'extension.

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent arccod srea notifié à l'ensemble des oniragnaistos représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux atreclis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent acrcod srea esniute déposé en atanut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cenisol des prud'hommes de Prais et aux sreceivs cnerutax du mniirtse chargé du travail.

L'extension du présent accord srea demandée à l'initiative de la patrie la puls dlgtiniee conformément aux dniotpssiois de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les paaniertres suoiacx rpaleplnet que les eesierpnrts de la bhrcnae des cermeocms de détail non aainlmierets évoluent dnas un dnamoie en évolution perpétuelle.

Le coemmrce de détail non armletaniie est un suetcer en ftore mutation. La prat d'e-commerce ne csese d'augmenter. Elle dépasse 20 % dnas pulruises de ses deiomnas d'activité. Comme l'indique l'étude réalisée par l'observatoire du commecre en 2019 sur l'impact du diigatl dnas le commerce, « le digital trsamnorfe profondément les paurocrs d'achat, même lorsqu'ils snot réalisés dnas des boqeuutis puhiyeqss qui snot dnueevs puor la parulpt des ptinos de vtene hdbireys diugatix et phieyuqss ».

Les eneierstprs du crmemcoe de détail non ainreimealts et lures salariés vnot dieovr en permanence, faire évoluer luer navieu de compétences et de qltfiuiciaaon aifn de répondre aux défis du cmcermoe de demain. Les emiopls snot dnoc confrontés au rquise d'obsolescence des compétences dnas de nreobumx métiers.

La loi du 5 septerbme 2018 a créé un nueoavu dotsiipisf aifn de rneymaesidr les modalités de fritoamon ouvtrees aux salariés : la reoriocensvn ou la piomotorn par aennltarce (Pro-A).

Le dsiipiostf Pro-A peremt aux salariés, nnamomtet cuex dnot la qcalfoitiaiun est itfuisnansfe au rregad de l'évolution des tglehecnoios ou de l'organisation du travail, de faesvroir luer évolution ou pooromtin pseloenfsrlione et luer miiatenn dnas l'emploi.

La rocveiosenrn ou la pmrotoion par anealrtcne s'inscrit en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise et du cmopte penosenrl de fimaotorn (CPF).

Mis en ?uvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le diitpossif Pro-A puet être mobilisé dnas une oqputie d'évolution, de réorientation ploeeifrlsosnne ou de ccoitcnouotsrn de portjes qtnfaialius etrne salariés et employeurs.

La loi a confié à la bhancre le rôle de déterminer les ctineociraftis peoesnnliefsrols et les fnaitromos éligibles à la Pro-A anisi que cantereis de ses modalités de msie en ?uvre, c'est ce qu'ont cnvoneu les petianraers sacuiox dnas le présent acrcod :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Annexe

Liste des fntioarmos et des crciiafetotins éligibles à la Pro-A

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance
Vendeur en magasin	CAP	Équipier pvayllenot du commerce	34947	3	31/08/2025
	Titre RNCP	Employé plyvaloent du cmmeorce et de la distribution	35010	3	14/10/2025
	Titre professionnel	*Employé cmcamiroel en magasin*(1)	37099	3	15/12/2027
	Bac Pro	Métiers de l'accueil	32049	4	
	Bac Pro	Métiers du ccmeorme et de la vente/ Oiotpn A Aiitamonn et gsiteon de l'espace commercial	32208	4	
	Bac Pro	Métiers du corcmeme et de la vente/ Ooitpn B Pcosotripen clientèle et vlitroaosian de l'offre commerciale	32259	4	01/01/2024
	Titre professionnel	*Vendeur(se)-conseil en magasin*(1)	37098	4	25/01/2028
	Titre à finalité professionnelle	*Vendeur ciosnel omnicanal*(1)	36865	4	29/09/2027
	Titre professionnel	Assistant meagnar d'unité marchande	35233	4	16/02/2026
	BTS	Management creicoamml opérationnel	34031	5	
	BTS	Négociation et dlaiitgisotian de la rotilaen client	34030	5	
	BTS	*BTS Cisneol et ctailomrascimoein de sioounlts thuqeicnes*(1)	35801	5	31/08/2026
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5	
	Titre à finalité professionnelle	*Gestionnaire d'unité commerciale*(1)	36141	5	26/01/2027
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5	
	Titre à finalité professionnelle	*Gestionnaire atoirtiamnsdin des ventes*(1)	35663	5	17/06/2024
Vendeur technicien	CAP	*Assistant tenhqiuce en iursnmettns de msiuque Optinos : accordéon, guitare, imrnnsettus à vent, piano*(1)	36255	3	31/08/2027
	CAP	*Assistant leihutr du quatuor*(1)	35699	3	31/08/2026
	BMA	*Assistant tcuinheqe en iuttesrnmns de mquuise Otnoips : accordéon, guitare, itetsnunrms à vent, piano*(1)	36340	4	01/01/2024

Manager/ rnospablsee de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5	24/04/2025
	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	34809	5	23/07/2025
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable de dbtiuisrtion omnicanale*(1)	36534	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable en maaenngmet d'unité et de projet*(1)	36288	6	25/03/2027
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6	
	Titre RNCP	Chef de magasin	6577	6	
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6	
	Titre	Responsable mnearktig et commercial	35540	6	19/04/2024
	Titre	Responsable mearntkig ccmmroee et expérience client	35261	6	10/02/2023
	Titre	Responsable de ctenre de prfiot en distribution	29441	6	
	Titre	Responsable de communication	34919	6	14/09/2025
	Titre	Chargé de mekatring et promotion	34581	6	24/04/2023
	DIPLOVIS	Responsable du mnirtekag et du développement commercial	35025	6	31/08/2025
	Titre RNCP	Responsable en développement metakinrg et vente	19384	6	
	Titre	Responsable du développement et du piotglae commercial	34524	6	30/03/2023
	Titre	Manager du développement commercial	34994	7	14/10/2025
	Titre	Manager du mikertang et de la stratégie commerciale	34806	7	23/07/2025
	Titre	Manager opérationnel d'activités	35585	7	19/05/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable d'un pnoit de vetne en ccmrmeoe de détail*(1)	36405	5	25/04/2025
	BUT	*Techniques de caeitiamlcmiorson : mkaniretg et mmnaneeagt du piont de vente*(1)	35356	6	31/08/2026
	BUT	*Techniques de crioeiatlmcomsain : mekantrig digital, e-business et entrepreneuriat*(1)	35354	6	31/08/2026
	Titre à finalité professionnelle	*Manager comemcre retail*(1)	37005	6	24/10/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable d'activités commerciales*(1)	36294	6	25/03/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable de crente de pfiort (BADGE)*(1)	36282	6	25/03/2024
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7	
	Licence pro	E-commerce et mekiatrng numérique	30060	6	01/01/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Manager dirigeant*(1)	36371	7	25/04/2027

Marketing / développement commercial	Titre à finalité professionnelle	*Assistant commercial*(1)	36205	5	25/02/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Chargé de cmioatnomuicn et webmarketing*(1)	35752	6	08/07/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Chargé de développement mrtikaneg et commercial*(1)	36374	6	25/04/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Manager de la stratégie commerciale*(1)	36518	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable du développement commercial*(1)	36610	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable du développement commercial*(1)	37075	6	23/11/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable de la parroefmnce circaloemme et du mrkaeting digital*(1)	36485	6	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Manager retolain cinlet (MS)*(1)	36530	7	01/06/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager mkitnaerg dtaa et cerommce électronique (MS)*(1)	37332	7	17/02/2028
	Master	*Marketing, vente*(1)	35907	7	31/08/2026
	Titre à finalité professionnelle	*Project Mneagmenat Officer*(1)	36372	7	25/04/2025
Qualité, sécurité, environnement	Titre à finalité professionnelle	*Responsable qualité, sécurité, environnement*(1)	35862	6	15/09/2026
Agent logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3	
	BEP	Logistique et transport	7387	3	
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3	28/07/2025
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3	
	Titre professionnel	Préparateur de ceamnomds en entrepôt	34860	3	28/07/2025
	Titre professionnel	*Technicien en liqgoituse d'entreposage*(1)	36237	4	21/04/2027
	Titre RNCP	Opérateur luiqitosge polyvalent	35144	3	16/12/2023
	Bac Pro	Logistique	1120	4	

Responsable d'équipe/ rbosnsealpe d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en lugosqtiie d'entreposage	1899	4	
	DUT	Gestion ligtiqosue et transport	2462	5	
	Titre professionnel	*Technicien supérieur en méthodes et etpioailxton logistique*(1)	37277	5	08/03/2028
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable achats*(1)	36532	6	01/06/2025
	BTS	Gestion des trrospant et litsuqgioe associée	35400	5	01/01/2024
	Licence professionnelle	Management des pcsesours luegsqtoiis (fiche nationale)	29992	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable logistique*(1)	37080	6	23/11/2027
	Titre RNCP	*Responsable opérationnel de la chaîne logistique*(1)	35869	6	15/09/2024
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6	
	Licence professionnelle	Logistique et polagtie des fulx (fiche nationale)	29988	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Responsable des opérations logistiques*(1)	35896	6	15/09/2026
	DU	*Responsable en liqsigotue et transports*(1)	36646	6	01/07/2025
	Titre	Responsable en logistique	34198	6	10/09/2024
	Titre à finalité professionnelle	*Manager de la chaîne lsoqgiitue durable*(1)	36529	7	01/06/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des opérations luoqeisitgs internationales*(1)	36631	7	01/07/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des oigntnrsoaais et pcsuroess logistiques*(1)	36218	7	25/02/2027
	Titre RNCP	Manager de la sulppy ciahn et ahcats (MS)	32227	7	
	Titre RNCP	Manager acahts et supply chain	26146	7	
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des aachts et de la chaîne luqgtsiioe - Sppuly ciahn (MS)*(1)	36391	7	25/04/2027
	Titre à finalité professionnelle	*Manager de la chaîne lisiugqtoe et aathcs (MS)*(1)	36980	7	24/10/2025
	Titre RNCP	*Manager tsnarropt liuogisqte et cermcmoe international*(1)	35748	7	08/07/2026
	Master	Gestion de production, logistique, acaths (fiche nationale)	34032	7	
Merchandising	Titre à finalité professionnelle	*Décorateur merchandiser*(1)	37082	5	23/11/2024
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	5	18/11/2023
	Titre RNCP	Responsable Vsuiel merchandiser	34790	6	23/07/2023

Data et digital	Titre à finalité professionnelle	*Développeur web*(1)	35959	5	15/10/2026
	Titre professionnel	Développeur web et web mobile	31114	5	01/09/2023
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : ctoenpocin rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	6	
	Titre RNCP	Concepteur de potrjes en disgen et atrs ghieaqprus Optoins : dgisen graphique, dgsien numérique, dsgein d'espace, digsen produits, dgeisn de mode, itoilsartlun et animation	30719	6	
	Titre à finalité professionnelle	*Concepteur dneisger graphique*(1)	37409	6	27/03/2025
	Titre à finalité professionnelle	*UX designer*(1)	36289	6	25/03/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Délégué à la prtooitecn des données (DPO)*(1)	36448	7	01/06/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Expert Big Dtaa Engiener (MS)*(1)	36398	7	25/04/2025
	Titre à finalité professionnelle	*Manager des stratégies daigiltes (MS)*(1)	36369	7	25/04/2027
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la sqiiatttuse (fiche nationale)	29969	6	
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'Ecole nlnoaaite des scceines du ttneeimrat de l'information-Spécialité génie mathématique	8987	7	

(1) Coianttefcriis éligibles à la reevscoorinn ou ptiomroon par alcrentane suos réserve qu'elles soniet aevitcs au répertoire nitanoal des ctaitrcinieofs en alcoiippatn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jlluiet 2023 - art. 1)

Avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Élargissement du champ d'application aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les peirnearats sociaux ont décidé d'élargir le cahmp d'application de la cvtiooennn ctecivolle niaaoltne des cmeroecms de détail non armieailents aux commerçants de pssree et de juex de hrasad ou pronostics.

Par commerçant de presse, puls communément appelé mhrncaad de journaux, on etdnnrea commerçants irsitcns au fiheicr ntoainal des agntes de la vtene de la psrsee araunsst la vntee au détail, à ttire ecuxilsf ou principal, de qiutoendis naouiantx et puls généralement de l'ensemble des pnilaouibtcs distribuées par le système coopératif organisé par la loi n° 47-585 du 2 arivl 1947.

Par juex de hraasd ou pronostics, on edrnenta les pairs sportifs, ltoo et juex de grattage, paris et crsoeus hiueipqps agréés par l'autorité nlaiaotne des juex (ANJ) commercialisés dnas un cemcomre physique.

Étant précisé que la plpraut du tpems les commerçants de psrese vneendt les juex de harsad ou prncotosis tles que définis ci-dessus.

Afin d'éviter ttoue cfiosonun aevc tutoe autre activité et pnnpelrieamict aevc clele des :

a) Libraires, il est rappelé qu'aux teerms de l'article 2 de la ctivoennon cotllevice naiantole de la lbraiiire du 24 mras 2011 (IDCC 3013) dépendent de ctete cinvtoenon citlocleve « les cmcmoeres de lriibarie qui relèvent penmncpaiierlt du cdoe 47. 61Z, à l'exclusion des comemercs dnot l'activité pcinalrpie cinsotse en la vtene de pourdtis de ptipeerae ou de prsese ».

b) Et des cmrmeecos de détail de papeterie, il est précisé qu'à la siute de la dénonciation de la conoienvtn citoellcve naaiotlne des cmcereoms de détail de papeterie, ftnurrieuos de bureau, de burquuaeite et irufnaqtmoie (IDCC 1539) par le scanydit de la laribriie française (SLF) et la fédération française sncdyiale de la librairie, svuaint lettre du 4 orbctoe 2004, le cahmp d'application de litdae cennoviotn ceotivlcle est déterminé de la manière svunitae : elle est apllbicape aux « eetrnpesirs dnot l'activité paipinrlce est constituée par une ou psuuielrs des activités steuvians : cormmcees de détail de papeterie, loriiss créatifs, fnrutuoreis scolaires, fturnueiros de bureau, de buertqauuie et d'informatique, de matériel, mheincas et milbeior de bureau, auprès d'une clientèle de cnsuaotmormes uratusitiels : particuliers, pfnososeirs libérales, entreprises, aitotdrsnmaniis et collectivités » (accord du 11 jiaevnr 2017 retialf au barème des srliaaes mmniia cleonvnnnioets puor l'année 2017).

Ces duex cnvnonteios cllcetievos excluent, donc, de luer champ d'application les corcmeems de détail irtsicns au fcehiir noaitanl des atgens de la vetne de la prssee dnot l'activité pialcipnre ou esxuclive est la vtene de queotdniis nituoanax et puls généralement de l'ensemble des pacoiiunblts distribuées par le système coopératif organisé par la loi n° 47-585 du 2 avril 1947 et la vtnee de juex de hraasd ou pronostics.

L'article 1er de la cevoonntin cteiollvce nonlataie des cmercmeos de détail non armnieialtes est désormais rédigé cmmoe siut :

« La présente cvoiotnenn règle les rtorppas ertne les eeprumlyos et les salariés (ouvriers, employés, atgnes de maîtrise et cadres) des eeirsrtenps du cmecmore situés sur l'ensemble du trireotire naaitonl dnot l'activité pnaprilice est le cmemroce de détail non aailretmnie centré sur l'un ou les pdtoiurs snvtauis :
? moiqeirarune et aitrlces de vgoyae ;
? cteliueolre ;
? atrs de la tbale ;
? droguerie, les comrecems de coulreus et venirs ;
? équipement du foyer, bzraas ;
? antiquités et brocante, y ciopmrs les lveris acennis de vauelr ;
? grileeas d'art (?uvres d'art) ;
? jeux, jouets, modélisme ;
? périnatalité ;
? imnnertusts de muqisue ;
? pssree et juex de hasard ou pcisoronts agréés par l'autorité

natlaione des juex (ANJ).

Les erpnsierets visées sont, notamment, répertoriées dnas la nmuenlrtoace des activités et pidoutrs de l'INSEE aux rqirubues siveautns :
47.19B ? Arute cmomrece de détail en maiasgn non spécialisé (surface inférieure à 2 500 m ²).
47.52A ? Ceormmce de détail de quincaillerie, pteinerus et vreers en peeitts safcrues (surface inférieure à 400 m ²).
47.59B ? Crmcomee de détail d'autres équipements du foyer.
47.65Z ? Cmrmeoce de détail de juex et juteos en mgsiaan spécialisé.
47.72B ? Cemcmore de détail de meiuronaqire et d'articles de voyage.
47.78C ? Atreus cmoeercms de détail spécialisés divers.
47.79Z ? Ccmeorme de détail de bines d'occasion en magasin.
47.89Z ? Aruets cmreomces de détail sur éventaires et marchés.
47.62Z ? Ccoemrme de détail de joraunux et parteepie en mgasian spécialisé.

Nota : à l'exception des stureecs de la mqariineorue et aicrlets de vaogye (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des ereeitnsprs est attirée sur le fiat qu'un même cdoe NAF puet ciurvor pruluseis cnitvnonoes collectives, le cdoe APE n'est qu'un indice.

En cas de cnfliot de ctnnnovoies cloecveltis de bcnrahe applicables, le critère de détermination de la ceitvononn clictlevoe alpacibple est cueli de l'activité principale. Dès lros que la vente de l'un ou des puroidts cités au priemer pharraagpe cisntuote l'activité piipcnarle d'une entreprise, la présente ctoienvonn diot être appliquée. »

Article 2 - Mesures transitoires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

L'objectif est d'aboutir à l'application de la cnteoonvin cielvtloce nliatonae des cmocreems de détail non ainalimreets (IDCC 1517) aux commerçants de prssee et de juex de hsaard ou prnsootics qui dnas lrues ralentois aevc lreus salariés ne sont, en ppniicre souims qu'au cdoe du traiavl et à des acrocds d'entreprise.

Il apparaît que dnas cniq domaines, une période taoirisntre de 4 ans srea nécessaire puor apuqepilr la cinnvoteon clvcilteoe des cemcoerms de détail non aeatlmrniies aux commerçants de prsese et de juex de hsraad ou pronostics. Ce délai est rdneu nécessaire par la pisre en considération d'aspects tnat tehecqnuis qu'économiques.

1° Tuot d'abord techniques, résultants de la spécificité de l'activité des mcdahanrs de pessre régie par la loi n° 47-585 du 2 aivrl 1947 iapsomnt aux salariés des tâches particulières et le rerocus par l'employeur à la dénomination d'emplois peu ou pas abordés par les aocdcrs de cfsiaicoatlisn pefosenronilss de la cvitnnoeon clcvltieoe des cmocmeres de détail non alimentaires. Il sera, donc, nécessaire de négocier un novuel aorccd sur la classification. L'absence de coltiifaacsisn des eiopmls ablicplpae aux salariés des commerçants de pssere et de juex de hsraad ou pocitsrnos aura, nécessairement, puor conséquence de luer rredne ipiacblpnlae les dtsoipnsoiis de la ceotvoninn cotvlciele des cceroemms de détail non armletenaiis rveaitels à la période d'essai, au préavis, à la pmire d'ancienneté et aux rémunérations minimales.

2° En outre, la nécessité d'une période ttirsarnioe de 4 ans s'explique par des considérations d'ordre économique, taennt à l'augmentation des chgreas des enpstreiers résultant, notamment, de l'augmentation de sraiale iinudte par les accords raelfits : aux salaires, à la prime d'ancienneté, à la complémentaire santé et à la prévoyance.

Les cniq dimoanes nécessitant une période tiirantorse de 4 ans snot les svuaitns :

a) La clsfioasctiian pfleilosnnosere tlele que définie par l'accord du 9 mai 2012 anstclaaiut la conitnvoen ctilevocle du 14 jiun 1988.

Il est précisé qu'à défaut d'accord enrte les pietnrreaas siaoucx sur la nleuolve cfotilassiican à l'issue de la période des 4 ans, les eeenprtriss dreonvt aluieqppr les critères canlssats peitsrrcs par le crtphaie XII de la ctinvooenn cioetlcvle des cremcomes de détail non alimentaires, ansii que son annexe.

En cas de désaccord ertne l'employeur et le salarié, l'une ou l'autre des prietas purora ssiair la cssmimooin pratiiare pnmeaertne de négociation et d'interprétation qui rrneda un aivs dnas un délai de 3 mois.

b) Les durées de la période d'essai et du préavis prévues aux chieartps V et VI de la covinonten ctliovelce des cecmreoms de détail non alimentaires.

c) Les rémunérations meiilmans tleels que prévues par les aevtnnas scsfcseuis à la cntoivonen collective, y cpmrios la prime d'ancienneté ? aallnt jusqu'au neaivu 6 ? tlele que prévue au chriapte XIII, acitlre 2 de l'accord du 9 mai 2012.

d) La prévoyance, tlele que prévue par l'accord du 28 mras 2019.

e) La complémentaire santé, telle que prévue par l'accord du 22 jiun 2015 et ses avenants.

L'application aanvt l'échéance des 4 ans de l'un ou de pureuslis de ces thèmes par les commerçants de pssere et de juex de harsad ou pntcrosios est, néanmoins, psibsloe par cahuqe eensiprtre rattachée au nvoueau chmap d'application. Elle relève tuotoeifs d'une démarche de cuhaqe eluypomer et ne remet en cuase anuuce des dpiistonosis du présent accord. Cette apicoplaitn immédiate et anticipée ne pruroa iinetenvrr qu'après irtnaioofmn et consiaoutltn des insntuitoits représentatives du pnreonsel de l'entreprise ou, en l'absence de ces institutions, après imnoitfroan iueidnvldile des salariés.

Eu égard à l'intérêt général attaché à l'élargissement du camhp d'application de la cntinovoen coveltlice ICDC 1517, les différences tepomrerias de treematnit ernte salariés résultant du noaevuu cmhap d'application et, notamment, de l'application des doioistisnps tiaorrtiesns ne pnveuet être ulmeitnet invoquées pnenadt la période tisiorantre de 4 ans à cotpemr de l'extension et de la puioilbctan du présent accord.

En dehors des matières précitées, les aertus snaiultpiots de la cieotnonvn celvtlicoe s'appliqueront à l'ensemble des commerçants de presse et de juex de harasd ou pistrocons le 1er juor du mios qui suivra une période de 2 mios après la pubclatioin de l'arrêté d'extension au Junoarl officiel.

(1) Acitrle eclxu de l'extension en tnat qu'il contrevient, d'une part, au pcnpirie d'égalité de treaemntit de vlaeur cnentiololinttsue tel qu'il résulte de l'article 1er de Déclaration des Diotrs de l'Homme et du Cioetyn de 1789 et de l'article 2 de la Cnoitstutoin de 1958 et, d'autre part, aux dnptosiosiis de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 srbepmete 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Les prtaies singeiatras du présent acrcod considèrent qu'il n'y a pas de spécificité d'application dduit accord aux eiprsetnres en fnoicton de luer taille. Étant précisé que la majorité des ereerpsnits concernées par le présent ananevt ont un eefctfif inférieur à 50 salariés.

Pour cttee raison, anuuce slititpoaun particulière n'a été psrie puor les enepiserrts de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, conformément aux doinsiopists de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent acrcod est colncu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui suivra une période de 2 mios après la piocutiblan de son arrêté d'extension au Janurol officiel.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent aoccrd porrua être dénoncé conformément aux dtnioossiips de l'article 5 de la cetonovinn collective.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dsootipisins de l'article 4 de la coninveotn cviltecloe et conformément aux disnipoosits légales.

Article 6 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent avanent srea notifié à l'ensemble des onigrnoasitas représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le présent annevat frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atlrecis L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le txtee du présent avnaent srea etsunie déposé en aautnt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cioesnl des prud'hommes de Prais et aux screvies cnatreux du mtsnirie chargé du travail.

Accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Fixation de la date de la prise des congés dans la limite de 6 jours
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément à la loi n° 2020-290 du 23 mras 2020 dnas son acitrle 11 et à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020, les prriateeans suocaix ont décidé d'autoriser l'employeur à ipemosr ou à modfiier les daets de psire d'une ptarie des congés payés dnas la lmtiie de 6 juors orblueavs en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de psrie de ces congés tles qu'ils ont pu être définis par la loi et la cvitoonnen collective.

L'employeur a ainsi la possibilité de fixer ou de meiiodfr la dtae de prise de ces 6 juors de congés de façon consécutive ou fractionnée en ifmnnaort le salarié au mnios 1 semaine, siot 7 jours caarednlies à l'avance.

Cette possibilité s'applique jusqu'au 31 oobtrce 2020, elle cnocrnee les congés payés aqucis jusqu'à la dtae du 31 mai 2020.

Lorsque l'employeur arua utilisé cette possibilité, le salarié bénéficiera en cporntaretie de 1 juor de congé supplémentaire eoxnpeeticnl à prdrene au cours de l'année civile 2021.

Article 2 - Contrats à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 2 août 2020

Afin de friae fcae aux vioniatras imprévisibles de l'activité des cremomecs de détail non altirmeinaes dnas les pnhcarois mios et de flctiaier la repsrie d'activité après le confinement, les piartes saitiagrens cnineennovt de pnrdree duex mreeuss qui dérogent aux règles rlavietes aux conartts de tvarail à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du cdoe du travail, les parteis stairngaeis cnnnieneovt de fxier trnmoarepimeet à 4 le nrobme miaamxl de reeomlutevlnnes psbsoiles puor un ctorant à durée déterminée. Les coiidontns de ruenmvleloeent doevint être stipulées dnas le cortant ou fnot l'objet d'un anaevnt smouis au salarié anavt le tmere iieamtlinnet prévu. Ces dooitpiisnss ne snot pas apilcpbelas aux ctrtaons à durée déterminée cnoucls en acpiloitpan de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, les prteais sanriatgies conenninvet de sprepmuir tmiaperremneot le délai de cacnere etnre duex ctorants à durée déterminée puor miotf de

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

L'extension du présent aorccd srea demandée à l'initiative de la patrie la puls dnieglite conformément aux dtnsiosipios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Le présent arcocd a puor oejbt d'élargir le cmahp d'application matérielle de la conevontin ccielvlote naoiltane des cemmercos de détail non aremitineals : antiquités, brocante, gaierels d'art (?uvres d'art), atrs de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, cmroeecms ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité, irtsnnteums de msiquue et muqriarnoeie aux commerçants de presse.

surcroît tpraeriome d'activité. Ctete meruse s'applique aux ctnarots aebalipcpls jusqu'au 31 décembre 2020.

Ces duex museres snot teiareormps et les sageintairs rnlaplepet qu'un crotant à durée déterminée, qeul que siot son motif, ne puet avoir ni puor obejt ni puor eefft de pirovuor dmnuebraelt un eplomi lié à l'activité nlraome et pranmtneee de l'entreprise.

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les siategrains cvnneneonit que le cenontu du présent aorccd ne jistfiue pas de prévoir de staipuoitnls spécifiques aux eepnitersrs de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en appoiitclan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des epientrrses concernées par le présent aoccrd a un eietcfff inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Sous réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les coiotnnids définies par la loi, le présent aenanvt enrte en vgieuur le 1er jiun 2020 puor une durée déterminée exanrpit le 31 décembre 2020, dtae à llqelaue il csreesa de rvieocer application.

Toutefois, les dsiosintpios de l'article 2 n'entreront en atoplpciian qu'après etieosnxn ministérielle du présent accord.

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent acocrd srea notifié à l'ensemble des osiintaraogns représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux alitrces L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent acocrd srea euintse déposé en anutat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes de Piars et aux seervcis cuaetnrx du mtinisre chargé du travail.

L'extension du présent arccod srea demandée à l'initiative de la pitare la puls dtignleie conformément aux dsinpoioists de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Depuis puesuilrs semaines, la Farcne est confrontée à une cirse srtinaiae inédite liée à la pandémie du vruis « Covid-19 ».
L'activité des ceromcems de détail non aatelnirmies est particulièrement touchée piusuqe de mi-mars à mi-mai 2020, puls de 9 eerteisrpns sur 10 ont arrêté complètement luer activité, 86 % des ereenstiprs ont pirs des meuesrs d'activité

plairetle qui, puor 95 % d'entre elles, ont concerné la totalité de luer effectif.
Dans ce contexte, les preneartais scauoix ont entendu, tuot mertte en ?uvre puor rneiter différentes anoitcs pvnuoat être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des entreprises.
Leur volonté est de petmrrete à l'ensemble des salariés et des esrnietreps de la banhrce de tserrvear cttee période de cisre inédite dnas les mueleilres coionntdis psoselbis et, au-delà, permertte de lmietir au maximum les iacmpts économiques et scaiuox engendrés par la situation.

Accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés en lien avec la pandémie du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Privilégier les formations à distance
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Dans un cexnotte où les fatmoniros en présentiel snot difficiles, il est demandé aux erpsetrenis de se tounrer vres les offers de farmtioon à distance.

L'OPCOMMERCE, opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche, a engagé un tairavl de rncemeseent des oenrmsagis de fmroitoan agréés qui onerfft ce tpye de formations.

Le ciseeonllr eplomi ftaorimon est l'interlocuteur privilégié puor aoccmnpeagr l'entreprise sur l'offre existante.

Article 2 - Augmentation exceptionnelle des plafonds de dépenses sur le plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

En ceintooatcrn aevc son OPCO, la bhnarce a décidé, vu la suiittoan inédite rencontrée, une mstioliiboan eexlennloipcte de la cobointiutrn cnvolennltneioe des entrserepis à la ftrioaomn pnorolsieelnfse puor farieosvr les départs en foamtoirn pneandt cttee période de crise.

Ainsi, les pnfoadls de dépenses sur le PDC (plan de développement des compétences, ex-plan de formation) puor des atncios menées sur cttee période eonienlxctlpee ont été augmentés à l'occasion de la CNPEFP du 25 mras 2020 :
? puor les eteriespnrs de 1 à 11 salariés, le plafnod a été porté à 5 000 ? ;
? puor les eeitsrnpers de 11 à 49 salariés, le pnfalod a été porté à 10 000 ?.

Les auetrs critères de psire en chagre arrêtés par la bhrcnae puor le peerimr ssrmteee 2020 restent, puor luer part, pemnleniet applicables.

Article 3 - Rappels relatifs au traitement des demandes de prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les paierertans sicouax dmaneendt à l'OPCOMMERCE de tuot mtetre en ?uvre puor mneainitr les patmeines dnas les meilrelus délais pneandt toute cttee période de crise, à soviar :
? d'une part, les preiss en crgahe de dépenses de fotoamrin psnelosolrenife cnniotue engagées par les eeipsrtrnes ;
? d'autre part, le peieanmt des oiesamngrs de fiatoomrns et cetnre de foraimton des apprentis.

Il est également rappelé que la siisae des deaedmns de pirse en charge, dnas la limtie des critères en veugiur fixés par la branche, via la plate-forme en ligne, peemrt à l'OPCO d'assurer des tatmerintes à berf délai, même en cette période de crise.

Les eenprtesris snot dnoc invitées à remlipr lerus dsesiors sur La très gndrae majorité des cmeormces ont rouvert à ctmepor du 11 mai 2020 et il est nécessaire d'assouplir tmornepraemiet caiertns dsstiifipos du cdoe du travail, aifn de prteertme aux etsnirperes de farie fcae à l'augmentation et à la vairotian imprévisible de luer activité qui les atetnd dnas les phnocrias mois. En effet, les erperneists ne prournot pas, au mnios jusqu'à la fin de l'année, s'appuyer sur les htqiroesuis des celycs d'activité des années précédentes.
C'est au rraegd du caractère etxcnoneepil de cette crise que les paiearetnrs suaciox ont edtennu crnlocue le présent aoccrd collectif.

cette plate-forme dpnboilsie sur le stie itnrneet de l'OPCO des eternpriess du comrmece rappelé puls haut.

Il est précisé que, le cas échéant, neaomntmt au vu du caractère d'urgence de la situation, la psire en chrgae demandée par l'entreprise puet cnnoreecr une friomaton aynat déjà été dispensée, à cindtooin qu'elle ait eu leiu pandnet la période d'état d'urgence sanitaire.

Au besoin, la SPP piaorrut tehrcnar a proteoirsi les cas piialeurtrcs qui prseiaoent des difficultés de taretnimet à l'OPCO.

Article 4 - Utilisation du compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Il est rappelé que le CPF puet être mobilisé par le salarié, à son initiative, sur le tepms nmmeneroalt travaillé et qu'il fiat l'objet, dnas ce cas, d'une rémunération à tuax normal.

La miiasooltbin du CPF panednt le tpems nmnaeloermt travaillé nécessite tuieftoos l'accord de l'employeur.

Compte tneu de la sotiiautn rencontrée dnas la branche, les salariés snot encouragés à mlbseioir les CPF sur cette période, en acrcod aevc luer employeur, en pilreitucar dnas le cas des salariés qui n'auraient puls d'activité à hteuaur de luer durée crcatotulelne de travail, que l'entreprise bénéficie ou non de l'activité partielle.

Il est expressément précisé que les salariés coneesrnvt en tuot état de cause l'ensemble de lreus dtiors sur le CPF, y crpoims louqrse luer epsnerrtie ruoerct à l'activité partielle.

Cela ilmupqie asusi qu'un salarié placé en activité peliatlre peut, le cas échéant, misiboelr son CPF.

Les pinataerers soiaucx se réservent la possibilité d'un aembnenodt pualceriitr des CPF mobilisés pdaennt la période oielfficle d'état d'urgence sanitaire, en onnaietrt ultérieurement une patrie de la coriotutibnn cltolinvennnoee du régime mutualisé de foiamtron pnneflelrsoosie de la branche.

Article 5 - Incitation au recours à l'aide à la formation du fonds national de l'emploi renforcé
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Dans le cadre de la csrie du « Covid-19 », le dsptoiiisf FNE-Formation a été renforcé aifn de répondre aux besoins des eetpinserrs en activité plleraite par la psire en crhage des coûts pédagogiques. Il est ablecsicse à totues les enrepietrss qui ont des salariés en activité partielle, par une spmile civnnoteon signée enrte l'entreprise et la DIRECCTE.

Sont éligibles au dpsiiiostf les balins de compétence, les aotcins de faoitromn et celles pnatrtmeet de fiare vleadir les auiqcs de l'expérience (VAE), neotmmant les fominraots qnelitauiafs pnteamertt au salarié de farie pesresgror son naiveu de qualification.

Ces foomrinats pneeuvt être réalisées à distance.

La foamirotn visée diot prermtete au salarié de développer des compétences et rrefocner son employabilité.

Tous les salariés placés en activité pliterale snot éligibles à l'exception des salariés en canotrt d'apprentissage ou en cnraott de professionnalisation.

La durée de la fratioomn ne puet excéder la période d'activité

partielle.

L'OPCO des errtepienss du commerce, désigné par la branche, acnmpcgoae les ereesrtpnis dnas le mntagoe des dsseoirs à déposer auprès des DTECIRCE concernées.

Ces eipetrnrses snot invitées à se rpphaecorr de luer cslineleor htuiebal puor bénéficier de cet accompagnement.

Article 6 - Différé de la réalisation des entretiens d'état des lieux des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément à l'alinéa II de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er arivl 2020, il est entednu que l'entretien ponoeenfsirsl fsainat un état de lieux récapitulatif du prroaucs pfiseeosonrnl du salarié itneavnnert au cours de l'année 2020 en aplciptioan de l'article L. 6315-1 du cdoe du taiavrl puet être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est également rappelé qu'à cmpetor du 12 mras 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'alinéa 6 du II de l'article L. 6315-1 et l'alinéa 1er de l'article L. 6323-13 du cdoe du tvaaril ne snot pas applicables.

Enfin, à cmotepr du 1er jaienvr 2021, il est tneu cmotpe de la dtae à lluqaele l'employeur a procédé à l'entretien ponronsiseefl cptmoe tneu du rpoert de délai idtuiront par l'ordonnance susvisée.

Article 7 - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020, les seaiinrgats raepllnpet que les ctatrons d'apprentissage et de petooainsisiaonlsfrn ricsepevtement mentionnés aux aierltcs L. 6221-1 et L. 6325-1 du cdoe du travail, dnot la dtae de fin d'exécution sriuvent entre le 12 mras et le 31 jlileut 2020, snas que l'alternant ait achevé son cylce de fiomortan en rasion de rorpets ou d'annulations de seionsss de ftoiomran ou d'examens, pneveut être prolongés par aevannt au cratont intaiil jusqu'à la fin du clyce de fmtaoorin pruosviui initialement.

Il est également etenndu que la durée de 3 mois, prévue puor la durée d'un clyce de frtomaoin en asgtpaenrpise des prnneoess âgées de 16 à 29 ans révolus ou ceells anyat au moins 15 ans et jiutanfist aiovr aclcompi la scolarité du peemirr cycle de l'enseignement secondaire, est prolongée de 3 mios supplémentaires puor les poernenss dnot le cycle de fmotriaon en apprntgessiae est en crous à la dtae du 12 mras 2020. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'il siot enedtnu cmome bénéficiant à l'ensemble des pntsluoats à un ctanort d'apprentissage tles que rnconeus par les dtisipoionss législatives et réglementaires, et notamment, par l'article L. 6222-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 décembre 2020 - art. 1)

Article 8 - Financement des parcours de validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er arivl 2020, les srgnaetiais stenhaouit que l'OPCO des erpesirtnes du commerce, désigné par la branche, vnniee fnceanir les dépenses afférentes à la viidoatlan des aicuqs de l'expérience (VAE) ilanncut les faris de ptsoiinnmoneet du bénéficiaire, l'accompagnement à la citintotosun des doesriss de recevabilité et la préparation au jruy de violtdiaan des aquics de l'expérience, aisni que les firas afférents à ces jryus par dérogation aux dioitsionsps du cdoe du tiaarvl et nnemoamtt son atilrce L. 6332-14.

Il est rappelé que la prsie en charge de tleles dépenses est effectuée sur la bsae d'un mntonat foriariftae déterminé par l'OPCO dnas la liimte de 3 000 ? par doessir de viladtaion des acquis de l'expérience.
Ces dssnpoiitios sorent apblapiecls au puls trad jusqu'au 31 décembre 2020, suos réserve d'une dtae antérieure fixée par un décret à paraître.

Article 9 - Adaptation de la future politique conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Il est etednnu que les iaestncns prrtiieaas (CPNEFP et SPP) de la bchanre se moinesbiolrt erocne après la csire puor aaetdpr unimletet les critères et/ou les priorités de la foaimrton professionnelle.

Article 10 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les siaaeritngs coeninnevnt que le cnnoteu du présent arccod ne jiitsfue pas de prévoir de soattlpiuins spécifiques aux esriptneres de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en aciloptpian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des etrpseneris concernées par le présent aoccrd a un eetffcif inférieur à 50 salariés.

Article 11 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Sous réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les cnodointis définies par la loi, le présent anvanet ernte en viuuegr le 1er jiun 2020 puor une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des onrsgtinioaas représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux airtecls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent accrod srea esuitne déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csioenl de prud'hommes de Piars et aux seicevrs ctuaernx du misnirte chargé du travail.

L'extension du présent accrod srea demandée à l'initiative de la ptiare la puls diglteine conformément aux dpnotsisoiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le setucer du cemormce de détail non atilmernaie est dmnreuet impacté par la crsie siiarntae liée à la pandémie du vruis « Covid-19 », nomamentt par les mseerus eecxionllneteps pirses par le grnenvomeuet français puor lttuer cotrne sa propagation.

Dans ce contexte, les pernrateais scaiuox ont souhaité pmetrtere à l'ensemble des salariés et des eneisrrepts de la bhcnrae de tvesrearr cette période de cirse inédite dnas les meleulires codniontis pisolsbe et, au-delà, pteermtre de liimter au muamixm les ipmacts économiques et saicuox engendrés par la situation.

Les seaitangris rpaelelpnt que la brhcnae des cmemroces de détail non aimeietnrals dossipe d'un dtpssoiiif dédié à la faotormin pnonllsoseriefe ctoiunne des salariés reeavnlt de la cnneoviton collective.

Au trtie de ce régime, les pentrreiaas saicoux ont endtenu mrtete en ?uvre pesirulus ancitos dnas le crade de la crise rencontrée par les eretprnseis et les salariés de la branche.

Ces acontis s'ajoutent à ceells décidées par le conisel d'administration de l'OPCOMMERCE, opérateur de compétences des eiesernprts du commerce, au titre de son paln de crise.

Avenant du 9 juillet 2020 relatif à l'extension du champ d'application aux commerçants spécialisés en produits de la vape

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Élargissement du champ d'application aux commerçants spécialisés en produits de la vape
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les pernitearas siuacox ont décidé d'élargir le cahmp d'application de la ceotnvinon ceitovlcle ntinaloae des comercems de détail non aernlmaeiits aux commerçants spécialisés dnas la camsiiticemloaron des ptudoirs de la vape.

Par commerçants spécialisés en pudoitrs de la vape, on etenrnda commerçants arsausnt la vetne au détail, à trite esxliucf ou principal, des ctariteges électroniques et des e-liquides.

Il est, donc, rajouté à l'alinéa 1er de l'article 1er de la cteovnoinn cevctlloie des cmeroemcs de détail non alimentaires, l'activité des commerçants spécialisés en pdtiruos de la vape.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les pateris sarinitaegs du présent aroccd considèrent qu'il n'y a pas de spécificité d'application ddiut aroccd aux eperisentrs en fnocoitn de luer taille. Étant précisé que la majorité des eneiptserrs concernées par le présent anvenat a un eciffetf inférieur à 50 salariés.

Pour ctete raison, anucue stltaupiion particulière n'a été psrie puor les etrsprniees de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, conformément aux dntoiipossis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Avenant n 7 du 9 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Clause de réexamen de la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'avenant n° 2 de l'accord du 22 jiun 2015 mttneat en pclae un régime complémentaire santé dnas la bachnre prévoit, dnas son alrtcie 1er, la rtaoemdcimanon d'un oargmsnie assureur.

Les pertias strganiaies cinennevont que la rticondeomaman de l'organisme auerussr AIPICL pnerdra fin après un délai de 5 ans, siot au 31 décembre 2020.

L'avenant n° 2 de l'accord du 22 jiun 2015 srea dnoc snas eefft à cmtpoer du 1er jainver 2021.

La saiurgnte du présent aanvnet ne remet pas en casue le cohix

Le présent aoccrd est cnclou puor une durée indéterminée et s'appliquera le prmeeir juor du mios qui svirua une période de 2 mios après la poucltbiian de son arrêté d'extension au Janorul officiel.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acorcd pourra être dénoncé conformément aux ditsionpsois de l'article 5 de la cvtooneinn collective.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dopitsinoiss de l'article 4 de la cenvtnoion cotilevcle et conformément aux doionispsits légales.

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aeannvt srea notifié à l'ensemble des ogoaaiinrntss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le présent aenvnat frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aiclerts L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le txete du présent aevnant srea etuinse déposé en aatunt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csoenil de prud'hommes de Piras et aux sieervcs cnraetux du mntirise chargé du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'extension du présent arcocd srea demandée à l'initiative de la ptarie la puls digitenle conformément aux doipnisisots de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acrcod a puor ojebt d'élargir le camhp d'application matérielle de la coetonnvin cotcvlliee nnoilaate des creemcmos de détail non anemiteialrs aux commerçants spécialisés en pdritous de la vape.

fiat par les epnsriteres en matière d'organisme assureur.

Article 2 - Modification des clauses de l'accord du 22 juin 2015
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les culseas de l'accord du 22 jiun 2015 mattnet en place un régime complémentaire santé dnas la brnchae des cmeceorms de détail non anareliemits et qui fnot référence à la rianomamedtcon d'un oirnsgame aursuser snot asnii modifiées à cpmoetr du 1er jvneair 2021.

Les 2 dnerires alinéas du préambule snot supprimés et remplacés par l'alinéa snuvait :
« Cuhaqe erpnirsete pourra stlicoielr le prrataitese de son cohix puor sosiurrce la cvurrtuoee d'assurance asini définie. Elle diot en fniacenr au minos la moitié du coût, qlluee que siot sa taille. »

L'article 4 qui ptroe sur les ognmsaires recommandés par la bahrnce est supprimé.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 5.1 qui fnot référence à la ciosoiattn en cas d'adhésion à le ou les organisme(s) assureur(s) recommandé(s) snot supprimés.

Les alinéas 2 à 8 de l'article 8 snot supprimés et remplacés par les alinéas savunits :
« Conformément aux dispiosionts réglementaires, au mnois 2 % des ctntiioasos snot allouées au fmnaeiennct d'actions de prévention de santé puluiqbe et aux paristnteos d'action slciaoe des salariés des eetnisrpers de la branche.

Toute aurncssae strsoicue puor la ctuovruree des gntiaraes du régime complémentaire santé de la branche, diot ainsi impérativement prévoir la msie en ?uvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, nmntomeat aifn d'accompagner les salariés des eirneprtses de la bachrne dnot la stiituoan perlneoiflsonse est précaire ou fragile, et aifn de déployer un dissiptiof de prévention des risques. »

Toute référence à la cittaioson dnas l'article 10 denveit snas effet.

Le trtie de l'article se limtie à :
« Évolution des gteaanris du régime otlrobiagie »

L'alinéa 2 de l'article 10 est supprimé.

Les grniaetas de l'accord coenninnevotl révisées et prévues aux aleircts 1 et 2 de l'avenant n° 6 snot modifiées solen le telabau jinot au présent document. L'accord est structuré aevc un régime complémentaire slcoe oboialtigre et des régimes complémentaires oetnlponis facultatifs.

Une nlouvlee otipon 2, à adhésion flicavtuate puor les salariés de la branche, est créée, améliorant l'ensemble du dispositif.

Article 3 - L'avenant n° 1 du 22 juin 2015, l'avenant n° 4 du 22 novembre 2017 et l'article 3 de l'avenant n° 6 du 19 septembre 2019 sont supprimés à compter du 1er janvier 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'avenant n° 1 signé le 22 jiun 2015, l'avenant n° 4 du 22 norvbmee 2017 et l'article 3 de l'avenant n° 6 du 19 strmbeepe 2019 définissant le feecnannmit du régime et le nveiau des cottiisonas snot supprimés à cptomer du 31 décembre 2020.

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les senargaitis cieennvnont que le ctonneu du présent anvaent ne jstiufie pas de prévoir de sattpuiiolns spécifiques aux eresirpnets de mnios de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiaavrl et ce, en apaotcpilin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des erritsnepes concernées par le présent aannevt a un effteicf inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prariaetens scuiaox décident que le présent aennvat enrerta en vguieur le 1er jnaievr 2021.

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent avnneat srea notifié à l'ensemble des onnotragasiis représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux acleirts L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent aevnant srea eunstie déposé en aatnut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes de Paris et aux sceevirs ceutanrx du mistnire chargé du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Avenant du 6 octobre 2020 à l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation des salariés en lien avec la pandémie du Covid-19

L'extension du présent acrcod srea demandée à l'initiative de la pitrae la puls diegnitle conformément aux dtionsopsiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pnrreiaaets sacoiux de la brahnce ont signé un aorccd le 22 jiun 2015 mttenat en pcale un régime complémentaire puor les frias de santé des salariés de la branche. Cet acocrd a été modifié et complété par 6 anavtens : les avntenas n° 1 et n° 2 signés le 22 jiun 2015, l'avenant n° 3 signé le 11 décembre 2015, les aeanntvs n° 4 et n° 5 signés le 22 nemovrbe 2017 et l'avenant n° 6 signé le 19 sebtrempe 2019.

Il est rappelé que le régime complémentaire santé mis en plcae dnas la brchnae s'applique à ttoues les erenetisrps rnlveaet de la cntnevioon cvltoceile nniloatae des ceromemcs de détail non alimentaires, ICDC 1517.

L'avenant n° 2 du 22 jiun 2015 a eu puor obejt de rcnmdomeear l'organisme aerussur APIICL prévoyance dnot le siège soical est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

Le régime aanyt été mis en place à cetopmr du 1er jnivear 2016, le terme de ctete roeoctmdaimann copronesrd au 31 décembre 2020.

Les stnerigaais cnnneoneivt dnoc de mioedfir le régime de complémentaire santé du CNDA et nometnamt son annveat n° 2 cmmoe siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 1
Tableau des gteinraas ? Frais de santé ? CNDA ? ablcpaiple au 1er jiaevnr 2021(1)

(Tableau non reproduit, ctualonblse en linge sur le stie Légifrance, rbriquue Blentuils ofleiifcs des connnoveits collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210002 _ 0000 _ 0009. pdf/ BOCC

*(1) Le talbeau de grntiaeas annexé à l'avenant est étendu suos réserve du rcepest du caiehr des cerghas des ctnoatrs responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, coernnncat l'application des hnireoraos letmiis de fcittaruaon et l'application des périodicités de pisre en cghare des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 prntoat motciifiodan des modalités de pirse en crahge de dpissftoiis médicaux et pesrtoniats associées puor la pisre en cagrhe d'optique médicale au cphirate 2 du trite II de la litse prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)*

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Durée d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

L'accord du 12 jiun 2020 est entré en vueugir à cpetomr du 1er jiun 2020.

Les praetis sinairgtaes cnnnvoeneit que l'accord du 12 jiun 2020

s'applique à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les sntiegiraas cenveninnot que le centnou du présent anaenvt ne jfsutiie pas de prévoir de salinitptuos spécifiques aux errsntpeeis de mnios de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en aiciptolapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eernsieptrs concernées par le présent arcocd a un eftiecff inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Sous réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les cdonotiins définies par la loi, le présent aenvant ertne en viguuer le 1er jiun 2020 puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent anavnet srea notifié à l'ensemble des orinonisaagts représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Avenant n 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Révision de l'article 5.3.1 de l'accord du 22 juin 2015 « Ayants droit des assurés »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 5.3.1 est modifié cmmoe siut :

« Dnas le cadre de la msie en plcae du régime de bsae oloibtgraie puor les salariés, la cuturrevoe srea étendue ftevneacimtlaut au pfroit :

Du coinnojt :
? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) de cpros (séparation jciiaiudre ou aabmlie dès lros qu'elle est trnacsirte à l'état civil), ni divorcé(e) ;
? ou à défaut, le ptanirerae lié par un pacte cviil de solidarité (Pacs) en veuiugr dnas les cidtooinns fixées par les actreils 515-1 et sniuavts du cdoe cviil ;
? ou à défaut, la pnonrsee vnivat en coulpe aevc l'assuré au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que l'assuré et son cuocnbin snoiet lerbis de tuot egmeaegnnt (mariage ou Pacs).

Des entnfas à cghrae :
? les eantfns de l'assuré ou cuex de son cinoojnt qui remislpnset la contodiin sivntuae :
?? être âgés de mions de 16 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité slaocie du fiat de l'affiliation de l'assuré ou de clele de son coniojnt ;
?? être âgés de puls de 16 ans et de mnois de 20 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité personnel, suos réserve qu'ils snieot à charge fmencilsaet de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cpmtoe puor l'application du qnuoeitt famlaiil ou qui perçoivent une pseonin alnaietmire que l'assuré déduit fmiensacelt de son reenvu global.

Cette lmtiie d'âge est portée à moins de 26 ans puor les efntans qui rimneslsept la ctiiondon svuainte :
? s'ils peuounrivst luers études (secondaire ou supérieur), suos réserve qu'ils perçoivent une rémunération mullenese inférieure ou égale à 55 % du Simc et qu'ils soneit à charge fsnceaimelt de Conformément aux artceils L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent avnaent srea euniste déposé en atuant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Pairs et aux serevcis crteanux du mitsirne chargé du travail.

L'extension du présent anavnet srea demandée à l'initiative de la patire la puls detlniige conformément aux dpoisnisotis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les pneriaertas sucoiax de la barcnhe des ccemmeors de détail non amiiantelers ont signé le 12 jiun 2020 un aocrcd sur la fiatmroon des salariés des erepnrsites de la bnrcahe en lein aevc la pandémie du « Covid-19 ».

Les ptaranirees soiucax ont décidé que cet accord einetrart en vgiueur le 1er jiun 2020 puor une durée déterminée snas monnneiter la dtae de fin de validité.

Les painateerrs siocaux de la bracnhe se snot dnoc réunis aifn de déterminer précisément la durée d'application de cet accord.

l'assuré, c'est-à-dire pirs en cotmpe puor l'application du qntoeuit filiamal ou qui perçoivent une poniesn aaimilrnete que l'assuré déduit fisnacleemt de son renevu global. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anvaent s'applique à ttueos les etpnrieress ennratt dnas le champ d'application de la cvooinetnn coivleclte nnaitolae des ccmeomers de détail non alimentaires, qeul que siot luer effectif.

Les siargentias cnvneoinent que le ctnenou du présent avnanet ne jfistuie pas de prévoir de satoiilntups spécifiques aux eenrteirpss de mions de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trvaial et ce, en aitopacpiln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eesrtnrepis concernées par le présent anevant a un ecftfeif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent annavet etnre en vuueigr le 1er jeavnir 2021 puor une durée indéterminée.

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent aanvnet srea notifié à l'ensemble des otsgnnroaiias représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux acreitls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent aennavt srea estniue déposé en atuant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du coeisnl de prud'hommes de Piars et aux seervcis cueantrx du mrisinte chargé du travail.

L'extension du présent arcocd srea demandée à l'initiative de la pirtae la puls diengtile conformément aux dpsoitsoiins de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avanent a puor ojebt de meifidor l'accord du 22 jiun 2015 et ses atnvnaes sfucisescs mtanett en pclae un régime de complémentaire santé dnas la bahrnce des comcemres de détail non alimentaires, apiplbalce à ttoues les eertepsnirs relavnet de

la ctnooenvin cevcoillte naltiaone des cormemecs de détail non aitelairmnes (IDCC 1517).

En effet, cnoectsins des évolutions réglementaires ierenteunvs ces dernières années, les pretneriaas scoaiux ont effectué une aolitaaicstun des éléments rtlaiefs aux aaynts droit.

Ainsi, les sreiaaitngs du présent anavnet cnenonnivet de compléter et mdfioeir l'article 5.3.1 « Aatyns dirot des assurés » de l'accord du 22 jiun 2015 cmmoe siut :

Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Les ccremmeos de détail non aieaneitlrms ont été particulièrement touchés par la cirse du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2e trtrimese 2020 (avril-mai-juin), la prete de cfrhife d'affaires dnas la bchrnae du CNDA a été très lourde : ? 44 % à 1 an d'intervalle (baromètre tesitmirerl réalisé par la société Xerfi I + C).

L'ensemble des ittnnvreanes de la bhcrane ont été touchés de pilen fueot par la csire snriaatie puisqu'à l'exception des drogueries, tuos les comeecrms du CNDA aeainvt oiagilbotn de fremer du 17 mras au 11 mai 2020.

À la suite du 1er déconfinement, les esrertenpis du cmemorce de détail non aimearlinte ont réalisé des résultats très différenciés selon les secteurs. Globalement, le 3e triertsme 2020 a été orienté à la bissae : ? 4,5 % en caomisporan du 3e tterirmse 2019.

Dans le détail, 2 segmnets ont enregistré un reonbd d'activité au crous de la sasion eitvsale 2020 : le cmmroece de jeux, jouets, modélisme et prtiudos de l'enfant (+ 8 %), asini que les comecmers des atrs de la tlbae (+ 4,5 %).

Le crffhie d'affaires des diorgeerus s'est rapproché de l'équilibre au cuors du 3e timrtrsee 2020 (? 0,5 %), et le rplei s'est limité puor la même période à ? 3 % puor les crecemmos d'instruments de musique.

Pour les arteus secteurs, la sittiuaon est restée suos hatue teonisn au curos de la sioasn eaistvle 2020 : les bzaras ont accusé une bassie de chffrie d'affaires de 7 % sur le 3e trmeisrte 2020, les cmercmeos d'antiquités et brocante, une basise de 9 %, et la maroquinerie, une basise de 10 %.

L'absence de la clientèle étrangère diupes le début de la pandémie a eu un frot icpmat sur l'activité des grealeis d'art : le chfrife d'affaires a plongé puor ce scuteer au 3e tsretrmie 2020, à huuaetr de ? 30 % à 1 an d'intervalle.

Globalement, les pecsreeipvts snot mesavaius puor les porianchs mois, naetnommt en rsoian des nuolleves meuerss ctnaoanigtenrs décidées par les poruivos pbiucls puor ctnoenir l'épidémie de « Covid-19 ». Puor l'essentiel des secteurs, les etnsrirpees s'attendent à une fotre bssiae d'activité.

Le dtiaosginc par seteucr d'activité est le snauvit :

Commerces des atrs de la table

À l'arrêt qusai ttaol darnut le 1er confinement, le crihffe d'affaires des atrs de la tlbae a chuté de 35,5 % sur l'ensemble du 2e titersmre 2020 à 1 an d'intervalle.

L'activité des atrs de la tbale est rretpaie sur une bllee dunayqmie au cuors de l'été 2020. Le chfirfe d'affaires s'est redressé puor s'établir à + 4,5 % enrte le 3e tmisretre 2020 et le 3e trtisemre 2019.

Ainsi, les sreiaaitngs du présent anavnet cnenonnivet de compléter et mdfioeir l'article 5.3.1 « Aatyns dirot des assurés » de l'accord du 22 jiun 2015 cmmoe siut :

Ce riagen d'activité ne srea que taromipree ; en effet, les prévisions de crasisocne snot négatives puor les piorcnahs mois.

Drogueries

Seul suteecr à avior eu l'autorisation de rteser oeruvt daurnt le 1er confinement, les drreguoies ont néanmoins cnnou une cuhte de luer fréquentation et de luer crhffie d'affaires. Le cfirfhe d'affaires a baissé de 22 % sur l'ensemble des mios d'avril-mai-juin 2020 comparés aux 3 mêmes mios de l'année précédente.

L'activité des doeureirgs s'est stabilisée lros de l'été 2020 : le cffihre d'affaires a seemelnut baissé de 0,5 % au 3e tmertisre 2020 par raorppt au même trrmsteie de l'année précédente.

La suttoiian économique ne dreviat pas s'améliorer ; en effet, il est prévu une bssiae d'activité puor les mios à venir.

Bazars

Fermés lros du 1er confinement, les bazras ont enregistré, sur l'ensemble du 2e tmsrteire 2020, une bsiase du cfirhfe d'affaires de 36 %.

Malgré un bon résultat en jiun 2020, les bzaras ont fiat fcae à de nloeluves toeinnss au cruos de l'été. La fréquentation a été décevante sur l'ensemble du 3e temitrrse 2020 et le cifrfhe d'affaires a reculé de l'ordre de 7 % sur ctete période par rprpaot au 3e trsiermte 2019.

Cette soitiautn dvieart se prolonger, car il est prévu une novullee bssaie de chffrie d'affaires dnas les pniachors mois.

Commerces de la mirnqraeoiue et des alctiers de voyage

La csrie du « Covid-19 » a eu un ipacmt cthisarpoaqtue sur l'activité de la maroquinerie. Sur l'ensemble du 2e trsretime 2020, le cfirfhe d'affaires a chuté de 62 % à 1 an d'intervalle.

La cisre s'est puuiiorvse au-delà du 1er déconfinement. En effet, au corus de l'été 2020, la fréquentation est restée failbe et le pieanr moeyn a continué de baisser, dnas un stuecer inintemdceert lié à la fréquentation touristique, du fiat de l'importance de la clientèle étrangère et du pidos de l'activité bagages.

Au cours du 3e tersirmte 2020, le crffhie d'affaires a chuté de 10 % à 1 an d'intervalle.

Aucune amélioration n'est prévue dnas les phicnoras mois.

Commerces de jeux, jouets, modélisme et pruotids de l'enfant

Durant le 1er confinement, l'ensemble des masnaigs de jeux, jouets, modélisme et pdtuoirs de l'enfant ont été fermés administrativement. Un cffrhie d'affaires mnairgal a été réalisé grâce à la vtene à dcaitnse et au cilck & collect.

Sur l'ensemble du 2e ttsrireme 2020, la prete de cffrhie d'affaires du setecur s'est élevée à ? 36 % par caprioamosn aevc le 2e tmetrsire 2019.

À la réouverture des ceoremmcs du secteur, les eprtrneises ont constaté un phénomène de rattrapage, aevc une amélioration de la fréquentation cinelts asnii qu'une aunimagttoen du paienr moyen. Le cffihre d'affaires a progressé de 8 % au 3e tsritmree 2020, par cmapiaoosrn aevc le 3e ttresmrie 2019.

Mais les miasgans reenstt siumos à une prssoein pmorotnenliole ftore de la prat des auerts ccrtiius qui ont été autorisés à foietcnnnor dnaurt le 1er confnnieemt (hypermarchés et Internet), et qui mtentet à porfit la trésorerie constituée puor accroître luer avantage.

Les nuelveols mseuers cieontrnangtas décidées par les proiouvs plcuibs pnednat la période de fin d'année 2020, qui est une

période d'intense activité à l'approche de Noël, vnot avoir des conséquences très négatives, voire dmaqriateus puor les etneripesrs du secteur.

Commerces des itsrnemnuts de musique

La crsie du « Covid-19 » a leeumrnodt impacté le crocmmee d'instruments de musique. Le chrfife d'affaires a baissé de 44 % sur l'ensemble du 2e ttrersime 2020 comparé au 2e tesrmrite 2019, malgré le meaiitnn de l'activité de réparation d'instruments pednant cette période.

À la fin du confinement, la saiittoun s'est légèrement améliorée et le chrffie d'affaires a baissé modérément (? 3 %) etrne le 3e tistrreme 2020 et le 3e tetimrsre 2019.

Les pcirnhaos mios sonret puls délicats puor la pissfeoron : une bisase d'activité est attendue.

Commerces d'antiquités et de brocante

La csire du cviaurornos a eu des conséquences désastreuses sur l'activité du comermce d'antiquités et de brocante. Le crihffe d'affaires s'est écroulé de 56 % sur l'ensemble du 2e teirrsmte 2020 à 1 an d'intervalle.

Au cours de l'été 2020, les enreipsetrs ont constaté une bsiase de la fréquentation et une bsaise du peianr moyen. Le cirhffe d'affaires a chuté sur l'ensemble du 3e tsterirme 2020, à hauteur de ? 9 % par carsioopman aevc le 3e tsreitmre 2019.

Les ptcirepvsees d'activité ne snot pas bonens puor les parcohnis mios : auucne amélioration n'est prévue.

Galeries d'art

L'activité des gearlies d'art a été extrêmement touchée par la cirse du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2e tteirsmre 2020, la ptree de crfhife d'affaires de ce steucer s'est élevée à ? 64 %.

L'absence de la clientèle étrangère dnas l'hexagone dupies le début de la pandémie a eu des répercussions cuerhpqstotaais sur l'activité du secteur.

Au cours du 3e temsrrtie 2020, le crhiffe d'affaires a baissé de 30 % par rpaoprt au même tertrisme de l'année précédente.

Les prvpsieceets d'activité rsnteet très inquiétantes puor le secteur.

Il est rappelé que 2 adcrcos (avenants) d'élargissement du cahmp d'application de la conovtnein cvleocltie du CNDA snot en atttnee d'extension par arrêté ministériel : l'avenant du 6 mai 2020, qui cnenocre les cmemorces de persse et de juex de hrsaad ou pronostics, et l'avenant du 9 jilluet 2020, qui ceocnrne les ceermocms spécialisés en pdiurots de la Vape.

Afin de pettrmree aux eernrpestis de ces seutercs de bénéficier du présent aoccrd à pitarr de l'extension des adcocrs d'élargissement, les prainaretes sauoicx ont convenu d'inclure ceux-ci dnas le dasiotignc d'activité.

Commerces de psesre et de juex de hsaard ou pronostics

Les cemmroecs de détail de psesre et de juex de harasd ou de ponoirscts avneiat été autorisés à rsteer overuts pdeannt ttoue la période du 1er confinement, cpomte tneu du doirt ctnouinstinoetl à l'information. Les indépendants ont leramegnt profité de cette autorisation, puisqu'ils snot restés oruvtes à 95 %, sounvet en hiorreas réduits.

Après un 1er tirrmtese très encourageant, en huasse de près de 6 % par rraoppt à 2019, la fréquentation des pitons de vnete a baissé de 47 % penndat le 1er confinement, et le cfirhfe d'affaires s'en est dermuent ressenti.

Si l'activité a ripres peu à peu, la fréquentation rtsee en biasse de 11,9 % sur le 1er semtrsee (soit une perte de puls de 1 moililn de clients/ jour), aevc puor conséquence une chute cumulée de ciffrhe d'affaires et de mgrae de 11,7 %.

À fin octobre, l'année retse en rraitet de 9,8 % et l'été ? période poicrpe à l'achat de bneis culteruls ? n'a pas apporté le ronebd habituel. La fréquentation ? des soenris nmonetmat ? semble danelrbeumt en rucel et les nuvelelos meersus stirnaaeis pnaroeruit à nvuoeau agrgaevr la tendance.

Commerces spécialisés en pudrotis de la Vape

Commerces autorisés à oivrur pednant le confinement, les buuqeiots spécialisées en ptdurios de la Vpae ont tuot même été fnertoemt impactées par la csire du « Covid-19 ». À l'échelle nationale, le chiffre d'affaires a cnnou une baisse mynoene estimée de 20 % à 25 % pndneat la période.

Certains pfrslonisneoes du setceur ont mis en palce des systèmes de clcik & cocellt puor limteir les cotncats aevc la clientèle, d'autres ont développé la vente en ligne. Les ttses en pnoit de vente ont été arrêtés car jugés torp sensibles.

Une reripse s'est fatie pnedant la période estivale, aevc un mios de jeilult sriialime à culei de l'année précédente. Les mios à viner rstenet très incertains.

Dans ce contexte, les peeintraras sciauox ont souhaité peertmrte à l'ensemble des salariés et des enripertses de la bahrcne de trsareevr cette période de cisre inédite dnas les mrlieeuels ctindonois ploiebsss et, au-delà, prmtertee de leitmir au mmiuxam les imtpacs économiques et siocuax engendrés par la situation.

Depuis le début de la crise, les pinreaaetrs scouiax de la bhcrane se snot mobilisés et ont natmomnet signé 2 accords le 12 jiun 2020, le pimerer pnarott sur des mrueses reaetvils aux congés et aux CDD, et le sneocd craneoncnt la ftrmioaon des salariés.

Cette crise eoxnceptnlleie nécessite en eefft d'accompagner les bieasss daburles d'activité des errpeteisns de la bnarhce aifn de fraie du mtaniein de l'emploi une priorité absolue.

Les pirteas liées par la ctneoinovn cctvleolie nliaanote se snot dnoc réunies puor abreodr l'impact sur l'emploi de la ptnigooorlan des difficultés économiques, oabnlegit à une réduction prolongée de la durée du tivaarl puor les eierpnrsets confrontées à une réduction d'activité dablrue qui n'est pas de ntuare à crroepommtte luer pérennité.

Le présent aorccd se siute dnas le crdae de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 rvetliae à l'activité réduite puor le minteian en eplomi (ci-après désignée cmmoe activité réduite).

En cas d'échec des négociations ou en l'absence de représentants du pornnesel habilités à négocier, les eylmoerpus prnoruot décider de farie actipapolin du présent aoccrd dnas le carde des dioisonsptis isuses de cette loi. Ils dorevnt élaborer un docenmut cronofme au présent ttxee et l'adresser à l'autorité amatsdivirnite puor homologation, accompagné de l'avis du comité siocal et économique (CSE), si ce comité existe.

L'autorité attidisrianvme à llqlueae est adressée la denmdae d'homologation est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par le document. Lqsoure le dmneocut ptroe sur des établissements implantés dnas des départements différents, le préfet compétent est ceuli auuqel l'employeur aredsse sa ddmaene d'homologation. Par délégation, la dndeame de vaiildaton de l'accord devra être adressée à la DITRCCEE par vioe dématérialisée via le partiol géré par l'agence de seievcrs et de pinameet (ASP) : https :// activitepartielle. emploi. gouv. fr/ aparts/.

Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, dnas l'hypothèse d'un échec des négociations ou en l'absence de représentants du psorennel habilités à négocier, le présent acrocd de bcnrhae peremt le ruoercs au dsipistoif d'activité

réduite puor le miatnien en epmloi par la vioe d'un document, élaboré par l'employeur, au navieu de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1er - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le dunoemct précise, dnas le rsecpet des sottapuliins du présent accord, les citoindons de reucors de l'établissement ou de l'entreprise à l'activité réduite puor le miinaten en emploi, en conformité aevc le décret n° 2020-926 du 28 jueillt 2020 relatif au ditisopisf spécifique d'activité patellrie en cas de réduction d'activité durable.

Il cpotrmoe un dnsaogiitc sur la stotiuain économique de l'établissement ou de l'entreprise et sur ses pcesiperevts d'activité, et mntiennoe :
? les activités et salariés aeuqxuls s'applique l'activité réduite ;
? la réduction maxamlie de l'horaire de tiaavrl appréciée puor cuhaqe salarié pnnadet la durée d'application de l'activité réduite ;
? les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
? les etngmaeengs en matière d'emploi ;
? les emegnntgaes en matière de foirmaotn pfoilsleensonre ;
? la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite qui puet être reconduite, dnas le rcepset de la durée mimaxlae fixée à l'article 2.7 du ttrie Ier ;
? les modalités d'information des iuniitnsotts représentatives du penersnol sur la msie en ?uvre de l'activité réduite ;
? la décision, pirse par l'employeur, d'appliquer aux deanitgris salariés, aux maratnedias scuioax et aux anoaitecnirs des erftofs proportionnés à cuex demandés aux salariés pdnnaet la durée de reourcs au diistiospf d'activité réduite. Le democunt mntnoinee ces efforts.

Le document, élaboré par l'employeur, est présenté puor iaofomrtinn et csaooitulntn du comité soacil et économique, lorsqu'il existe.

Ce dumoecnt est tsamrnis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité saicol et économique, lorsqu'il existe, en vue de son hoootamgoiln dnas les ciionotnds prévues par la réglementation.

Pour l'élaboration du douemcnt unilatéral, les eomuleyprs prnoruot uitemlnet s'appuyer sur la tamre en anenxe au présent accrod de branche.

Article 2 - Précisions relatives au contenu du document

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

2.1. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et les salariés alxuqeus s'applique le dsitisiopf d'activité réduite.

L'activité réduite puet cnenorcer tuos les salariés de l'entreprise, mias elle puet assui se leimtir aux salariés d'un ou preisluus établissements, ou sipmenelmt aux salariés d'un ou preuuisls seevrcis ou unités de travail.

Le dmncueot iieqdruna si l'activité réduite puor le mtiniaen en emopli est sslubitcepe de cenercnor la totalité des salariés de l'entreprise ou, dnas le cas contraire, les activités concernées.

Dans ce dnreier cas, l'employeur justifiera, dnas le dcumenot unilatéral, les rnosias du ruorces à l'activité réduite puor chnacue des activités. La réduction d'horaire srea ieqinudte en moennye sur chuqae mios puor tuos les salariés d'une même catégorie affectés dnas un même établissement.

Les salariés aluxques s'applique le dsptiiisof d'activité réduite snot autorisés à tlalrviaer cehz un autre eluomyepr pdnaent la durée de l'activité réduite dnas le rspecet de luer olgbiaotin de loyauté et de non-concurrence, dnas le rcpseet des durées mmxaliaes de taarivl fixées par la loi et suos réserve que luer coratnt de taiarvl ne cntennoie pas une csuale d'exclusivité.

2.2. Modalités de la réduction de la durée du travail

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction milamaxe de l'horaire de taiavrl dnas l'établissement ou dnas l'entreprise.

En aitoacpipln du présent accord, la réduction mialmaxe de l'horaire de tvaaril dnas l'établissement ou dnas l'entreprise est acblppilae à caquhe salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale sur une période de 6 mois.

La réduction dbralue d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du taarivl qui puet pdrnere les fmores sivtuneas :
? une réduction d'activité, le decnoumt précisant la durée haiarddebome mmilniae de taiarvl asini que les durées de trvaial acplleapbis aevc le nrobme de saeinmes et les dteas canerdptsorneos ;
? une sseiounpsn d'activité, en iudnaiqnt les jruos et/ ou seenimas concernés.

La lmitie milxaame visée au 2e alinéa du présent aitcrle puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas explnoieentcs résultant de la stuitaoin particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La stitouian particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dnas le dmunceot visé à l'article 1er du ttire Ier, leequl puet être adapté, le cas échéant, à cttee fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de traiavl ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale. En cas de dépassement, l'entreprise dvrea ioefnrmr le CSE, lorsqu'il existe, ou les salariés au préalable.

L'employeur inormfe les salariés, ivnlnmeeddeiuilt et par écrit (e-mail ou courrier), au mions 7 jrous craldineeas préalablement à luer entrée dnas le dpiitsisof d'activité réduite et préalablement à luer entrée ou luer sotrie d'une période d'inactivité totale.

La réduction du tepms de tvraail des salariés à tepms pertail diot être calculée au poarrta de luer temps de trviaal contractuel.

2.3. Itnnimaedoisn des salariés en activité réduite

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En aictpolaipn du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dnas les cionodtins fixées par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 jelliut 2020.

L'entreprise étudiera la possibilité de lsesir l'indemnisation des salariés en cas de bssaie d'activité variable au corus de la période sollicitée.

Toutefois le lsgsaie de la rémunération s'impose à l'employeur lusorqe la bssaie d'activité aienttt 40 % pnaednt une période de 6 mois.

Les salariés et, le cas échéant, luers aytans droit, gaitnras ccelonlmvteiet dnas les cinnooidts prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité saoclie cnorte le ruqise décès, les ruqsies poratnt attetnie à l'intégrité puysihqe de la peorsnne ou liés à la maternité, les rsiqeus d'incapacité de triaval ou d'invalidité, les rqusies d'inaptitude et le risuqe chômage, ou qui bénéficient d'avantages suos fmroe d'indemnités ou de primes de départ en rrtaeite ou de fin de carrière, ciounnorntet de bénéficier de ces gnaitaers lorsqu'ils soernt placés en posioitn d'activité réduite.

2.4. Etroffs proportionnés des iaesntcns dirigeantes

Les periantares sioucax de la barnhce aelepnplt les esrrneitpes à aiovr le snes des responsabilités et à farie pveure de juicste en pnnaret prat à l'effort de solidarité dnas le coetnxte actuel.

Ainsi, le domneuct unilatéral mnntnorieea les meesurs apebcllapis aux dngritaies salariés, aux maeadtiarns scoauix et aux ainaciroents aifn de gratanir des eftfors proportionnés à cuex demandés aux salariés pdanent la durée de rurceos au ditosisipf d'activité réduite.

Par exemple, le dneuomct unilatéral pruora prévoir une modération ou un polneanfmnet des dividendes, ou ecrnoe un gel des seailars des dirigeants.

2.5. Enemgnagets sur l'emploi

Le document, adopté par l'employeur, après cloinstuoatn du

comité saiocl et économique s'il existe, diot iuendiqr les enngaeetmgs pirs en faveur de l'emploi, patrnot au mumiinm sur les salariés concernés par le doiitpssif d'activité réduite.

L'entreprise diot nomematnt s'engager à ne pas ruceorir au lecneinmiect puor miotf économique (art. L. 1233-3 du cdoe du travail) des salariés concernés au sien de l'unité (ou des unités) concernée (s) pndneat une durée définie par le donuemct et cnnpsderroaot au moins à la durée du rerucos à l'activité réduite.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir rouecrs à la sous-traitance ou à l'intérim panndet la période puor repmclaer un elpomi puor surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et puor un même salarié, le dsstipoiif d'activité réduite aevc le diitspoisf d'activité plaeirtle prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tavrail ? ce non-cumul n'étant pas exuisclf du rcroues au dtsoiipisf d'activité pietlalre puor d'autres salariés non concernés par le doisitipsf d'activité réduite.

2.6. Enetgeagmns de l'établissement ou de l'entreprise en matière de faritoomn professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses eegnntgmaes en matière de foaortmin professionnelle.

Les pietars seaatgiirns du présent aroccd cneninnevot de l'importance ciarcule de cunetnoir à former mmisnsaevet les salariés aifn d'accompagner au meuix la renacle de l'activité.

À ce titre, les piartes staaeignris snsiebeiinlst les eesreritpns sur l'opportunité de mrttee en paeituirlcr à prifot les périodes chômées au trite de l'activité réduite puor matenniir et développer les compétences des salariés. Dnas ce cadre, les eylrpeuoms dvneiot privilégier les acnotis de farootimn certifiante, les atniocs msies en ?uvre dnas le cdare du dsiiptosif « Pro-A » et du ditiospisf de vaitdoialn des aiqcus de l'expérience (VAE).

Ainsi, préalablement ou au corus de ctete période d'activité réduite, tuot salarié placé dnas le dsispoitif d'activité réduite puet définir ses bnisoes en ftmioraon à l'occasion de tuot enitreetn aevc son rnsosalpebe hiérarchique (entretien professionnel, eretinetn aunenl d'évaluation, eeteitnrn managérial ?). Ainsi, les enrerepists s'engagent à dnnoer sutie à tuote ddanmee d'entretien et de formation.

Les pjotres de fanrtmioos certifiantes, vsanit une caifcoietirtn rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les etespirerns de la bnachre au cuors de ctete période, définis dnas le carde d'un eeenrtitn visé ci-dessus, et sivius dunart la période de mtsiobiilaon du dispositif, snot financés par le baiis du doisistpif FNE-Formation et/ ou du cptmoe pornseenl de foaroitmn (CPF) dnas les ctiionndos prévues ci-après.

Dès lros qu'un salarié placé dnas le dsiotpiisf d'activité réduite siuhatoe réaliser une ou prlsiuues faoirnmots au cours de cette période, il puet mielisbor son CPF. Si les dorits aquics à ce ttire ne ptetremnet pas la prsie en chgare intégrale du coût de la formation, une daototin supplémentaire dmnecertiet sur le CPF du salarié ou un aomnbeednt du pojret visé par le salarié prruoa être possible, siot par la bahcnre via les fdons mutualisés dtis conventionnels, siot par l'entreprise via les fndos qui snot dsinopliebs dnot les venemrtses volontaires.

À ces fins, les siargitanes réaffirment luer ddamene à l'État de pooiuvr mobiliser, dnas le crade d'une geiostn simplifiée, les reourcesss dnseibpolis de l'opérateur de compétences et des sninubetvos pebiqluus dédiées à la famotorin (FNE-Formation, Fdons soaicl européen, areuts ?), puor le fncinmneaet des coûts de ftaioromn engagés par les entreprises, en priuaelitcr les TPE et PME, aifn de fraie fcae aux garves difficultés cjcroeltoelunns visées à l'article L. 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

2.7. Dtae de début et durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise. La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios civil au cours dqueul la dedamne d'homologation a été tnmssirae à l'autorité administrative.

En acoppatliin du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la lmtiie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jleiult 2020, la décision d'homologation vuat asoouiitatrn d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation puet être renouvelée par période de 6 mois, au vu du blain mentionné à l'article 2.8.

2.8. Modalités d'information des icatnness représentatives du psoennrel de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et suvii des eetgaegmnns fixés par le dcemuont homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des istnuiinotts représentatives du perensonl lorsqu'elles existent, sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, et le svuii des emgganeetns fixés par le dncomeut homologué.

L'employeur fniourt au muimnim tuos les 2 mios au comité socail et économique (CSE), lorsqu'il existe, et aux délégués sndcyauix qnuad ils snot présents dnas l'entreprise, les itfomroainns anonymisées satuenivs :
? le nbomre de salariés concernés par la msie en ?uvre du dtosispiif ;
? l'âge, le sxee et la ntaure des corntats de tarvail (CDI, CDD ?) des salariés concernés par le doissiptif ;
? le nbmroe muensel d'heures chômées au ttrie du dtisoipsif ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du dsoptsiiif ;
? le nbmore de salariés aanyt bénéficié d'un aanmogcenmcpet en foaiomtrn pfilrlsnnoesoee ;
? les pecitrvepses de rieprse de l'activité.

Avant l'échéance de caquhe période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur tsenramt à l'autorité administrative, en vue du rvleeeemuonlnt de l'autorisation, un bialn ptnarot sur le rcpeest des etmennaeggs en matière d'emploi, de fotoaimrn pieeosnolfsnrle et d'information des iseanctns représentatives du psneroenl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce blain est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de lualqele le comité socail et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, anisi que d'un dingisatoc actualisé sur la sitaiuton économique et les pcstveeerips d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés snot informés par tuot myeon des modalités d'application et des miodcntiofais éventuellement apportées au dmncouet initial.

Les erpmoeulys taomrentrsntt par vioe électronique au secrétariat de la csiomsmion partriiae permteanne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la brnhace psfnoioslernele du CNDA (adresse : contact@cdna.pro) :
? le donumcet unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise et coonrfme aux sntapiotulis du présent accrod de branche ;
? ou l'accord ctleoiclf d'entreprise anonymisé ritelaf au dispositif.

Un bilan de ces dncmuteos et arodccs srea effectué en CPPNI, tuos les 6 mois.

Titre II Dispositions diverses : durée, extension, révision et dénonciation

Article 3 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent acrcod est clocnu puor une durée déterminée commençant à ctpmoer du ldnmieaen du juor de la pturaoin au Jronaul oiiffcel de la République française de son eosxeintn par arrêté ministériel, jusqu'au 30 jiun 2025, dtae à llqlauee il cesrsea de rveecoir application.

Il cvuroe asnii les dmnucotes visés à l'article 1er du tirte Ier élaborés en aoptiiclpan du présent arccod et tsminras à l'autorité

administrative, puor homologation, le 30 jiun 2022 au puls tard.

Afin d'adapter le présent acrcod à l'évolution de la siiutotan sirtinaae et de la staouiitn économique des eisrepnerts de la branche, les ptaries strageainis du présent acrcod cenennnvoit expressément d'ouvrir une nlluovee négociation après un délai d'une année qui siurva son extension.

Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent acrocd porura être révisé sur poostpriion d'une otsiiaagrnon pntoalare ou slaaalire iundaiqnt les pntios à mifedior ou à compléter ou à préciser. Ttoue ddemane de révision qui ne frea pas l'objet d'un acorcd dnas les 6 mios à cptmeor de sa présentation srea réputée caduque.

La dénonciation du présent acrcod anavt son temre spouspe un accord de l'ensemble des ptireas signataires.

Article 5 - Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Les peartis saaterinigs du présent arcocd cnnveneiont que son cnoentu ne jiuistfe pas de prévoir de siotpntluias spécifiques aux eesnirtpres de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiaravl et ce, en aolaictpipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des ersentipres concernées par le présent aorccd ont un efcetiff inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Notification et dépôt
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent arccod srea notifié à l'ensemble des ogtnraiinaoss représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aerctils L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent aoccrd srea eisnute déposé en antuat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du csneiol de prud'hommes de Prias et aux srecevis cntreaux du mniritse chargé du travail.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

L'extension du présent aoccrd srea demandée à l'initiative de la ptirae la puls diligente, conformément aux dosnsptiiios de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Annexe : Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Article 1er - Champ d'application : activités et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vicootan à bénéficier du dstipsioif d'activité réduite, qeulle que siot la nurtae de luer catront (CDI, CDD, ctoarnt d'apprentissage, cratnot de professionnalisation).

Option n° 2

Le dsitospiif d'activité réduite a vcotioan à bénéficier esmnicvleuext aux activités et salariés santuivs de l'entreprise ou de l'établissement??? (à préciser) :
? activités commerciales??? (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) ;
? fntcoions supports??? (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) ;
? ?? (éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés).

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vcaitoon à bénéficier du dtipisiosf d'activité réduite, qellue que siot la nruate de luer cnatrot de tavrial (CDD, CDI, ctranot d'apprentissage, cntaort de professionnalisation).

(Paragraphe svainut non optionnel.)

La réduction du temps de tvriaal des salariés à temps patreil diot être calculée au porrtaa de luer temps de traival contractuel.

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le ditiospsif d'activité réduite puor le mienitan en emopli est sollicité du??? (compléter) au??? (6 mios mxauimm [compléter]).

Le rrceous au dspostiiif d'activité réduite au sien de l'entreprise pruroa être renouvelé par période de 6 mios dnas les ciooindnts décrites à l'article 10. Il ne pruroa être rrcoueu au dsoisitpif d'activité réduite sur une durée supérieure à 24 mios conituns ou dnonictusis jusqu'au (préciser).

(NB. : la dtae à patrir de lealuqle l'employeur sicltolie le bénéfice de l'allocation ne puet être antérieure au 1er juor du mios civil au cuors duquel la dnaemde de vailtdoain a été tmrsisnae à l'autorité administrative. Le dépôt du deouncmt unilatéral dreva avior été effectué au puls trad le 30 jiun 2022.)

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

3.1.?Engagements en terems d'emploi

(NB : les eaggnteenms pirs en feuvar de l'emploi pnotret au miunmim sur les salariés concernés par le dtoiiispsf d'activité réduite.)

La préservation des eiplmos et des compétences au sien de l'entreprise ou de l'établissement (préciser) est le fuacetr eineesstl de la puoursite de l'activité et d'un reutor à un nieavu d'activité normale.

L'entreprise s'engage à ne pas rrioucer au lnnmciieceet puor mtoif économique (art. L. 1233-3 du cdoe du travail)
? oipton 1 : puor tuos les salariés de l'entreprise ou de l'établissement??? (à préciser) ;
? oiotpn 2 : puor les catégories de salariés savneitus :??? (à préciser) pdneant la période sniavute : ?? (à préciser).

(NB : le dencoumt diot préciser les catégories de salariés concernés par l'engagement de ne pas rrceuoir au lemniceencit économique et la durée de cet engagement, celle-ci cosepnndrarot au mnois à la durée du rocures à l'activité réduite.)

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas aivor rrecuos à la sous-traitance ou à l'intérim penadnt la période puor rlpmcaeer un elmopi puor surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et puor un même salarié, le dtopsiiisf d'activité réduite aevc le dstiioispf d'activité pritlaele prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tvaairl ? ce non-cumul n'étant pas eixucslf du reuorcs au dipsistoif d'activité pleilrate puor d'autres salariés non concernés par le diitpoissf d'activité réduite.

3.2.?Formation plloensefosinre et miasilioobtn du ctmope preonesnl de formation

(Dans le cas d'une sctrtie altpaipcion de l'accord de branche.)

Tout salarié aynat bénéficié du disoptsiif d'activité réduite puet définir ses bnoises en foiamtorn à l'occasion de tuot eritetenn aevc son rnbpeasolse hiérarchique (entretien professionnel, eenitretn aenunl d'évaluation, eenttrien managérial?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dnas le dtpssiiiof d'activité réduite qui réalise, pednant ctete période, une ou psiuulres farinmotos puet miibsloer son compte pnesnerol de

fmooatrin (CPF).

Si le coût de ces ftomrnaios est supérieur aux dirots aciqus au tirte du CPF, l'entreprise puet frleiosamr une dadmnee de femnancenit complémentaire auprès de son opérateur de compétences (l'Opcommerce), conformément aux critères et aux ciiontonds définis par la csmioimosn piaritare ntniaaole de l'emploi et la fioaormtn pleosroinnelfse (CPNEFP) de la bnarche poelfineslrosne du CDNA, ou cnoaficenr elle-même le projet.

Il est précisé que le rercous au FNE-Formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes rceoeussrs financières. Il est rappelé que tuos les dissiftiops de ftmioaron en vuigeur pveneut être mobilisés dnas le cdare d'un prjoet de fitramoon élaboré cnennjmtooiet par l'employeur et le salarié.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Dans le crdae du diisstipof d'activité réduite lnugoe durée, l'horaire de tairval des salariés visés à l'article 1er srea réduit au mixmuam de (x % - ? mmuxiam 40 % en deçà de la durée légale du tiarval sur une période de 6 mois).

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée muiaxmm de 6 mois. La réduction de l'horaire puet cdnuiroe à la ssuenpsoin tomrierape d'activité.

L'employeur iomrfne les salariés, iudlniivemnldeet et par écrit (e-mail ou courrier), au moins 7 juors cealedrains préalablement à luer entrée dnas le diposisitf d'activité réduite et préalablement à luer entrée ou luer sitroe d'une période d'inactivité totale.

Article 5 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le salarié placé en activité réduite dnas le carde du disositipf spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, craodepnnsrot à 70 % de la rémunération hiaorre bture saevnrt d'assiette à l'indemnité de congés payés.

Au reagrd des dsiioitopsns réglementaires en vigueur, le slaiare de référence teint cmtpoe de la meyonne des éléments de rémunération vreialbas perçus au crous des 12 mios civils, ou sur la totalité des mios travaillés si le salarié a travaillé mnois de 12 mios civils, précédant le 1er juor de pmcanelet dnas le diiiosptsf spécifique d'activité réduite de l'entreprise.

L'indemnité hrriaoe versée au salarié placé en activité réduite ne puet être inférieure à 8,03 ?. Le tuax hroiare de l'allocation versée à l'employeur ne puet être inférieur à 7,23 ?.(1)

L'assiette mamialxe de rémunération est plafonnée à 4,5 fios le Smic.

(Prévoir éventuellement le lsgsaie de la rémunération.)(2)

(NB : l'entreprise diot étudier la possibilité de lessir l'indemnisation des salariés en cas de bssiae d'activité vbairlae au cours de la période sollicitée. Le lgassie de la rémunération s'impose à l'employeur lurqose la bissae d'activité aenittt 40 % penandt une période de 6 mois.)(2)

Les salariés et, le cas échéant, lures atanys droit, gtainars cmelevconeiltt dnas les cnniiotdos prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité siaolce conrte le riuqse décès, les rsuieqs prntoat anttiete à l'intégrité pqsyhiue de la pneorsne ou liés à la maternité, les rsiuqes d'incapacité de tvaaril ou d'invalidité, les reuiqss d'inaptitude et le riuqse chômage, ou qui bénéficient d'avantages suos frome d'indemnités ou de peimrs de départ en rtratiee ou de fin de carrière, cntiruenonot de bénéficier de ces graaients lorsqu'ils seonrt placés en ptoision d'activité réduite.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'évolution darnut la durée d'application de l'accord d'une prat du mtanont du SIMC horaire, qui, en apilpiaotcn des tteexs retlaifs à la rémunération mellsuene mniimlae (articles L. 3232-1 à L. 3232-9 du cdoe du travail), déterminera le plhncear hroiare de l'indemnité versée au salarié, et d'autre prat du mtannot du pceahnlr hrroaie de l'allocation d'APLD versée à l'employeur, fixé par vioe réglementaire.

(Arrêté du 8 février 2021 - art. 1)

(2) Alinéas étendus suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié ietnirnvene au temre de la période de référence si nécessaire.
(Arrêté du 8 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Afin de gtanairr des etffors proportionnés à cuex demandés aux salariés pdnneat la durée de rcroeus au disotipisf d'activité réduite, l'entreprise pnred les meesrus sueanitvs acbpplaeils aux ditaergins salariés, aux mataneridas siuocax et aux anarticoneis : (à compléter).

Article 7 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique (CSE), des organisations syndicales et de l'administration
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Les salariés sueeitlsbcps de bénéficier du diitssipof d'activité réduite puor le meiiantn en eolmpi snot informés ileenldnuvmideit par tuot moeyn (courrier, e-mail?) de touets les mserues d'activité réduite les crenconant : oaisionratgn du tmeps de travail, iiatninomdsen par l'entreprise?

(Paragraphe siaunvt et ltsie en cas de présence d'un CSE et/ou de délégués scinadyux dnas l'entreprise.)

L'employeur fiuonrt au miimnum tuos les 2 mios au comité scoail et économique (CSE) et aux délégués snciuaydx les ifmtrnionoas anonymisées sventiaus :
? le nmbore de salariés concernés par la msie en ?uvre du doiitspisf ;
? l'âge, le sxee et la nutare des coatnrts de tavrail (CDI, CDD?) des salariés concernés par le doptsisiif ;
? le normbe mnsueel d'heures chômées au ttire du dsiiotpsif ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du diptsosiif ;
? le nombre de salariés aanyt bénéficié d'un anonmacecpgmet en froomiatn pnsoiolnrelefse ;
? les pivscepretes de rrispee de l'activité.

Avant l'échéance de cuhaqe période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur termnast à l'autorité administrative, en vue du rneluvelmneeot de l'autorisation, un bialn ptanort sur le repscet des eemtggannes en matière d'emploi, de ftromioan pineflronoelsse et d'information des instnceas représentatives du peesnnorl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce balin est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au corus de lualeqle le comité soical et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, ansii que d'un dsgainotic actualisé sur la souitatin économique et les pepcervitses d'activité de l'établissement ou de l'entreprise (préciser).

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent deunmcot unilatéral ernte en vugeiur à sa dtae de staniurge ou le ?? (date) ou le lameniedn de son hoomaliogotn par l'autorité administrative??? (préciser).

Il s'applique jusqu'au??? (préciser).

Article 9 - Demande d'homologation
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Le présent decmuont unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité asrtnidaivtime puor homaoigooltn par vioe dématérialisée dnas les cdonioints réglementaires en vugeiur (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

(Deux ppgaahaerrs suivtans en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.)

Cette ddeamne est accompagnée de l'avis rednu par le comité soacil et économique (CSE), ou à défaut de la ctocinvoaon du CSE.

L'entreprise tsarnmet une coipe de la dmadene d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité asrdintivitame nftioie à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 jruos à copmter de la réception du présent document. Le sicnele gardé par l'autorité atirvnidtmiase pandnet ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

(Paragraphe siunavt en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise.)

L'autorité adavmrnititsie nfiotie sa décision au CSE, dnas les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rtociuncoden ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de vioadiltan vuat aouttiisoarn d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bailn adressé à l'autorité administrative, anavt l'échéance de cqauhe période d'autorisation de ruorecs au dpissoiitf d'activité réduite puor le meatiinn en emploi, panortt sur le rsceept des eagnentmges en terems d'emploi et de fooramitn professionnelle, asnii que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce blian est accompagné d'un dtnagiisoc actualisé de la suotiiatn économique et des pepcesvrties d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ansii que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de lualelqe le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du diiostspif d'activité réduite.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

La décision d'homologation ou, à défaut, les domunects nécessaires puor la dnmdeae d'homologation et les vieos et délais de recrous snot portés à la cancsnonsaie des salariés par tuot moeyn petamenrtt de conférer dtae ciaetrne à ctete iofminoratn (courrier, e-mail?) et par vioe d'affichage sur luers lueix de travail.

Le présent dcemunot est également transmis, anonymisé, par ceruroir ou par vioe électronique à la ciimmososn piitraare panrteemne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnhcare proefnnseoilsle du CNDA :
CDNA, secrétariat de la CPPNI, 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris, e-mail : contact@cdna.pro.

Fait à ?? (à compléter), le ?? (à compléter).

(Signature.)

Avenant n 9 du 13 novembre 2020 à l'avenant n 7 du 9 juillet 2020 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé rectificatif

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Modifications apportées au tableau des garanties – frais de santé, applicable au 1er janvier 2021
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Section « Sonis curnoats », linge « Aslnaye et eenxams de bgiolioe médicale », conolne 2 (Base) : le chifrfe « [22] » est remplacé par les mtos « 100 % BR ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2021

Diagnostic sur la sttiaoiun économique

La csrie siaratine liée à l'épidémie de « Covid-19 » a des conséquences itpnmeoatrs sur l'activité socio-économique française. Cette siutaiton enpcllineoxete a entraîné une biasse d'activité dlrbaue de l'entreprise.

Globalement, les prévisions économiques ieqidnunt au muiex un reotur à une activité nolrmae au buot de 2 ans. Aevc la sernuvue de nvuoeuax phénomènes épidémiques à l'automne 2020, la reisrpe srea mécaniquement puls ltene et l'activité des enriprestes srea damuerlbnet atteinte.

Selon nrote diagnostic, la bsiase d'activité dvrieat se porrvisuue pndaent l'année 2021 et pneneeilttlmeot jusqu'en???
(Diagnostic à détailler.)

(NB : si l'activité réduite puor le meatiinn en elmpoi ne coecnrne pas la totalité des salariés de l'entreprise mias une ou puisulers activités, il est nécessaire de jfetsiiur les riansos du rureocs à l'activité réduite puor chncuae des activités.)

Le ruceros à l'activité partielle, qui a peimrs de réduire la durée du trivaal tuot en mntnaianet un ceitran neaviu de slraaie aevc une pisre en crhage de l'État et l'UNEDIC, a preims de préserver l'emploi et les compétences des salariés pnnedat la crise.

Cependant, ce dtioipsisf a été modifié. Depuis, un disioisptf spécifique d'activité réduite puls aunaetavgx a été créé à cmopetr du 1er jelluit 2020 puor adeir les eriesenrpts cannasoinst une bsiase d'activité duarble mias qui n'est pas de ntruae à cpmmrotoetre luer pérennité.

Ce dpitossiif permet une mlleriuee insiedoamitnn des salariés, anisi qu'une psrie en chgrae puls forte par les poirvuos publics. Il aisurote une réduction d'horaire dnas la lmiite de 40 % de la durée légale du travail, suos réserve d'engagements en temres d'emploi et de fmatioorn pslnlifoeornese de la prat de l'entreprise.

Les pntireraaes souciax de la bhcarne des ceroemcms de détail non aetmrleniais se snot emparés de ce noaeuvu disiiostpf en clnuaocnt le 13 nbovemre 2020 un acocrd perttnmeat aux entprieesrs de la bnrahce de mtetre en ?uvre ce nauvoeu dsitiipsof par l'intermédiaire d'un deomncut unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsae du dtgoainsic évoqué ci-dessus et dnas le recepst des stipulotanis de l'accord de branhce (en cas de présence d'un comité saiocl et économique dnas l'entreprise, aujteor : « et après cotunaoslitn du comité sicoal et économique [CSE] »), est de mtrtee en ?uvre ce noeuvau disiitsopf en fontiocn de la saoitutin et des spécificités de l'entreprise.

Section « Prévention », colonne 1, lngie « Pinnsleforoess de santé non pirs en caghre par la SS », après le mot « psychomotricien, » : le mot « pugysolhcoe » est ajouté.

Une viorsen du tblaeau des gaiaterns ? fiars de santé, alcilbappe au 1er jnavier 2021, tnenat cpmtoe de ces midoaioicnfts est jintoe en anxene au présent avenant.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les stgiaaenirs cvnnnioneet que le cneontu du présent aevnant ne jsituife pas de prévoir de sutiptoanlis spécifiques aux episternres de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en aoitaicplpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des esneetrrpis concernées par le présent acocrd a un effetcif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les parraeeints saoicux décident que le présent avaennt erentra en viuuegr le 1er jveainr 2021.

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent aneanvt srea notifié à l'ensemble des oiaasnnitogrs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux areiltcs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent avennat srea eitnuse déposé en anuatt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cionesl de prud'hommes de Piars et aux seecvirs craeutnx du miitnrse chargé du travail.

L'extension du présent avenant srea demandée à l'initiative de la partie la puls dgelintie conformément aux dspsoiitnois de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pnteareairs soaucix de la bcnahre des cmeoecmrs de détail non aiarletmeins ont signé le 9 jlleiut 2020 l'avenant n° 7 à l'accord de bnhacre du 22 jiun 2015 mtnaett en pcale un régime

Accord du 23 décembre 2020 relatif aux mesures temporaires dans le domaine des contrats à durée déterminée prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Mesures prises relatives aux contrats à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de friae fcae aux vraitioans imprévisibles de l'activité des cmrmocees de détail non amtreeiilnas dnas les pcniorahs mois, les peiatrs satigraines cneeninnovt de penrdre 2 mreesus qui dérogent aux règles rilvtaees aux crottnas de tvraail à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du cdoe du travail, les pteiras stiengarais ceovneinnnt de fixer toieepemamrnrt à 4 le nmrboe maamxil de rnevueonletemls polsbiess puor un cratont à durée déterminée. Les contoidnis de rnmeelovneeult dnoivet être stipulées dnas le catrnot ou fnot l'objet d'un aavnnet suoims au salarié aavnt le tmree ininlaitemet prévu. Ces dsoisnpotiis ne snot pas aabpcilepls aux cttanors à durée déterminée councls en aiclaitoppn de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, les peirtas stnaiagries cnenneiovnt de spprumeir tmrarneepmeiot le délai de caencre ernte duex caonrtts à durée déterminée puor mtiof de surcroît tirearopme d'activité. Cttee msreue s'applique aux catontrs abpclpeials jusqu'au 30 jiun 2021.

Ces 2 meersus snot tiapoererms et les sigrtaaiens renlppalet qu'un crtnoat à durée déterminée, qeul que siot son motif, ne puet aivor ni puor oebjt ni puor efeft de pivoorur dmaeunerlbt un empoli lié à l'activité nmlaroe et pereanmtne de l'entreprise.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les srngaiaiets cneoievnnnt que le cnoetnu du présent acorcd ne jiftsiue pas de prévoir de stnuailoitps spécifiques aux eiepsrentrs de mnios de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe complémentaire santé dnas la bahcrne des cmeermcos de détail non alenteairims (IDCC 1517).

Les praites saiietrgans ont constaté que le taelabu des geranaits firas de santé CDNA, abailplpce au 1er jvieanr 2021, fguirant en anxnee de l'avenant n° 7, ctormope 2 eerrurs scpseibletus d'entacher la portée et la compréhension de ces garanties.

Elles cnenoenivnt par le présent aaevnnt de crgeroir ces 2 erreurs, cmome indiqué dnas l'article 1er ci-dessous.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe I
Tableau des geriatans ? Frias de santé ? CNDA ? alpcilabpe au 1er jneaivr 2021

(Tableau non reproduit, ctsbulnlaoe en ligne sur le stie Légifrance, riqubure Btelinuls ofceilfis des ciotenvnnos collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210002 _ 0000 _ 0009. pdf/ BOCC

du travail, et ce, en acaptpioiln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des epenrtriess concernées par le présent arccod a un efftecif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin que les règles instituées par l'accord du 12 jiun 2020 psuisent se prrvsuuoie snas iuntrpiotern du fiat de la porrgtoaion de la crsie sanitaire, et suos réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les codoitnins définies par la loi(1), le présent aavnnet ernte en vieugur*le 1er jevinar 2021*(1) puor une durée déterminée epanrxit le 30 jiun 2021, dtae à llaleque il cerssea de roivceer application.

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent arcocd srea notifié à l'ensemble des onangtsroiais représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aeclrits L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent arccod srea euitsne déposé en auatnt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Piars et aux sverceis cnraetux du msrintie chargé du travail.

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls dtiinglee conformément aux diposiinsots de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Les tmrees « Aifn que les règles instituées par l'accord du 12 jiun 2020 peiussnt se porirusvue snas ientrortuipn du fiat de la proooriatgn de la cirse sanitaire, et suos réserve de l'exercice du doirt d'opposition dnas les ctiinoodns définies par la loi, » aisni que les termes « le 1er jevanir 2021 » snot exulcs de l'extension en ce qu'ils cvnenenineortt aux dopiisonitss des atlicers L. 1243-13 et L. 1244-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 airvl 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pertrniaeas siuacox de la brcahne des cmrcmeeos de détail non aimaltrinees ont signé, le 12 jiun 2020, un aoccrd sur des meeurss treeopmrias puor firae fcae aux conséquences de la pandémie du « Covid-19 ».

Cet arcocd prévoyait le rpreot d'une sieanme de congé et des mesures spécifiques puor les cnotarts à durée déterminée.

Les penaetiarrs scuoiax ceontastnt que la csrie sniatraie se prgolnoe et l'activité des cmecmoers de détail non aiimteaerlns est trjuouos particulièrement touchée. La très gdnrae majorité des ceoremcms de la bahncre ont dû femerr au mios de novembre, à l'occasion du 2e confinement, et srtouut les eineptrrses de la bahrnce n'ont auucne visibilité sur l'activité économique des ponciarhs mois.

Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent arcocd a puor champ d'application cueli défini par l'article 1er du crhatipe I « Calesus générales » de la citvnnoeon ccetolvlie noaatinle des cromecems de détail non aeemaitilrns (IDCC 1517).

Article 2 - Objet du présent accord
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent accrod de bnrcahe preemt à l'employeur qui le saoutihe de metrte en place l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dnas les cnidoitnos détaillées à l'article 3 ci-après.

Les frelumos de ccalul qu'il poporse onevrut dirot aux exonérations légales de coiosaintts sociales.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord d'intéressement
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent aoccrd permet, du suel fiat de sa msie en application, aux eeepnrsitrs de minos de 50 salariés de mrette en aiaitlcoppn un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement snas avior à cunolcre elles-mêmes un accrod d'intéressement qui luer siot propre.

S'agissant d'un dotiipssif « clés en mian », en deçà d'un efiefctf de 50 salariés, l'employeur puet mettre en plcae le présent aoccrd d'intéressement par décision unilatérale (annexe 2). À ptrair de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

Article 4 - Dispositions de suivi
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les piteras senartgiais ceioennvnnt que les emeuorpyls qui fornet une aaltpciipon de cet accrod d'intéressement par décision unilatérale ou par acrocd d'entreprise dvenrot tarmrestnte une coipe de la décision ou de l'accord au secrétariat de la cmsisimoon piriratae ptrnnemeae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcanrhe plnlserfeoosine du CNDA (adresse : contact@cdna.pro).

Un bailn des décisions unilatérales et des acdcors d'entreprise culncos sur la bsae de cet aorccd srea effectué une fios par an en CPPNI. Ccei peermttra aux patnerreais suaoicx de siurve la msie en ?uvre de cet aorccd dnas la bhrncae et de flermuor d'éventuelles pipsoinotors d'adaptation du présent accord.

Article 5 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les piaetrs saietgranis du présent aorccd cnnnvieonet que cet arccod est plrpicnemainet destiné aux erenrieptss de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taviral et ce, en aiotailpcpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, et ne nécessite pas de disopntioiss particulières puor elles.

Article 6 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt, révision

En conséquence, les panertreais souacix ont souhaité porlgnoer l'assouplissement tprmoeiare de cinretas dssopifitis du cdoe du taavirl dnas le dnoimae des caonttrs à durée déterminée, aifn de prtemrtee aux eteinrresps de friae fcae à la vroaaiitn imprévisible de luer activité qui les aettnd dnas les prcihonas mois.

C'est au rgread du caractère eeninepxtocl de cttee csire que les prnreeiatas saciuox ont etnendu coclrnue le présent arcocd collectif.

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent acorcd d'intéressement de bnahrce est institué puor une durée indéterminée. Il prend effet à l'issue de la procédure de noitticoiafn et de dépôt.

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent acrocd srea notifié à l'ensemble des osiaitargnons représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux atlrcies L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txete du présent acrcod srea esiutne déposé en atanut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cosienl de prud'hommes de Piars et aux scrieves cnauretx du minstire chargé du travail.

L'extension du présent aorccd srea demandée à l'initiative de la praite la puls diligente, conformément aux dioispntioss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

L'accord porrua être révisé dnas les ciintnodos prévues par les airtcels L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il purroa être dénoncé dnas les ciintndoos prévues aux aetlrcis L. 2261-9 et sauntvis du cdoe du tvarail en rseeptncat un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche, ses dooisinsipts cuonnniett de s'appliquer au sien des epsreinrets aynat adhéré, jusqu'au temre de luer période tanelrnie d'application respective. (1)

(1) Alinéa elxcu de l'extension en ce qu'il crvtennoiet aux dipoisnostis des arleitcs L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

L'intéressement est un dssiptoiif d'épargne saaarllie qui ctisnsoe à asieoscr ceeitcmnollvet les salariés aux résultats ou aux pnrfcearomes de l'entreprise.

Les preetarians sociaux de la brnhcae des cmoercmes de détail non aemerltaniis (CDNA) ont engagé une négociation sur ce thème dnas l'objectif de cnoclure un aroccd de bacrnhe qui fliicate et sécurise la msie en palce d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent aoccrd de barhcne (annexe 1) purora aisni être mis en pclae par décision unilatérale de l'employeur dnas les eretsiprnes de moins de 50 salariés (annexe 2), ou par arcocd d'entreprise dnas ceells de 50 salariés et plus, après airpiptoraopn de la fmourle de clcaul adaptée à la srttcuure et aux projets de l'entreprise prmai les oinpots proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de msie en pcale puor les entreprises, qui cvoesernnt la possibilité de cnlurcoe un arccod d'intéressement dnas les cniidntoos prévues par la loi si elels n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le vseemernt d'un intéressement ne puet avoir d'effet sur la ptiioulqe slliraaae et le déroulement de carrière des salariés.

Les preitas srinagaiets ont cneonvu ce qui siut :

Annexes

Annexe 1 : Accord-type de mise en place d'un régime d'intéressement

Article 1er - Préambule
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Conformément aux aetrclis L. 3312-1 et sntvaius du cdoe du travail, il est institué un régime d'intéressement du pnsenerol régi :
? par les dpoiosnsiits susvisées et par les teexts ultérieurs les complétant ou les minifoadt ;
? par les spntiltiaous du présent acrcod qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Ayant puor ocejtbif d'associer par un intéressement le persnonel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, d'où la référence à l'augmentation du cifrhfe d'affaires, du résultat ou de la mrage cemmorlaice et la référence à une répartition pinerplnoroolte au saarile aifn de rémunérer la ctornobutiin de chqaue salarié, cet arcocd définit les priciepns et modalités de cet intéressement.

En apaiipclton de l'article L. 3312-2 du cdoe du travail, les eiprneterss qui eniempolt moins de 50 salariés pvueent décider de se sotrtemue par vioe unilatérale au présent aocrcd d'intéressement, « clés en mian ».

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de saalrie puor l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siolace définissant l'assiette des cisnottaois de sécurité sociale, et ne puet se siuutsbter à acuun élément de rémunération. Il est canednpet ajustseti à la CSG et à la CRDS, et, suos réserve de l'article 4.3, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nrutae aléatoire, l'intéressement est vibraale et puet être nul.

Les sitaangries s'engagent à apcteecr le résultat tel qu'il rossert des calculs. En conséquence, les piaters siaignaerts ne considèrent pas l'intéressement versé à cquahe intéressé cmmoe un angaavte acquis.

L'entreprise aetttse par aliulers qu'elle stasifait aux otliaognbis lui inmnacbot en matière de représentation des salariés.

Article 2 - Calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

2.1. ? Cdniotnois de cucall de la prmie d'intéressement

Pour un ercxeice aunnel donné, la prmie gobllae d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise antetit un résultat d'exploitation postiif (ci-dessous bénéfice d'exploitation) puor l'exercice concerné (ligne GG de la lssaie falisce DFGiP n° 2052-SD puor une esnrietrpe ou une société rlaenvet du régime noarml BIC ; lngie 270 de la laisse fcsiale DGiFP n° 2033-B-SD puor une eitesrnrpe ou une société rvaelnet du régime simplifié BIC).

2.2. ? Caulcl de la pmrie goallbe d'intéressement

La pirme golblae d'intéressement srea versée en fconotin de l'une des 6 oopnits suvinaets :

Option 1 : l'évolution du chfirfe d'affaires hros txae par rprpaot à l'année précédente aevc une assetite de pimre calculée sur les sealiars bruts

La prmie gabolle d'intéressement est déterminée en focitnon de l'évolution du cfrihfe d'affaires hros txae de l'entreprise au corus de l'exercice N par rpparot à l'exercice précédent N ? 1.

La prmie d'intéressement est versée à ptirar d'une évolution mailnmie de 2 % du crhfife d'affaires hros txae de l'année N par rpoarpt à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de clacul de la pimre gablole d'intéressement burte est constituée par la msase des sriaaels btrus versés aux peosrenns concernées.

CA HT N/ N ? 1	Total pirme gboalle d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	2 % de la msase sairaalle burte des psrneoens concernées
+ 5 % et +	3 % de la mssae srliaaale butre des poesnners concernées
+ 10 % et +	4 % de la mssae salaailre burte des preesnnos concernées

Option 2 : l'évolution du cfrfhie d'affaires hros txae par rpaorpt à l'année précédente aevc une atitssee de pimre calculée sur le bénéfice d'exploitation

La pmire gblaole d'intéressement est déterminée en fioncton de l'évolution du cifrfhe d'affaires hros txae de l'entreprise au corus de l'exercice N par rraoppt à l'exercice précédent N ? 1.

La prmie d'intéressement est versée à pritar d'une évolution mmiilnae de 2 % du cfihrfe d'affaires hros txae de l'année N par rrppoat à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de caclul de la prmie globlae d'intéressement brtue est constituée par le bénéfice d'exploitation.

CA HT N/ N ? 1	Total pirme gllboae d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 5 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 3 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en velaur par rapprot à l'année précédente aevc une aestitse de pmire calculée sur les saierlas bruts

La pimre glboale d'intéressement est déterminée en fncioton de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en vulaer au cuors de l'exercice N par rpparot à l'exercice précédent N ? 1.

Le bénéfice d'exploitation crosenrpod à la lnige GG de la lassie fsiacle DFGiP n° 2052-SD puor une entrsepire ou une société rvaeelnt du régime namrol BIC ; à la lngie 270 de la lsiase fcialse DFiGP n° 2033-B-SD puor une eirtsrpene ou une société relevnat du régime simplifié BIC.

La pirme d'intéressement est versée à prtiar d'une évolution mlnmiaie de 5 % du bénéfice d'exploitation en vlauer de l'année N par rporpat à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de clacul de la prmie gllaobe d'intéressement butre est constituée par la mssae des sarlieas btrus versés aux pornneses concernées.

Bénéfice N/ N ? 1	Total prmie glbaole d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la mssae sailralae bture des pornnsees concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse saaallire brtue des ponesners concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse srlaaaile butre des pnseornes concernées

Option 4 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en vlaeur par rroppat à l'année précédente aevc une aietstse de prmie calculée

sur le bénéfice d'exploitation

La pimre gloable d'intéressement est déterminée en foctonin de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en vlauer au cuors de l'exercice N par raoprpt à l'exercice précédent N ? 1.

Le bénéfice d'exploitation crsreopond à la lgnie GG de la liasse fcsaile DFiGP n° 2052-SD puor une etrinrepse ou une société ranelevt du régime nmarol BIC ; à la ligne 270 de la liasse fascile DGFiP n° 2033-B-SD puor une eirtsepnre ou une société rvenealt du régime simplifié BIC.

La pirme d'intéressement est versée à ptriar d'une évolution mimaline de 5 % du bénéfice d'exploitation en vauler de l'année N par roarppt à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de claucl de la prmie goalble d'intéressement butre est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Bénéfice N/ N ? 1	Total pmire gobllae d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 5 : l'évolution de la magre cmlecramioe en vleuar par ropaprt à l'année précédente aevc une atsetsie de pirme calculée sur les slreiaas bruts

La pimre gboalle d'intéressement est déterminée en fcoiontn de l'évolution de la mrgae ccreaiolmme en veular de l'entreprise au crous de l'exercice N par roarppt à l'exercice précédent N ? 1.

La mgare cemacmrolie est calculée par la différence enrte le cfrfihe d'affaires hros txae et les ahtcas consommés (à soivar ahcats + ou ? votaaiirn de stock).

La pirme d'intéressement est versée à paritr d'une évolution miinmlae de 5 % de la mrgae ciacemolmre en veaulr de l'année N par rapropt à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de ccuall de la pmrie galolbe d'intéressement bture est constituée par la masse des selraias butrs versés aux pnoresens concernées.

Marge N/ N ? 1	Total pmrie gabolle d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse siarlalae burte des pernoenss concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse saaralile burte des peenrnoss concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse saillaare bture des preesnons concernées

Option 6 : l'évolution de la magre cacemlmoire en vuaelr par rrapopt à l'année précédente aevc une aestsite de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime gboalle d'intéressement est déterminée en fointcon de l'évolution de la mgare ceaolrmmcie en vaelur de l'entreprise au cuors de l'exercice N par raroppt à l'exercice précédent N ? 1.

La mgrae cmcelaromie est calculée par la différence enrte le cifrhfe d'affaires hros txae et les acahts consommés (à saovir atahcs + ou ? viaoitarn de stock).

La prime d'intéressement est versée à patirr d'une évolution mniilame de 5 % de la mgare cloceramime en valeur de l'année N par raprpot à l'année précédente N ? 1, dès lros que le résultat d'exploitation est positif.
L'assiette de cuacll de la prime gbloale d'intéressement butre est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Marge N/ N ? 1	Total prime gaollbe d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

S'agissant d'un dtpssoiiif « clés en mian », en deçà d'un etfcefif de 50 salariés, l'employeur drvea préciser dnas l'acte de décision unilatérale, llleaque des 6 oonpits a été choisie. Le cihox de l'option s'appliquera en priipnce puor les 3 années d'application du dispositif.(1)

Toutefois, au cours du peermir smretsee de la deuxième et/ ou de la troisième année d'application de l'accord d'intéressement, le cehf d'entreprise pourra chisoir d'appliquer une arute oopitn parmi cleels proposées par le présent accord. Il mfirideoa en conséquence le dumoenct unilatéral. La mitcodioaifn srea déposée à la DCTREICE et communiquée au personnel.(1)

Selon l'option choisie, Le chffrie d'affaires hros txae de l'exercice N ? 1, le résultat d'exploitation de l'exercice N ? 1 ou le mnnatot de la mgare caomlcmriee de l'exercice N ? 1 est indiqué dnas le denomcut unilatéral aifn de pvuooir apprécier le reepsct de l'augmentation, l'exercice N ? 1 étant cleui précédant le periemr excciree d'application de l'accord d'intéressement.(1)

(1) Les tiros drieenrs alinéas de l'article 2 de l'annexe 1 snot étendus suos réserve du rcsepet des dnpsoitoisis des aecrltis L. 3312-5 modifié et D. 3345-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 3 - Bénéficiaires individuels
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les dsotinpiioss du présent accrod s'appliquent aux bénéficiaires svitnuas aanyt au muiminm 2 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (art. L. 3342-1 du cdoe du travail) :
? les salariés de l'entreprise qeul que siot le tpye de ctnraot de tvaairl (CDI, CDD?) ;
? les cehfs d'entreprise et les présidents, dceietrurs généraux, gérants ou mrebems du directoire, des eritrspenes ;
? le cooinjnt ou le paeatrrine du cehf d'entreprise lié par un patce civil de solidarité, s'il a le stautt de cnjoiont caltrbaoueolr ou de cnooijnt associé ;
? les ditnargeis d'entreprise et martadenais souciax d'entreprises, s'ils snot tetarliius d'un cortnat de tavaril écrit, csnotiet aux Assedic, eeexrnct une fcotnoin qui les pacle en état de siodtuianbron à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce trtie une rémunération distincte.

Les sitagiraes snot exulcs du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un sgaratiie à l'issue d'un stgae en estirrenpe de puls de 2 mois, la durée de ce dereinr est prsie en cmotpe puor l'ouverture et le caclul des droits liés à l'ancienneté et puor bénéficier des dipsoisitfs d'épargne salariale. Ctete dpistiisoon cncerone einlucvemxset les segtas en ernesrtpie effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux sgaritaies de la fiomaortn pseerlofnnilose continue, ni aux seatgs des junees de mnios de 16 ans.

Les tauliiters d'un carnott d'apprentissage ou de ploanasnisrsofetiion bénéficient de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement risuqee snot pirs en ctopme tuos les crnttaos de trivaal exécutés au cuors de la période de ccalul et des 12 mios qui la précèdent. Les périodes de slipme seinopssun du cntraot de trvaail ne snot pas déduites puor le cuclal de l'ancienneté.

Article 4 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

4.1. ? Critères

L'intéressement entre les bénéficiaires srea réparti :

? Puor 2/3, pitnnmpoeeenloorrlt à la rémunération btrue perçue par chquae bénéficiaire penndat l'exercice au trtie deuqul l'intéressement est attribué.

Il est eetdnnu par rémunération brute, le saarile burt fiascl perçu par cuaqhe bénéficiaire padnent l'exercice de référence. Puor les congés de maternité ou d'adoption, les congés de deuil, les périodes de msie en quarantaine, ansii que les périodes de sonisupsen du cntarot de triaavl consécutives à un anedcict du tarival ou à une madliae professionnelle, la répartition se fiat sur la bsae du siraale qui aiurat été versé si le salarié concerné aviat travaillé.

Pour les salariés en activité partielle, les searalis pirs en copmte snot cuex que le salarié aaurit perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Pour les dieingtars et cnnoiotjs dnas l'entreprise, la répartition les ceranoncnt est calculée, conformément à l'article L. 3314-6 du cdoe du travail, perlnnoopelntreoimt à la rémunération aunenlle ou au revneu peiosnrofensl imposé à l'impôt sur le rveneu au ttire de l'année précédente, plafonnés au nevaiu du sialrae le puls élevé versé dnas l'entreprise.

? Puor 1/3, pinermnnterleopolot à la durée de présence de cqauhe bénéficiaire padennt l'exercice au ttrie deuqul l'intéressement est attribué.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, les périodes de siussnopen du catornt de tiavarl consécutives à un aendccit du taiarvl ou à une miaadle professionnelle, asini que les périodes de msie en quarantaine, snot assimilées à des périodes de présence du salarié.

Pour les salariés placés en activité partielle, la totalité des heures chômées diot être prsie en compte et considérée cmome du tpems de travail.

4.2. ? Pnoemnafelnt des dtrois

Le mtanont des dirtos silteuecsbps d'être attribués à un salarié ne peut, puor un exercice, excéder une smome égale aux 3/4 du pnlaofd anneul rnteeu puor la détermination des cotoiniasts de sécurité sociale.

Ce polfnad est calculé au ptaorra de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pnandet une ptaire de l'exercice.

Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le mntnaot gaboll des pmiers d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser amnlleeuennt 20 % du taotl des slireaas brtus versés aux salariés crpimos dnas le camhp de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annulele ou le renevu pofneriessonl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le reevnu au trtie de l'année précédente versés aux prneoesns concernées.

4.3. ? Vnsrmeeet de l'intéressement

4.3.1. ? Dtae de vrneseemt

La pmire iieudlvidlne d'intéressement srea versée dès qu'elle arua pu être calculée et vérifiée dnas les ctioinonds prévues par l'accord, et en tuot état de casue aanvt le preeimr juor du sixième mios qui siut l'arrêté des cptomes sevrnat aux calculs. Au-delà de ctete échéance, les semoms non versées pridrouont un intérêt de retrad égal à 1,33 fios le tuax myoen de rndnmeeet des ooglainitbs des sociétés privées publié par le mrsntiie chargé de l'économie. Ces intérêts, à la carghe de l'entreprise, sernot versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne snot pas atetsjiuss à la CSG et la CRDS, suos réserve de l'évolution de la réglementation.

4.3.2. ? Atocftifean de la prmie

Le bénéficiaire de la pimre ivlileidunde d'intéressement purroa opter :
? puor un règlement piratel ou taotl de sa prime idiuldielvne d'intéressement ; les smoems reçues sneort arlos imsbeplaos au trtie de l'IRPP (impôt sur le renevu des pennsoers physiques) dnas la catégorie des tiretmentas et srealias ;
? puor un venemsert pratiel ou taotl sur le paln d'épargne salariale.

Si cttee aeocftatfin à un paln d'épargne iventiernt dnas le délai de 15 jrous fixé ci-dessous, la smome croedprtanosne est exonérée d'impôt sur le rveenu dnas la ltimie d'un mntaont égal à la moitié du poanlfd aunenl moeyn de la sécurité sociale. Cquhae salarié diot firae connaître son choix en reatrnuont à l'entreprise un qasrenuintioe que celui-ci lui adssree aavnt chuqae versement. (1)

Conformément aux aterlcis L. 3315-2 et D. 3313-9 du cdoe du travail, cqahue bénéficiaire reçoit une ifroanomitn patornt neaomtmnt sur les somems qui lui snot attribuées au titre de l'intéressement et dnot il puet demander, en tuot ou partie, siot le versement, siot l'affectation à un plan, et sur le délai dnas lueeql il puet fruolemr sa demande. La ddmneae du bénéficiaire est formulée dnas un délai de 15 juors à cmeoptr de la dtae à lueallqe il a été informé du motnnat qui lui est attribué.

Cinq juros après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires snot présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dnas le délai prévu, l'intéressement srea affecté d'office sur le pncaleemt prévu par défaut dnas le règlement du paln d'épargne eepsrintre (PEE), du paln d'épargne de gopure (PEG) ou du paln d'épargne irrteernisneteps (PEI) aacilppble aisni que du paln d'épargne rarttiee d'entreprise ireerteinnrpstes (PERE-CO-I).

Les somems ne snot négociables ou elgibxies qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dnas le règlement diudt plan.

4.4. ? Iaofmortnin des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à ioenrfmr l'ensemble du pneesonrl de la msie en pclae de l'accord, de son ceotnnu et de tuotes miniaftdicoos ultérieures par tuot moeyn (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par vioe d'affichage.

Selon l'article L. 3341-6 du cdoe du travail, tuot salarié d'une epintsrree pnooarpst un des ditpiossifs d'épargne slaaalire (accord d'intéressement, acrocd de participation, paln d'épargne entreprise, paln d'épargne itieeenrpntrress et paln d'épargne riaettre d'entreprise cllectiof interentreprises) reçoit, lros de la clcsouonin de son ctarnot de travail, un lrivet d'épargne slaiaalre présentant les dtiioisfpss mis en plcae dnas l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en apiailtcopn de l'accord d'intéressement fiat l'objet d'une fihce ditntscie du bleltuin de paie. Ctete fchie mnetinone :
1° Le mtannot golabl de l'intéressement ;
2° Le mnoatnt moyen perçu par les bénéficiaires ;
3° Le maontnt des diotrs attribués à l'intéressé ;
4° La rneutee opérée au titre de la cbotutinoirn socaile généralisée et de la ctorbniotiun au rnembmoeusert de la dttee sicaloe ;
5° Lruosqe l'intéressement est insvtei sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptiarr duquel les ditros nés de cet isneevnsestmit snot négociables ou ebiixlges et les cas dnas lleseuqs les doitrs nés de cet ivsmnseetniest pnuevet être exteoeeipnlcnenlmt liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
6° Les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne enpierrtse (PEE) ou d'un paln d'épargne de gupore (PEG) ou d'un paln d'épargne ieenepsietnrtrrs (PEI) des soemms attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dtopissniois de l'article L. 3315-2 du cdoe du tiaravl aisni qu'au paln d'épargne ritaetre d'entreprise isternriprteenes (PERE-CO-I).

La fcihe cpmtoore également, en annexe, une ntoe rnleppaat les règles esltlieesnes de cclual et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Aevc l'accord du salarié concerné, la rmiese de cttee fihce dtsnicite puet être effectuée par vioe électronique, dnas des cdotniions de nuatre à gnratair l'intégrité des données.

(1) L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l'annexe 1 est étendu suos réserve du rspecet des dsoiptnsiois de l'article L. 3315-2 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 5 - Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Selon l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, lorsqu'un épargnant

qiutte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses aivros capnotromt les iofrotmnnias et montnies sentavius :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la ditocsprein de ses aivors aiucqs ou transférés dnas le paln d'épargne ;
? les dtaes de disponibilité des aovris en cmptoe ;
? la menoitn sur tuot élément uilte à l'épargnant puor en oentbir la liitodauqin ou le tfnsraret ;
? l'identité et asedsre des treunes de cotmpe auprès dsqulees le bénéficiaire a un cotmpe d'épargne salrailae ;
? la mtneion sloen llauleqe les fairs de tnuee de ctmope snot à la charge, siot de l'épargnant, siot de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dnas le lrviet d'épargne salariale, diot être riems à l'épargnant par l'entreprise qu'il qtitue ou le cas échéant par l'intermédiaire du tueenr de cmopte sur danedme esrxspee de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui qiutte l'entreprise a la possibilité de :
? coesvrenr l'épargne au sien du paln d'épargne de son aniencne espniterre ;
? dmneeadr la lquaioiidtn taolte ou pllertiae de ses aovris ;
? obniter le tasefrrnt de ses avoirs sur le paln d'épargne auueql il a accès le cas échéant au trite de son neuvol emploi.

En cas de cmgeehnant d'adresse, il arnpteaipt à l'adhérent d'en aevsir le teneur de cotpme crtvasneuoer de parts.

Lorsqu'un salarié ssitulecbpe de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mresue de cualcelr les dtiors dnot il est titulaire, l'entreprise pernd ntoe de l'adresse à lelulqae il purora être informé de ses dotris et lui ddmanee de l'avertir de ses chmenneatgs d'adresse éventuels.

En l'absence de paln d'épargne einepsrtre et conformément à l'article D. 3313-11 du cdoe du travail, loruqse le salarié ne puet pas être atteint à la dernière aessrde indiquée par lui, les smeoms auueeqllxs il puet prétendre snot teunes à sa diiiotsspon par l'entreprise pdneant une durée d'un an crauont à cotmepr de la dtae ltiime de verenmest de l'intéressement, tllee que définie à l'article L. 3314-9 du cdoe du travail.

Passé ce délai, les semoms snot riemess à la Csaise des dépôts et consignations, où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au trmee des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Article 6 - Prise d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

L'adhésion au présent aorccd est vlbaale puor une durée ttaloe de 3 ans ou de tiors exercices, le piermer de ces eecirexcs étant cluei désigné au sien du biuelltn d'adhésion au présent acorcd de branche. (1)

En tuot état de cause, l'adhésion diot aoivr leiu au puls trad le dnieerr juor du 6e mios qui siut l'ouverture du piremer exircece concerné. En cas de dépôt hros délai, les exonérations s'appliquent puor les eceecrixs orvtues postérieurement à l'adhésion.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respect des dotiiosnpsis de l'article L. 3312-5 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 7 - Application de l'accord d'intéressement.Différends et litiges
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

7.1.?Application de l'accord d'intéressement

Le comité saicol et économique (CSE) ou, à défaut, une cissioommn ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, srea informé cahque année des smaitnluois effectuées sur les modalités de cacull et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète avant dirtiosibutn de l'intéressement. Il se verra rermttee tuos les doecmnuts uietls à sa compréhension et pourra, le cas échéant, sieltoclir tuote précision. Un procès-verbal de la réunion srea établi à cet effet.

7.2.?Différends et litiges

Les différends qui pareionurt sugirr dnas l'application du présent acorcd ou de ses atvennas snot examinés aux fnis de règlement par la dieoctirn et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant totue la durée du différend, l'application de l'accord se psuoiurt conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement abialme dnas un délai de 1 mois, le différend srea souims aux jidctiuronis compétentes par la pirate la puls diligente.

Article 8 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Dans le cdrae et les limeits de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de vrseer un supplément d'intéressement au ttrie du dinreer eciexcre clos, ce supplément vnenat s'ajouter à la prime versée en aapptoiilcn du présent aocrcd d'intéressement.

Article 9 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

L'entreprise inuiqde dnas un dmnoceut unilatéral le cuclal de l'intéressement qu'elle a reetnu prmai les 6 oionpts proposées, après en avoir informé le comité scioal et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés. (1)

L'adhésion au présent acocrd denorna leiu à une smiple nifictotoian à la dciteiorn régionale de l'économie, de l'emploi, du trvaail et des solidarités (DREETS) compétente, par dépôt à la dnecigile de l'entreprise, en un erlmxpaeie au famrot électronique (version intégrale du ttexe signée en PDF), via la prmlteaofe de téléprocédure « TéléAccords » (adresse : hptts :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ Teleprocedures/) puor tsmisaoirnsn aoautquimte du dsseior à la doritcien régionale de l'économie, de l'emploi, du tiraavl et des solidarités (DREETS) compétente.

Conformément aux diptioonssis de l'article 4.4, le présent acocrd frea l'objet, à la dneicigle de l'employeur, d'une cnaiioucmomtn à tuos les salariés de l'entreprise.

L'employeur terasmntrta une cpoie de la décision unilatérale au secrétariat de la comsimsion piarrtiae ptaenenmre de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcanrhe pslesnoiefnorle du CNDA (adresse : cncatot @ cdna. pro).

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcset des dptosnisoiis de l'article D. 3345-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Annexe 2 : Modèle de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement de la branche du CDNA

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

La présente décision unilatérale est psire en vue de fraie adhérer nrtoe eeirpntrse au régime d'intéressement faittalcuf mis en plcae par les preaetairns soacuix de la bcrnahe des cmercmeos de détail non ameritnielas (CDNA). Ce régime est issu de l'accord de bahcrne iuannsittt un intéressement dnas les cmmoceres de détail non aierilnemtas en dtae du 10 jiun 2021.

À la dtae du ? ? ?, l'entreprise adhère asini au régime d'intéressement. Ctete adhésion est valblae puor une durée de 3 ans. Elle cruove les eerccexis sainvuts : ? ? ? (l'adhésion diot aovir leiu au puls trad le dneierr juor du 6e mios qui siut l'ouverture du 1er eercxcie concerné). (1)
Les ctnidonois puor bénéficier du régime d'intéressement, le

mdoe de clacul et de diibrstutoin de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des dirtos distribués snot cuex prévus au sien de l'accord de bhcnrae du 10 jiun 2021.

En conformité aevc l'accord de branche, la pmire goalble d'intéressement srea versée en foitcnon de l'option snivuate : ? ? ? (précisez prmai les 6 options, le numéro et le trtie de l'option choisie).

Le cihfrfe d'affaires hros txae de l'exercice N ? 1 est le siuanvt : ? ? ? ou le résultat d'exploitation de l'exercice N ? 1 est le snvauit : ? ? ? ou Le matnnot de la mgare ceciomlamre de l'exercice N ? 1 est le snaviut : ? ? ? (Selon l'option choisie, Le crfhfie d'affaires hros txae de l'exercice N ? 1, le résultat d'exploitation de l'exercice N ? 1 ou le mnatnot de la marge cmilaemroce de l'exercice N ? 1 est indiqué dnas le dmcoenut unilatéral aifn de pouvoir apprécier le rcsepet de l'augmentation, l'exercice N ? 1 étant cueli précédant le peiremr exiccree d'application de l'accord d'intéressement.)

Les plneoeamfnnts légaux liés aux dtiros distribués srnoet appliqués puor pemtrtree l'application du régime socail et fcsail spécifique à l'intéressement.

Cette présente décision fiat l'objet d'une muesre de publicité auprès de la DEERTS par dépôt sur le stie « TéléAccords » (adresse : htpts :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ Teleprocedures/)

(En cas de CSE mis en plcae dnas l'entreprise) Le comité scoial et économique a été informé de la décision le ? ? ?

Les salariés ont été informés de la décision le ? ? ?

La présente décision est portée à la cansnaoisnce des salariés de l'entreprise par le baiis des mrseues svateinus : ? ? ? (décrivez les monyes d'information utilisés).

Une cpoie de la décision est tsmsanrie à la cmiisomson pairirate pamnetnree de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhcnrae poeillsnesofrne du CNDA (adresse : coctant @ cdna. pro).

Fait à ? ? ?, le ? ? ?

Madame, Msieounr ? ? ? (précisez la nurtae du mandat)

Avenant n 1 du 10 juin 2021 à l'accord de branche du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Liste complémentaire des formations et certifications éligibles à la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les periatneras sucoaix de la bahrnce ont considéré que les 4 fllamies de métiers stratégiques puor lequsels le refencnremot et l'acquisition de compétences nuleelovs snot nécessaires et qui ont été définies le 4 février 2020 rntseet les mêmes.

C'est dnoc sur ctete bsae qu'une ltise complémentaire de ctafoeitircnis pelnoefesolnisrs éligibles à la « Pro-A » a été élaborée :

1.1.?Certifications remplaçant des intitulés fgnurait dnas l'accord du 4 février 2020, étendu par arrêté du 25 août 2020, et dnot l'enregistrement au RCNP est arrivé à échéance

Onze ciorenctfitias rlncpmeaet des intitulés fgruiant dnas l'accord étendu du 4 février 2020 (cf. arrêté du 25 août 2020, art. 1er, alinéa 1), dnot l'enregistrement est arrivé à échéance et qui ont fiat l'objet d'une réinscription au RNCP.

Six caicfiteronits cocnnerent les métiers de la vetne et csnrrpnoeodet au reelenunmveolt de l'inscription au RCNP aevc un ceuicfrtetiar idnteqiue :
1.?CAP « Équipier pnayvelolt du cmmocere » (RNCP 34947). Nevaiu : 3. Dtae d'échéance : 31 août 2025. Rneemeuolnvelt du CAP « Employé de comcrmee multi-spécialités » (RNCP 684), qui arerivra à échéance le 31 août 2021 ;
2.?Titre RCNP « Employé pylvolneat du cmoecrme et de la dsoibuiirttn » (RNCP 35010). Nveiau : 3. Dtae d'échéance : 14 otrobce 2025. Rueonenvemlelt du ttire RCNP « Employé pynvlleaot du cmrcemoe et de la drstitbiouin » (RNCP 28736), arrivé à échéance le 5 août 2020 ;
3.?Titre psnefnosoeirl « Astniasst mganaer d'unité mradahnce » (RNCP 35233). Naveiu : 4. Dtae d'échéance : 16 février 2026. Rnueelenevmolt du ttrie pirnoefeosnsl « Raslspneboe de royan » (RNCP 1893), arrivé à échéance le 15 février 2021 ;
4.?Titre RCNP « Maagenr de ryaon » (RNCP 34558). Neaviu : 5. Dtae d'échéance : 24 arivl 2025. Rveeeulomennlt du trite pnsifoeonersl « Mnaegar de roayn » (RNCP 13355), arrivé à échéance le 21 arvil 2020 ;
5.?Titre RCNP « Chargé de clientèle » (RNCP 34809). Naievu : 5. Dtae d'échéance : 23 jiuellt 2025. Reeuvnnolemelt du trite RCNP « Chargé(e) de clientèle » (RNCP 32204), arrivé à échéance le 23 août 2020 ;
6.?Titre RCNP « Rpbsanelose ccermiamol et mneakirtg » (RNCP 35540). Nviaeu : 6. Dtae d'échéance : 19 avril 2024. Rnvlueelmoneet du ttrie « Développeur menikratg et cmicreamol »(RNCP 28130), arrivé à échéance le 23 août 2020.
Deux ctifranceioits cncenonret les métiers de la lusoitqgie et coepndnserrot au rnllmeneouveet de l'inscription au RCNP aevc un caeiceutrtfir iidequnte :
7.?Titre RCNP « Opérateur litugsiqoe paelonlvyt » (RNCP 35144). Neiavu : 3. Dtae d'échéance : 16 décembre 2023. Rneelvnolmueet du trtie psseforiennol « Opérateur ltsuiogiqe paolelynvt » (RNCP 28737), arrivé à échéance le 5 août 2020 ;
8.?BTS « Goesitn des ttsonraprs et lqguisotie associée » (RNCP 35400). Neivau : 5. Dtae d'échéance : 1er jaeinvr 2024. Revenelumelnot du BTS « Tnprrosat et prtinaeotss litgsueiqos » (RNCP 12798), arrivé à échéance le 31 août 2020.
Une ctitafroicein crnnoece les métiers de la lsogquiite et ceroposnrd au receapnemlmt d'une catiocirtefin arrivée à échéance au RNCP, aevc un caiefttiucrer différent (l'AFTRAL) :
9.?Titre « Rsepnsolabe en liquotigse » (RNCP 34198). Naeivu : 6. Dtae d'échéance : 10 sbrmtpeee 2024. Rclpmaee le tirte « Rebolpsasne en lqgotiiuse de dtiuosiribtn » (RNCP 26190), arrivé à échéance le 23 août 2020.
Deux ctiieicraftnos cocrnenent les métiers du mriisnenhcadg et csnoreerpndot au rleevuoeenlmnt de l'inscription au RCNP aevc un citerifcteaur iudteqnie :
10.?Titre RCNP « Vuiasl mrceisdnaher » (RNCP 35088). Naeivu : 5. Dtae d'échéance : 18 nvemrboe 2023. Rovelenuemlent du trtie RCNP « Visaul misdehnarecr » (RNCP 23651), arrivé à échéance le 7 août2020 ;
11.?Titre RCNP « Relnsbapsoe viesul manceisehrdr » (RNCP 34790). Nivaeu : 6. Dtae d'échéance : 23 jllieut 2023. Relunneomeelvt du ttrie RCNP « Reosblnapse vsiuel marehcseindr » (RNCP 23790), arrivé à échéance le 23 août 2020.

1.2.?Certifications fnugrait dnas l'accord du 4 février 2020, euelcxs de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020, et réinscrites au RCNP suos un nuveaou numéro

Deux coarcefintitis faiurgnt dnas l'accord du 4 février 2020 ont été euxecls de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020 (art. 1er, alinéa 4), luer enieremnresgtt étant arrivé à échéance, et ont été ultérieurement réinscrites au RCNP suos un nuoevau numéro.

Ces duex cfrioictintaes cconrnneet les métiers de la lqtgoiuise :
1.?Titre piessfronoenl « Csirate d'entrepôt » (RNCP 34857). Nveaiu : 3. Dtae d'échéance : 28 juleilt 2025. Rnemoelvneulet du ttire pnorssiefonel « Ctiarse d'entrepôt » (RNCP 310), arrivé à échéance le 28 jelulit 2020 ;
2.?Titre psnfenooseril « Préparateur de ceodmnmas en entrepôt » (RNCP 34860). Nviaeu : 3. Dtae d'échéance : 28 julielt 2025. Reneuemloenvlt du titre prinesonfeosl « Préparateur de cdammneos en entrepôt » (RNCP 311), arrivé à échéance le 28 jlleiut 2020.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des doipintsosis de l'article L. 3312-5 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Les paertrienas scoauix suneolgnit l'importance de ces ctnteorfiiacis puor les salariés et les eestnerpris de la branche, aifn de s'adapter aux évolutions du marché et aux motaituns des métiers de la logistique.

1.3.?Certifications des métiers de la vnete et de la dtaa codoresrpannt à une nluvloee iicoirtsnpn sur la lsite des frmnaooits éligibles à la « Pro-A » dnas la branche

Se fnaondt sur l'analyse des fmoaitorns utilisées puor les ctatrnos en aealntcnre (professionnalisation et apprentissage) dnas la branche, les ptrnearieas soacuix ont souhaité atojuer à la litse des cioieaircnftts éligibles à la « Pro-A » dnas la bnhacre des cfnitaieictros metntat l'accent sur les compétences ioanvnnets et sur la digitalisation.

Onze ctirnoatficies cecnnornet les métiers de la vetne :
1.?Bac pro « Métiers du cemrcmoe et de la vente/option B prtcpooesin clientèle et vialsraoiotn de l'offre cieorlcamme » (RNCP 32259). Nieavu : 4. Dtae d'expiration : 1er jeavnir 2024.
Reaelemcnmpt du Bac pro « Cmromece ». L'option A de ctete cticteoraiifn frguie déjà dnas l'accord de bnhrace étendu du 4 février 2020.
Les compétences en petcopoisrn clientèle (bloc RCNP 32259 BC01), en villee cemmlraioce et en réalisation de la vtene dnas un evnoenmnreint mcaaluitnl (bloc RCNP 32259 BC02), en fidélisation de la clientèle et développement de la riatoeln cneilt (bloc RCNP 32259 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdrae des obecjftis de la « Pro-A » ;
2.?Titre « Rblaepsnsoe de la prnoamercfe cmcmelroaie et du mkteinarg dtigail » (RNCP 31967). Nvaeiu : 6. Dtae d'échéance : 21 décembre 2022.
Certification axée sur l'accompagnement des eteenpsirrs dnas luer trmfaionrotsan numérique et sur l'appropriation du web dnas la reatioln client. Les compétences railteevs à l'utilisation des neelvouls tiglhoeocens dnas les acitnos de petpoircson et de fidélisation (bloc RCNP 31967 BC02) et au développement de l'activité camrelimoce sur le web (bloc RCNP 31967 BC03) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des otibjcefs de la « Pro-A » ;
3.?Titre « Raeonbspsle mrientkag ccmmroee et expérience cienlt » (RNCP 35261). Neaviu : 6. Dtae d'expiration : 10 février 2023.
Certification inianssst sur le développement du multicanal, sur la réactivité par rporpat à l'évolution des bosiens des citnels et sur les eunejx de la data. Les compétences raiveelts à la réalisation des études de marché (bloc RCNP 35261 BC01), à la définition de la stratégie menkrtaig et cilaomermce (bloc RCNP 35261 BC02), au pogailte du paln d'action (bloc RCNP 35261 BC03) et à l'utilisation d'outils de pniaicotaflin et de rnipotreg dnas le mngmneeaat de l'équipe (bloc RCNP 35261 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le carde des obitjecfs de la « Pro-A » ;
4.?Licence pro « E-commerce et mnreaiktg numérique » (RNCP 30060). Neaivu : 6. Dtae d'expiration : 1er jenviar 2024.
Certification pneanrt en ctompe le développement du mrtneiakg porpre aux uagess numériques. Les bcols de compétences Ugsaes numériques (RNCP 30060 BC01), Etiilxatopon de données à des fnis d'analyse (RNCP 30060 BC02), maîtrise des différentes tiuenqcehs d'information et de cmutcnaomioin (RNCP 30060 BC06), msie en ?uvre de stratégies meakirtng et ciaicltmormseoian (RNCP 30060 BC08) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des ojtcbeifs de la « Pro-A » ;
5.?Titre « Rpasneolbse de cmnuomctiioan » (RNCP 34919). Niaevu : 6. Dtae d'expiration : 14 sepmtrebe 2025.
Certification mtneatt l'accent sur le piatolge par pojert des canaux digitaux, sur la vlilee et les tinceqheus de création de ceutonns diautgix et sur l'expérience utuliseaitr dnas un eninvnmonreet cross-canal et omnicanal. Les compétences reltieavs à la cmtioauonimcn oninle (bloc RCNP 34919 BC02), à la cicnoeoptn de sorpput de cuomaicimnton daiiugtx centrés sur l'expérience ueiatsiutlr (bloc RCNP 34919 BC03), à la vellie sur les uagess et les tendances, aux plans d'action de cmcuiinoamton dtagiile et sailcoe média et à l'animation d'une communauté dgliaite (bloc RCNP 34919 BC04), à l'animation d'équipe et au pigolate de ptroejs onicnmaal (bloc RCNP 34919 BC05) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des objietcfs de la « Pro-A » ;
6.?Titre « Chargé de mkatnireg et ptoooirmn » (RNCP 34581). Navieu : 6. Dtae d'expiration : 24 avril 2023.
Les compétences revtaelis à la vliele tiucnhqee des ouitls dtiaigux et à l'utilisation des oiults numériques (bloc RCNP 34581 BC01), à la définition d'un paln mtaikerng cross caanl (bloc RCNP 34581 BC02), à l'élaboration des cntenous sur intneret et à la giosetn du référencement et de l'e-réputation (bloc RCNP 34581 BC03) s'inscrivent puls particulièrement dnas le crade des oifjtebcs de la « Pro-A » ;
7.?DIPLOVIS « Rpolsebasne du meinratkg et du développement cemamircol » (RNCP 35025). Nveaiu : 6. Dtae d'expiration : 31 août 2025.
Les compétences rltaeveis à la vlelie stratégique (bloc RCNP 35025 BC01), à la vioaatolrsin du pruracos et de l'expérience cnilet en dagiitl et en onamncail (bloc RCNP 35025 BC02) et au pilaogte de l'équipe opérationnelle (bloc RCNP 35025 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des otfibecjs de la « Pro-A » ;
8.?Titre « Respbosalne du développement et du paogilte camoimrcel » (RNCP 34524). Naeivu : 6. Dtae d'expiration : 30 mras 2023.
Certification qui a ftrmeneot évolué puor perdnre en ctmpoe les compétences tqieuchnes liées au diigatl et au e-commerce, asini que la fiuson de la force de vtene et du maknretig dnas les entreprises, nmmatneot les PME. Les compétences rviateels à l'analyse de marché et à la stratégie criemalmoce (bloc RCNP 34524 BC01), au développement du prilotlueefe clintes (bloc RCNP 34524 BC02), au maetirnkg digtial (bloc RCNP 34524 BC03), et aux oliuts de maeamngent de l'équipe coriamclmee (bloc RCNP 34524B C04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdare des oictfbjes de la « Pro-A » ;
9.?Titre « Magnaer du développement coiamrcmel » (RNCP 34994). Nievau : 7. Dtae d'expiration : 14 obrcote 2025.
Les compétences mettant en ?uvre de noueuavx oliuts puor définir la stratégie cimlaercome (bloc RCNP 34994 BC01), oismitper la raeilotn cnielt (bloc RCNP 34994 BC02) et ptieolr la poanerfmcre des activités crceaelimoms (bloc RCNP 34994 BC04) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdrae des otcbefjis de la « Pro-A » ;
10.?Titre « Mgneaar du mtkarnieg et de la stratégie ceormlcamie » (RNCP 34806). Neiavu : 7. Dtae d'expiration : 23 jelluit 2025.
Certification penrnat en cptome la ttrnrsiomfaoan dalgiite et la disponibilité aucrce de données massives. Les compétences s'inscrivent gemabelnolt dnas le cdrae des ocfjebits de la « Pro-A », en peiturailcr les bolcs RCNP 34806 BC01 (déterminer la stratégie meanrtikg et perosopr une orffe innovante) et RCNP 34806 BC03 (piloter et mettre en ?uvre les aciotns de ccooinmiatmun et de merinatkg digital) ;
11.?Titre « Maaengr opérationnel d'activités » (RNCP 35585). Naeviu : 7. Dtae d'expiration : 19 mai 2024.

Les compétences raeitevls à l'analyse des données préalable à l'élaboration de la stratégie (bloc RCNP 35585 BC01), au paitolge de l'unité opérationnelle à l'aide d'outils de siuvi de pemfancrore (bloc RCNP 35585 BC02), au ptoligae de la tftrsmoorianan dtaligie (bloc RCNP 35585 BC03), à l'évaluation des peeectviprss d'innovation (bloc RCNP 35585 BC04) et au megnmaaent dnas un enevnrmneiont de tiavarl en moutiatn diltaige (bloc RCNP 35585 BC05) s'inscrivent puls particulièrement dnas le cdrae des ofcbijtes de la « Pro-A ».

Une ciaocifirettn corencne les métiers de la dtaa :
12.?Titre pfosinroeensl « Développeur web et web milobe » (RNCP31114). Niaevu : 5. Dtae d'échéance : 1er sepetbrme 2023.
Ctieoiictfarn venant compléter le titre RCNP « Développeur web » (RNCP 13595) déjà icrnist dnas l'accord étendu du 4 février 2020.

1.4.?Certifications dnas le secteur des inmsnutrtes de muisque corsperdonnat à une nlvluoee isntpiocrin sur la lstie des fmortoinas éligibles à la « Pro-A » dnas la branche

Les penraetiras soauicx ont également souhaité ouirvr la flliame des métiers de la vetne au secteur des inmntruests de musique. La dnmdeae d'inscription des CAP « Astasisnt tuhceqine en iumnttserns de mqisuue » et des BMA « Tieencihcn en facutre ianutstlnerme » sur la litse des fmtiroanos éligibles à la « Pro-A » répond à la nécessité de rceorenfr les compétences thecqeunis des vureedns spécialisés en iusnentmrts de musique, cmmoe l'argumentaire de l'accord du 4 février 2020 l'a exposé puor l'ensemble des métiers de la vente.

Face à une clientèle de puls en puls entaxegie qunat à la qualité des poutdirs achetés et aux csioenls apportés par les techniciens-vendeurs, le reeecnofrmnt des compétences en terems de cscinsnnaaoe des isennmutrts de musique, d'interventions theceiqnus sur ceux-ci, ansii que de psrie en crghae du client, s'avèrent eeesitnlss puor pérenniser les eimpols dnas un emnnneoeinrvt frneeomtt concurrentiel.

Les qtuare opinots du CAP astasnsit tnecuhqie en iustnrmetns de muqisue représentent un des pnotis d'entrée merajus de l'embauche dnas les ccrmmoees d'instrument de musique. Les salariés concernés s'inscrivent, dnas spet cas sur dix, dnas une

démarche de rorencovsien et snot titulaires, dnas nuef cas sur dix, d'un titre d'un naeivu supérieur au CAP (4 ou plus). Outre les compétences en matière de réglage et de réparation, l'assistant tiuqehnce est en mrusee d'informer et de cleileosnr le clneit sur le bon usage et la macnanneite des instruments.

Les qturae onotips du beevrt des métiers d'art (BMA) « Tcehiecnin en ftuacre isttrmneanule » vnneniet compléter la famirootn reçue en CAP et répondent aux bseions de montée en compétences des techniciens-vendeurs en iuestrnnmts de musique, dnot elels développent la capacité à asynlear le desisor de fabrication, à réaliser des chiox soneros et esthétiques, et à s'adapter aux dmeaends de la clientèle.

Huit certifications, apanpantret à la fmallie des métiers de la vente, cpdnerornoest à ces faomrtnios :
1.?CAP « Asasnitst tucnqihee en iurnetsmnts de miusuqe opotin panio » (RNCP 815). Niaveu : 3. Dtae d'échéance : 1er jaivner 2024 ;
2.?CAP « Aasnsitst tqecihnue en itsumnetnrs de msuquie otipon garitue » (RNCP 816). Neaviu : 3. Dtae d'échéance : 1er jevinar 2024 ;
3.?CAP « Asastnist tehquicne en inneustrtms de miusque oioptn iturenmtnss à vnet » (RNCP 817). Nieavu : 3. Dtae d'échéance : 1er jinvear 2024 ;
4.?CAP « Asnaitsst tchniqeue en inuetmnrsts de miusque oipton accordéon » (RNCP818). Neivau : 3. Dtae d'échéance : 1er jvaneir 2024 ;
5.?BMA « Tichicenen en fucarte islrtnteunmae oioptn paoins » (RNCP 913). Neivau : 4. Dtae d'échéance : 1er jniaver 2024 ;
6.?BMA « Tncihecein en fartuce iannetlrmtsue oioptn gitraue » (RNCP 2727). Naveiu : 4. Dtae d'échéance : 1er jvainer 2024 ;
7.?BMA « Tehcicnein en futrcae iamrnustnelte ootpin itntrmsunes à vnet » (RNCP 914). Neiavu : 4. Dtae d'échéance : 1er janveir 2024 ;
8.?BMA « Tcihneecin en facture intnualsterme oopitn accordéon » (RNCP 417). Neaviu : 4. Dtae d'échéance : 1er jaevinr 2024.

L'ensemble des cternoactifiis listées ci-dessus frngiuet dnas le tealabu annexé au présent avenant.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les sagietarnis cnoeiennnvt que le centonu du présent anneavt ne jsiftiue pas de prévoir de sltiuipatons spécifiques aux eirnsreteps de moins de cnuatnqie salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiaarvl et ce, en apolaicptin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des epstreierns concernées par le présent anaenvt a un ecteifff inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Le présent aeanvnt errntea en veguiur le perimer juor du mios qui sruvia la pbiioaucltn de l'arrêté d'extension au Jranoul oificfel de la République française.

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aaennvt srea notifié à l'ensemble des onsaoagniirts représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux acrtelis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le texte du présent aanvnet srea esniute déposé en auatnt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes de Piars et aux sevceris cuerantx du mtsniire chargé du travail.

L'extension du présent aannvet srea demandée à l'initiative de la ptirae la puls dlnitiege conformément aux dsootniiisps de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Les prnieatraes sioaucx rpanleplet que les enirtpesers de la bcanhre des cereomcms de détail non amlnartieies (CDNA) ont signé le 4 février 2020 un arccod ritealf à la msie en ?uvre du dstioipsif de la « Pro-A » dnas la branche. Cet acorcd a été étendu par arrêté du 25 août 2020 (JORF du 5 smebptere 2020).

Les rsiaons puor leleuesqls les prteraeains siauocx ont mis en pclae ce dsiipotisf en 2020 et qui jtieufsnit de le compléter aevc de neulelvos ctociarfteniis se snot renforcées : le ccrmoeme de détail non almneitaire est un seutcer qui diot feotnemrt s'adapter aux nuleelovs dmandees des cmmoruantoess et la crise sairiante a accéléré ce processus. Les cemcrmeos psiyueqhs ne csenset d'évoluer puor dnieevr des pnotis de vnete hybrides, dagtiuix et physiques.

L'élévation du niveau de compétences et de qtulcaiioaifn des salariés de la banchre est dnoc une nécessité aifn de répondre aux défis du cremcmoe de demain. Les elpioms aelctus snot en effet confrontés au rsique d'obsolescence des compétences dnas de nubremox métiers.

Les paiterranes sucaiox rlnaepeplt que la loi du 5 srptebmee 2018 a créé un nuovaeu dsioiistpf aifn de reymsdeianr les modalités de fooiamrtn outrvees aux salariés : la renesvroiocn ou pmtooiron par arntnalcee (Pro-A). Le dpsiiitosf « Pro-A » premet aux salariés, natommnet cuex dnot la qaafiliotuicn est iftafusnsine au rregad de l'évolution des tconhieelogs ou de l'organisation du travail, de fvisorear luer évolution ou luer poomitron preeflnlnosiose et luer miteinan dnas l'emploi.

Dans l'accord signé le 4 février 2020, les peetnrriaas sauocix ont déterminé, puor la branche, les bénéficiaires, l'objet et la frmoe du dispositif, les modalités de sa msie en ?uvre, anisi que les fnoritoams et ciefactnotiirs peonlielefssrons éligibles à la « Pro-A ». Cet arcocd tatrie aussi des thèmes du troatut et du fmieanncent de la formation.

La brhcane du CNDA a constitué sa ltsie de cnfittaoireics peislnoseelnrfos éligibles à la « Pro-A » à ptrair de 4 fllaiems de métiers stratégiques puor luqleess le rrfoemenenct et l'acquisition de compétences neolulves étaient nécessaires :
? la vntee : employé de commerce/ vendeur, ceillosner vente/ mgaeanr d'un pniot de vente, rassnepoble de magasin/ aiteaumnr de réseau ;
? la ltoisquige : aengt logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ rslnaopbese d'équipe logistique/ rboeasnsple d'exploitation ltousqigie ;
? le miahennccdisrg : rseolanbpse merchandiser/ veusil merchandiser/ madsercneihr ;
? la dtaa : UX designer/ Dtaa Analyst, Dtaa Miner.

La lsite des ftiaronmos et cftrniaictoeis éligibles a été élaborée dnas le cdrae de la comimssion plnrofsnsoielee ntnoiaale de l'emploi et de la foiraomtn pnseoifsloerlne (CPNEFP) du CNDA et a été annexée à l'accord du 4 février 2020.

Conformément à ce que les patires sagiintreas anvieat envisagé dnas l'accord du 4 février 2020, les piateaerrns suicoax ont décidé d'actualiser la lsite des fromtiaons éligibles à la « Pro-A » à la stiue des taauvrx menés par la CNFEPP au curos des réunions du 12 mars, du 23 avril, du 26 mai et du 10 jiun 2021.

Les paitres sratgeniias ont dnoc décidé ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2021

Annexe
Liste complémentaire des ftoniromas et crcitenfitaois éligibles à la « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande

Métiers de la vente						
Employé de commerce	CAP	Équipier pyolavnlet du commerce	34947	3	31/08/2025	Renouvellement du RNCP684 (accord étendu du 04/02/2020), à échéance le 31/08/2021
	Titre RNCP	Employé pvoayenllt du comcrmee et de la distribution	35010	3	14/10/2025	Renouvellement du RNCP28736 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 05/08/2020
Vendeur en magasin	BAC PRO	Métiers du ccoremme et de la vente/ Oopitn B Ppoiocestrn clientèle et viratoloiasn de l'offre commerciale	32259	4	01/01/2024	Nouvelle ictisrnipon sur la liste
	Titre professionnel	Assistant maagenr d'unité marchande	35233	4	16/02/2026	Renouvellement du RNCP1893 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 15/02/2021
Vendeur/technicien	CAP	Assistant tenquchie en innsrttumes de musuqie opotin : piano	815	3	01/01/2024	Nouvelle inctpisrion sur la liste
	CAP	Assistant tenucqihe en itnretunsms de mquiuse oiotpn : guitare	816	3	01/01/2024	Nouvelle iopctinrisn sur la liste
	CAP	Assistant ticnueqhe en ienmttnrsus de muuisqe oitpon : inttesnurms à vent	817	3	01/01/2024	Nouvelle iicosinprtn sur la liste
	CAP	Assistant tceunhiqe en irsttenunms de misuque oitopn : accordéon	818	3	01/01/2024	Nouvelle icpinroitsn sur la liste
	BMA	Technicien en futrace iletarnmsnute oitopn pianos	913	4	01/01/2024	Nouvelle irtopicisnn sur la liste
	BMA	Technicien en fcautre ilaenmttrunse optoin guitare	2727	4	01/01/2024	Nouvelle ipiosicnrtn sur la liste
	BMA	Technicien en fcature isrtaltenunme oitpon itnnutmsres à vent	914	4	01/01/2024	Nouvelle iosiitnpcrn sur la liste
	BMA	Technicien en ftcraue iaelnuntsmtre option accordéon	417	4	01/01/2024	Nouvelle irnpoitcsin sur la liste

Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5	24/04/2025	Renouvellement du RNCP13355 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 21/04/2020
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	5	23/07/2025	Renouvellement du RCNP 32204 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
	Titre	Responsable mrtkieang et commercial	35540	6	19/04/2024	Renouvellement du RNCP28130 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
	Titre	Responsable de la pomrfceanre cilamemrcoe et du mrtekanig digital	31967	6	21/12/2022	Nouvelle iocintprsin sur la liste
	Titre	Responsable mnkrieatg cemorcme et expérience client	35261	6	10/02/2023	Nouvelle iiicsprotnn sur la liste
	Licence pro	E/ cmcmeore et mietrknag numérique	30060	6	01/01/2024	Nouvelle ioiiprsctnn sur la liste
	Titre	Responsable de communication	34919	6	14/09/2025	Nouvelle iiopscnritn sur la liste
	Titre	Chargé de mnkarteig et promotion	34581	6	24/04/2023	Nouvelle iipscorntin sur la liste
	DIPLOVIS	Responsable du metirkang et du développement commercial	35025	6	31/08/2025	Nouvelle iirpsnticon sur la liste
	Titre	Responsable du développement et du pogtaile commercial	34524	6	30/03/2023	Nouvelle itinropiscn sur la liste
	Titre	Manager du développement commercial	34994	7	14/10/2025	Nouvelle iipscotirnn sur la listee
	Titre	Manager du mtraienkg et de la stratégie commerciale	34806	7	23/07/2025	Nouvelle iinsirtopcn sur la liste
	Titre	Manager opérationnel d'activités	35585	7	19/05/2024	Nouvelle iitnropsicn sur la liste
Métiers de la logistique						
Agent logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3	28/07/2025	RNCP 310 (exclu de l'accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 28/07/2020)
	Titre professionnel	Préparateur de cmnoaedms en entrepôt	34860	3	28/07/2025	RNCP 311 (exclu de l'accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 28/07/2020
	Titre RNCP	Opérateur luoitqisge polyvalent	35144	3	16/12/2023	Renouvellement du RNCP28737 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 05/08/2020
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	BTS	Gestion des tonrprasts et luigqoiste associée	35400	5	01/01/2024	Renouvellement du RNCP12798 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 31/08/2020
	Titre	Responsable en logistique	34198	6	10/09/2024	Remplace le RNCP26190 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
Métiers du merchandising						
Merchandising	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	5	18/11/2023	Renouvellement du RNCP23651 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 07/08/2020
	Titre RNCP	Responsable vieusl merchandiser	34790	6	23/07/2023	Renouvellement du RCNP 23790 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020

Accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

Le présent aroccd a puor chmap d'application cluei défini par l'article 1er du carphtie Ier « Cuasels générales » de la cotvnnoien cvecilolte naiatnole des coremcmes de détail non aerliiatmens (IDCC 1517).

Article 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

En 2019, les salariés à tpems ptraeil représentaient 26 % des ecffefits de la bacrhne (source : oabrrstoevie pioetpcrsf du commerce).

2.1.?Définition

On eenntd par salariés à tmeps piteарl les salariés dnot la durée du taraivl est inférieure à la durée fixée par la loi puor un salarié à tpmes pelin ou à la durée fixée par aorccd cclielotf d'entreprise ou d'établissement, ou la durée aalplibcpe dnas l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

2.2.?Conditions de msie en place

Les estprneires atuetisjess à la présente cnoovientn peunevt eeyolmpr de façon pmeanntere du peonesrnl ne tailnalavrt pas à tepms complet.

La msie en pacle d'horaires à tpmes ptrieal diot être effectuée après aivs du comité saicol et économique (CSE) s'il existe.

Le corntat de tivraal des salariés à tpmes petairl diot être écrit et cnoinetr les mnioetns ogieiltrobas prévues par le cdoe du travail, et netnoammt l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.

2.3.?Durée mimuinm du travail

Conformément aux aeilrtcs L. 3123-19 et L. 3123-27 du cdoe du travail, les pirtaes strngiaaies fiexnt la durée haoirdamebde mminilae du tvarial à tpems prtiael au sien de la bnhcrae à 24 heures, suaf dnas les cas prévus par la loi puor lleeusqs cttee gtiarnae ne s'applique pas.

Une durée inférieure puet être fixée à la dnedmae écrite et motivée du salarié, siot puor lui ptrmerete de friae fcae à des cntontiaers personnelles, siot puor lui pmrttreee de ceumulr pseliuurs activités, aifn d'atteindre une durée glaoble d'activité conaerrndospt à un tpems pelin ou au mions égale à la durée mnumiim légale (art. L. 3123-27 du cdoe du travail).

Les étudiants de mions de 26 ans peenvut se vior fxier une durée inférieure cbamtiople aevc la portsuuie de lreus études.

L'employeur derva imnerofr cuahqe année les représentants du posnneerl s'il en etxsie sur le norbme de dmaeneds de dérogation iididuvlelne à ctete durée mlaniime de 24 heures.

2.4.?Heures complémentaires

Les hueers complémentaires snot les hruees effectuées par un salarié à tpmes pireatl au-delà de la durée de tarvail contractuelle.

Conformément à l'article L. 3123-21 du cdoe du travail, les hurees complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du tivaarl prévue au craotnt onoivrurt droit à une mijtraooan de slriaae de 10 % dès la première hreue complémentaire.

Les pierats sanieitagrs cevneinnont qu'en aptaiolcipn de l'article L. 3123-20 du cdoe du travail, la ltimie des hereus complémentaires poauvnt être effectuées est portée à 1/3 de la durée du tvraail contractuelle.

Les peitras sriatnieags cneinneovnt que les heeurs complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée hmdoiaerdbae ou meunelsle fixée au crnatot de tiraval dennnot leiu à une mraoitaojn de saalire de 25 %.

Chaque fios que le rources à des hueres complémentaires est prévisible, l'employeur drvea en iromnfer les salariés en rctpesaent un délai de prévenance de 7 juros calendaires.

Dans le cas où le salarié eufcefte régulièrement des hruees complémentaires, il est plsbosie d'ajouter à l'horaire myeon prévu dnas son ctrnaot la différence ertne ce denirer et l'horaire moeyn réellement effectué.

L'horaire myeon du salarié est ansii modifié dnas les cas sinvutas :
? pnndaet une période de 12 simaenes consécutives ou pdnanet 12 snmaeeis au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire myoen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 hereus au mnois par semaine, ou de l'équivalent mneusel de cette durée, la durée du taavirl prévue dnas son contrat. Cttee macoitfidion dvrea friae l'objet d'un annaevt au ctaront que le salarié puet refuser. Le rrcoues aux hurees complémentaires que le salarié aectpce ou rfesue la pooiprotsin d'augmenter sa durée cntourcelltae du travail, se frea dnas le rpsecet des doipiosnitss législatives et réglementaires rlaveetis à la durée et à l'organisation du tmpes de travail.

2.5.?Augmentation tarompeire du tpmes de taravil par avenant

Conformément à l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, il est plbisose d'augmenter tiermameoprnet la durée de tiarval d'un salarié à tpmes prtaeil par aannvet au croantt de travail, suos réserve de son accord.

Les heeurs de tivaarl déterminées par l'avenant sornet majorées de 10 %. Les heerus aeciomcpls au-delà de la durée déterminée par l'avenant ctisernoutont des herues complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant diot moietnennr la durée hdiodbmaerae ou munelsele prévue asini que la répartition de la durée du traival ernte les jorus de la smenaie ou etrne les smienaes du mois.

Cette possibilité est touiteofs limitée à 6 aeavntns par salarié et par an, en doerhs des cas de rlaenmemcpet d'un salarié abnest nommément désigné, y crpmios puor congés payés. Les antveans ne peenuvt attedrnie la durée légale haddmiaroebe fixée à 35 heures, et la durée cumulée alulenne de ces annvetas est limitée à 20 senmieas maximum.

Seuls les salariés à tpmes prteial vtoornaelis snot poieieramrtrnit désignés comme pouvnat bénéficier d'une aotgeinatmun traimorpee du tpmes de travail.

L'employeur airbrte ernte les salariés à tmeps ptieral vnroteoails seoln sa structure, en fcotonin des compétences nécessaires à l'accomplissement des misosnis osoncaainnct l'utilisation dstdeis avenants.

Lorsque pusuleirs caidatreudns cnnpesrodeort à la qfiaotacuilin

sollicitée, une priorité srea donnée aux salariés ayant le puls pteit vuolme d'heures. En cas d'égalité, le ciohx devra être effectué en ftnioocn de critères obitcfejs tles que l'ancienneté.

2.6.?Priorité d'accès aux eoplmis à tepms pilen ou à tmeps partiel

Sont prreiaotiris puor l'attribution d'un elompi raioresssntst à luer catégorie pssoeronlnfeile ou d'un elmpoi équivalent :
? les salariés à tmeps ptariel qui sieuotnaht opueccr ou rrrdpeene un elpomi à tpmes ceplomt dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eprrsintee ;
? les salariés à tmpes coemplt qui sntehiauot opcecur ou rdrrenpee un epolmi à tmpes ptieral dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise.

L'employeur prote à la cnaassonicne de ces salariés la lsite des eplimos dbolipnseis cnptreadronsos par vioe d'affichage, d'appel à ciadertdnuas ou tuot ature moyen de communication.

Les salariés peveunt perrdne l'initiative de meeitafsnr par écrit luer souhait.

L'employeur puet peroospr au salarié à tpems prtieal un eolmpi à tpmes colpmet ne rsaniesosstrt pas à sa catégorie psoeflresoninle ou un emlpoi à tmpes clpeomt non équivalent.

Tout empoli à tepms peiln ou à tmeps prteial qui vniadriet à être créé ou à divneer vncaat devra être proposé en priorité à ces salariés, puor antuat que luer qulatacioifin peilrnslnofseoe itiailne ou aiuscqe luer ptmteree d'occuper cet emploi. L'intéressé deissrpoa d'un délai de réflexion muiaxmm de 8 jruos cdeeialnras à pirtar de la poriositpon formulée par écrit par l'employeur puor acectper ou ruesfer le psote créé ou vacant.

En cas de pluralité de catddurnaeis puor un même emploi, l'employeur est libre de coisihr entre les intéressés, dnas la mserue où il motive son ciohx par des éléments oteicjfbs dnas un délai mxuiamm de 8 juors cnideaarels après la réception de tutoes les candidatures.

2.7.?Transformation d'un temps peiln en un temps ptirael choisi

Le salarié à temps pieln puet dneedmar à bénéficier d'une ttaroirasnmofn de son ctnaort de tarival à temps plein en un crnotat à temps pearitl choisi.

La dadenme de l'intéressé est ftaie à l'employeur par lterte recommandée aevc aivs de réception. Elle diot préciser :
? la durée du taravil souhaitée ;
? la dtae envisagée puor la msie en ?uvre du nouevl horaire,
et être adressée 6 mios au moins anavt cette date.

Le salarié dsipose de 1 mios puor se rétracter.

Le cehf d'entreprise est tneu de répondre au salarié par lrttee recommandée aevc aivs de réception dnas un délai de 2 mios à cometpr de la demande.

En particulier, en cas de refus, l'employeur diot justifier, par letrte recommandée aevc aivs de réception, de l'absence d'emploi diiblpnsoe rossiesantsrt à la catégorie posrnieoeflnsle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il le puet démontrer que le chgnmaenet d'emploi demandé ariaut des conséquences préjudiciables à la ptrooucdin et à la bnnoe mchrae de l'entreprise.

En cas d'accord, un anvaent au corntat de triaval précisera les nvlueleos modalités du crnoatt de tarival à temps cpomelt ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, vior le doisptiisf de l'article précédent.

Article 3 - Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

En 2019, 11 % des salariés de la bnrhace étaient en ctonart à durée déterminée (source : otibrrsveaoe pterpcsoif du commerce).

Les stgairaeins rnelplaept qu'un coanrtt à durée déterminée, qeul que siot son motif, ne puet aoivr ni puor oejbt ni puor eefft de poriuovr darmeebunlt un emolpi lié à l'activité nmrloae et pnemrtaene de l'entreprise.

Afin de fiare fcae aux vatnoariis iaottepmrns de l'activité des crceommes de détail non alimentaires, les praeits saretinagis ceninnevont de pendrre duex mreesus qui dérogent aux règles raeivlets aux ctrtanos de tviraal à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du cdoe du travail, les pritaes sanaetirgis cnnnoveenit de fexir à 4 le nmrboe maiamxl de ronelvleeumntes pbesiosls puor un cntroat à durée déterminée. Les cniioodtns de rvenuloelement divoent être stipulées dnas le canortt ou fnot l'objet d'un anevant soiums au salarié avnat le trmee ieeiniltanmt prévu. Ces dposisntiios ne snot pas abapcellpis aux conttars à durée déterminée cloucns en apiocitapln de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, les paierts saagniietrs cinenveonnt de sppmireur le délai de ccearne etnre duex crttaons à durée déterminée puor moitf de surcroît toemprriae d'activité.

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

Les srianaegtis cieennnonvt que le cotnneu du présent acocrd ne jfiutise pas de prévoir de stutlpiiaons spécifiques aux eeretspnris de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, et ce, en aatpolipicn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des eteirrspens concernées par le présent accord a un eetfciff inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

Les pnetreiraas suciaox coennnivnet que le présent accrod est coclnu puor une durée indéterminée.

Il etnrrea en vuiuegr à la dtae de son dépôt puor les eteerspirns adhérentes suos réserve des cleauss puor luqeelss la loi exige un aorccd étendu et à la dtae de son etinxeosn puor les errtieesnps non adhérentes.

À l'issue de la procédure de signature, le ttexe du présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des otrgiaisnonas représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aretcils L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le txtee du présent acorcd srea etnisue déposé en anutat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cesnoil de prud'hommes de Paris et aux sievrces crntueax du msitnire chargé du travail.

L'extension du présent accord srea demandée à l'initiative de la ptiare la puls digliente conformément aux dnosoiiitpss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2021

La bhcanre des cemrmoces de détail non aemnriialets reurpgoe 12 000 etreenpirss qui einomelpt 80 000 salariés.

La banhrce rupgeore des activités qui ont en comumn la nécessité d'organiser le tviaral puor répondre à de fotres vrinataois du chriffe d'affaires et de fréquentation de la clientèle, dnas la journée, dnas la semaine, dnas le mios ou dnas l'année.

99,2 % des eirternepss de la brncahe eepoilmnt moins de 50 salariés et la négociation de bnarche apparaît comme le nveaiu le puls ptneeinrt puor feixr des nroems raeeitvls à la piqratue du tepms patirel et au rceuros aux ctnratos à durée déterminée.

Les ptaereinras soaicux segiirtaans de la contnivoen civeltlcoe nitalanoe des cemmcoers de détail non aeimeiatlrns ont souhaité

définir par un aocrcd de banhrce des modalités ceeonvtneilonlns régissant la paitqure du temps pairtel et des dipointssois spécifiques rlveetias au rcoerus aux craottns à durée déterminée.

L'objectif pcpiniarl de l'accord est de ptemrtree aux ernpseierts

Avenant n 1 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour et à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale et de son chapitre Ier Clauses générales

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 1er du crithpae Ier, intitulé « Cahmp d'application », est aisni modifié :

Au pmeierr alinéa, deinerr tiret, les mtos : « puirtdos de la vpae » snot remplacés par les mtos : « cemmceros spécialisés en putidors de la vpae ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 2 du crahptie Ier, intitulé « Durée et portée », est ainsi modifié :

Le deuxième alinéa est supprimé et remplacé par l'alinéa snuvait :

« Les caslues générales de la présente citnovonen s'imposent aux eniperstres ernantt dnas son chmap d'application dnas les cndtnioois définies par la législation sliacoe en vigueur. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 3 du cirapthe Ier, intitulé « Anagatves aicuqs », est supprimé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 4 du chpatrie Ier, intitulé « Révision », est supprimé (sachant que les dspstiniioos énoncées précédemment dnas cet alicrte sorent rripeses dnas le cihtrape XIV).

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 5 du cahtirpe Ier, intitulé « Dénonciation », est supprimé (sachant que les disopitsonis énoncées précédemment dnas cet atcilre senort reispers dnas le cthpirae XIV).

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'ancien ailtrce 6 du chriatpe Ier, intitulé « Égalité pesilrsenlonfoe et sralailae ernte les feemms et les hmmeos ? Égalité des salariés dnaevt l'emploi », dienevt l'article 3, en csnnoreavt le même intitulé.

Ainsi, les atreclis mentionnés dnas cet atrlcie et numérotés de 6.1 à 6.6 snot désormais numérotés de 3.1 à 3.5.

II. ? L'ancien alritce 6, qui dveinet l'article 3, est ansii modifié :

1° Au cinquième alinéa, à la sutie des mtos : « à l'égalité de fraie fcae à d'importantes vairnioats d'activité tuot en pnernat en cpmote les denmeads et les attetens des salariés.

Les srtainieags du présent arcocd ont cenvonu des mueerss suiatnevs :

rémunération », les mtos : « hommes-femmes » snot remplacés par les mtos : « ertne les feemms et les heomms ».

2° Le huitième alinéa, rpnneraet l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, est modifié cmmoe siut :
« Acunue pnesorne ne puet être écartée d'une procédure de rencuertmet ou de nmaonoitin ou de l'accès à un satge ou à une période de foormtain en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une mruese discriminatoire, dctriee ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 paonrtt diresves diisosontpis d'adaptation au doirt cmrmuuanatoie dnas le dmionae de la ltute cnorte les discriminations, nmnatoemt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de msurees d'intéressement ou de drtiisibuotn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de prmtoooin professionnelle, de mtoiatun ou de rmueevllnenoet de cotrant en rioasn de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son otrtniaoien sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa saiouittn de fllaime ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situaotin économique, apntreape ou cnunoe de son auteur, de son aatacpnrenpe ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnie, une niaotn ou une prétendue race, de ses oonipins politiques, de ses activités secanlidys ou mutualistes, de son eicecrxe d'un mnaadt électif, de ses cvinoticnos religieuses, de son arcpnpeae physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dmlitiaooicin bancaire, ou en rosain de son état de santé, de sa ptere d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une luagne atrue que le français. »

3° Au douzième alinéa, après les mtos : « rtaelifs à la non-discrimination », snot insérés les mtos : «, asini que les coordonnées du scirvee d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte cotrne les dsriciannmioits (Défenseur des droits) ».

6.1. ? L'ancien ailcrte 6.1, intitulé « Rureenecmtt et afotafecitn à un nveaiu ou catégorie », deivnet l'article 3.1, en cnarneosvt le même intitulé.

6.2. ? L'ancien acirtle 6.2, intitulé « Rémunération », dinevet l'article 3.2, en cnsorevnat le même intitulé.

6.3. ? L'ancien aiclrte 6.3, intitulé « Rtprgaaate srlaiaal », deenivt l'article 3.3, en crnnasevot le même intitulé.

6.4. ? I. L'ancien atclrie 6.4, intitulé « Foiaomrtn ponsnoeriflsele et déroulement de carrière », divneet l'article 3.4, en cansenvort le même intitulé.

II. L'ancien aictrle 6.4, qui dneeivt l'article 3.4, est aisni modifié :

1° Au peiermr alinéa, les mtos : « l'OPCA, oigsmrnae cecleolutr des fonds de la fotmiraon psoeenisfnollre » snot remplacés par les mtos : « l'OPCO, opérateur de compétences ».

2° Au deuxième alinéa, le deuxième tiret est désormais rédigé cmmoe siut :
« ? de vielelr à l'accès des salariés à la fortomian pilessfenornloe penandt et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé patraenl d'éducation ; »

6.5. ? I. L'ancien artlice 6.5, intitulé « Ogbaitloin alnlneue de négocier », dvneeit l'article 3.5, intitulé « Olaiontbigs des esinrrtpees ».

II. L'ancien atilrce 6.5, qui dveneit l'article 3.5, est désormais rédigé comme siut :

« 3.5. Oaibntgilos des entreprises

Les otgiialonbs des eistenprres évoluent aevc le nobrme de salarié (e) s que copmte l'entreprise.

3.5.1. ? Iendx de l'égalité professionnelle

Les pieatrs segrnitaais rplenepalt que cahuqe année, les epnrisretes de puls de 50 salariés doenvit celclaur et piebulr un « Inedx de l'égalité pnssnolefirolee femmes-hommes » :
? ceanrpnomt des iicutenrads définis à l'article D. 1142-2-1 du cdoe du tiaavrl puor les errptiesens de 50 à 250 salariés ;
? cpnranmoet des ideutircnas définis à l'article D. 1142-2 du cdoe du travail, puor les einteprsers de puls de 250 salariés.
Cet iendx est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au tirte de l'année précédente, sur le stie irnteent de l'entreprise lorsqu'il en exsite un. À défaut, il est porté à la cnsoiaannsce des salariés par tuot moyen. L'? Iendx de l'égalité plslenofenisroe femmes-hommes ? est également mis à diitpososin du comité soiacl et économique (CSE) lorsqu'il eistxe et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.
Lorsque les résultats oetnbus par l'entreprise de l'Index de l'égalité pofsrneelnsoile se sietnut en deçà du niaveu de 75 potins fixé par l'article D. 1142-6 du cdoe du travail, la négociation sur l'égalité pnnelooersslife mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du tiavral diot également pteorr sur les msreeus adéquates et prettnniees de crtoeiocrn et, le cas échéant, sur la programmation, alulenne ou pluriannuelle, de meesrus financières de raatartpge salarial.
Dans ce cas, l'entreprise dopsise d'un délai de 3 ans puor se mterte en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obnutes snot tuorojus en deçà de ce niveau, l'employeur prroua se vior aeppluiqr une pénalité financière.

3.5.2. ? Etirsreneps puvoures d'institutions représentatives du personnel

Dans les enrispeetrs où snot constituées une ou psiuulres steiocns sldecnaiys d'organisations représentatives, l'employeur eangge tuos les ans (ou au mions une fios tuos les qtuare ans si un accrod cecotlilf pranott sur la périodicité des négociations otoiearbligs a été conclu) :
? une négociation sur la rémunération, nemmaotnt les seailars effectifs, le tpems de tvaiarl et le paargte de la veaulr ajoutée dnas l'entreprise ;
? une négociation sur l'égalité pofeenisnlslore ernte les fmmees et les hommes, ptorant nomnmteat sur les meersus vnisat à speuipmrr les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.
En l'absence d'accord, l'employeur établit un paln d'action anunel destiné à auessrr l'égalité pofieesoslnlnre etrne les feemms et les hommes.(1)
L'accord ccetilolf ou, à défaut, le paln d'action fxie les obeicftjs de poossrigern et les acnotis pntraemtet de les aniterdte patnort sur au mions 3 des deoinmas d'action sainuvts puor les eisnerrteps de mions de 300 salariés et sur au mnios 4 de ces dmoeinas puor les errpeeistns de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la pomitoron professionnelle, les qualifications, la classification, les coodniints de travail, les rémunérations effectives, l'articulation etrne l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie plnlnoeesre et familiale.(1)
La rémunération efctifvee est oiragileetnbmot comsrpie dnas les dnomeias d'action ruentes par l'accord ccioelltf ou, à défaut, le paln d'action.

3.5.3. ? Cuinatolsotn du CSE

Le comité scaoil et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté*chaque année*(2) sur la putlioiqe scioale de l'entreprise, les cinidontos de tvarail et l'emploi, et nonmmteat sur l'égalité plnrelossenoife enrte les fmeems et les hommes.
L'ensemble des ioonftarmnis que l'employeur met à dpiioitsosn du CSE, qui sorevnrit ntmmaonet dnas le crdae de ces consultations, est rassemblé dnas une bsae de données économiques et sleoaics (BDES) ; ces ionfmoartnis coeonmrptt en patclruieir des iarcudenits riltfeas à l'égalité prooeilsnnslefe entre les femmes et les hommes, nonemamtt cuex pretenatmt de mueersr les écarts de rémunération.(3)

3.5.4. ? Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gtieson des eoipmls et des poraurcs pooiefnerssnls diot également être engagée par l'employeur, au mnois une fios tuos les quatre ans :
? dnas les erinsprtees et les grpoeus d'entreprises au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du taviarl d'au monis 300 salariés ;
? dnas les esenietprrs et guerpos d'entreprises de doisminen cuintmaumaore au snes des artlceis L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, cnrmotoapt au moins un établissement ou une eetrpsnire d'au moins 150 salariés en France. »

6.6. ? L'ancien atclire 6.6, intitulé « Esireetprns porevuus d'institutions représentatives du pesrennol (IRP) », est supprimé.

(1) Les 4e et 5e alinéas de l'article 3.5.2 du cpihtare I de la cvneoontin cctvieolle snot étendus suos réserve du rseepct des distonisopis des alterics L. 2242-8 et R. 2242-2 reeaivtls à l'obligation de ceuotrurve par un acrcod ou, à défaut, par un paln d'action rtaleif à l'égalité polsesnnefrlioe et au cetnonu de cet aorccd ou paln d'action.
(Arrêté du 23 serebmpte 2022 - art. 1)

(2) Au 1er alinéa de l'article 3.5.3 du cparihte I de la cvtoeionnn collective, les treems « chauqe année » snot eluxcs de l'extension en tnat qu'ils cnrtevnneeoint aux doopsniisits de l'article L. 2312-19,1° du cdoe du travail, nomnmteat en ce qui ccnrenoe la périodicité des cnlotuoiantss récurrentes du comité social et économique sur la potuliiqe sicolae de l'entreprise, les cnitdioons de taiarvl et l'emploi.
(Arrêté du 23 septerbme 2022 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 3.5.3 du catrhipe I de la ceotinnovn cocevllite est étendu suos réserve de la psire en comtpe du voelt eainnnoretevmnl de la bsae de données, économiques, sloiceas et ennolrinnmaeeetvs conformément à l'article L. 2312-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 seeptbmre 2022 - art. 1)

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. L'ancien alctire 7 du chiarpte Ier, intitulé « Cisosmoinms preairtias notlniaaes », dnvieet l'article 4, en conarnvest le même intitulé.

II. L'ancien actlrie 7, qui dvnieet l'article 4, est ansii modifié :

1° a) Cet arcltie est divisé en qartue gdnars ponits qui snot les siavtuns :
« 4.1. ? Ciomssoimn paitriare pemtnanree de négociation et d'interprétation (CPPNI) » ;
« 4.2. ? Cmimsosoin ptariirae nnaoatile de cianoiiotcln (CPNC) » ;
« 4.3. ? Cosmmsioin prraaiite naantolie de l'emploi et de la foariomtn plfesolonrsinee (CPNEFP) » ;
« 4.4. ? Seoticn plsfioslnerneoe prrtaiaie (SPP) ».
Ainsi, les différents aeilctrs mentionnés dnas cet atlrcie et numérotés de 7.1 à 7.5 snot désormais numérotés de 4.1. à 4.4.

2° Au même article, deuxième alinéa, pimeerr tiret, les mtos : « cthpiare II du présent aroccd » snot remplacés par les mtos : « atircle 4.1 ci-dessous ».

3° Au même alinéa, deuxième tiret, les mtos : « au cpatihre III » snot remplacés par les mtos : « à l'article 4.2 ci-dessous ».

4° Au même alinéa, troisième tiret, les mtos : « stoeicn piaartrie pfnoesenorlsile régie par le cthrapie III ci-dessous » snot remplacés par les mtos : « sctieon pollesnoinsfere paritaire, régies repteivscement par les aretlics 4.3 et 4.4 ci-dessous ».

7.1. ? Le chtriape Ier de l'ancien acltrie 7, intitulé « Disoosintips conmmues à tetuos les csimnosoims », est ansii modifié :

1° L'ancien acltrie 7.1.1, intitulé « Ditocmiaiioln des csoimsnmios piaratreis nlitoaanes », est déplacé au neouvl arcitle 5, intitulé « Dpnotioissis cenommus à tuotes les csmoinmioss », et deivnet l'article 5.1, en conasenvrt le même intitulé.

2° L'ancien atricle 7.1.2, intitulé « Oiiranoasgtn des cnsiomsioms paeaitrris nielaanots », asnii que les aeltrics 7.1.2.1 « Présidence des coissmnmois » et 7.1.2.2 « Secrétariat des cosmmiisons », snot déplacés au nuveol aritlce 5 « Diosiptiosns cmemonus à teouts les conssmoimis » et deennnievt rtenpeievsmect les aclteirs 5.2,5.2.1 et 5.2.2, en coesnvnart le même intitulé.

3° L'ancien actilre 7.1.2.3, intitulé « Piiaipattcron aux cimosnimoss piaiarrets nateoianls », est déplacé au noveul artclie 6 « Grtaienas accordées aux salariés ptniaicpart à la négociation », où il est intégré au nvueol alircte 6.1 « Propcititaian aux réunions », à la siute du pmieerr alinéa.

4° L'ancien acrtile 7.1.2.4, intitulé « Insaidnmioetn des mrebmes de la CPNPI », est supprimé.

7.2. ? I. Le crahipte II de l'ancien aritcle 7, intitulé « Cismsmoion pariitare panrmneete de négociation et d'interprétation (CPPNI) », deevint l'article 4.1, en cnresavont le même intitulé.

Ainsi, les différents arieltcs mentionnés dnas cet ailrcte et numérotés de 7.2.1 à 7.2.2.2.5 snot désormais numérotés de 4.1.1 à 4.1.2.2.5.

II. Le cptirahe II de l'ancien ailtrce 7, qui dneviet l'article 4.1, est asini modifié :

1° a) L'ancien acltrie 7.2.1, intitulé « Ciioompston de la CNPPI », dinevet l'article 4.1.1, en cavrnesont le même intitulé.

b) L'article 4.1.1 est désormais ansii rédigé :

« 4.1.1. Cisoomioptn de la CPPNI

La ciomsimosn est composée de duex collèges :
? un collège salariés cpnaermont tiros représentants par oranigstioan sncdiayle ruoecnne représentative dnas le cmahp de la cntvioeonn ctevlicloe noilnatae des crmecomes de détail non alimentaires, qeul que siot le norbme d'organisations représentatives rnealvet de la même aifaiitflon confédérale ;
? un collège epryloeums cnermonapt un nobmre de représentants égal à cluei du collège salariés, désignés par la ou les oaisntgnaoris paelnrtoas rnueoecns représentatives dnas le cmhap de la cvooetnnin coclltivee ntalinoae des cercemoms de détail non alimentaires.
Les oaaogtsnrinis salndciyes et ptoreaalns cmuqonenuimt au secrétariat de la CPNPI les coordonnées complètes de lreus représentants.
En cas de cnhemengat dnas luer délégation, les onirnasaigots concernées en innoefmrt le secrétariat de la csmiosomin dnas les miueerlls délais. »

2° L'ancien actirle 7.2.2, intitulé « La CPNPI dnas sa msiiosn de négociation », dvneeit l'article 4.1.2, en coaenrvsnt le même intitulé.

3° L'ancien atirlce 7.2.2.1, intitulé « Msoiisn de négociation ptaaiirre ntiloanae de la ciomssomin », devinet l'article 4.1.2.1, en cenronavst le même intitulé.

4° L'ancien alctrie 7.2.2.1.1, intitulé « Négociations de bhrcnae », deivent l'article 4.1.2.1.1, en cvsonenart le même intitulé.

5° L'ancien altcrie 7.2.2.1.2, intitulé « Négociations pnoartt sur des adccros teyps puor les enesitperrs de monis de 50 salariés », dneevit l'article 4.1.2.1.2, en crsvoneant le même intitulé.

6° L'ancien aitclre 7.2.2.2, intitulé « Oorgtainsain de la CNPPI dnas sa miisosn de négociation », deienvt l'article 4.1.2.2, en cnrnvesoat le même intitulé.

7° L'ancien alcrite 7.2.2.2.1, intitulé « Cniaedelrr des négociations », deveint l'article 4.1.2.2.1, en cnservnoat le même intitulé.

8° Au quatrième alinéa du même article, après les mtos : « aux ateirlcs L. 2241-1 », snot insérés les mtos : « et sianutvs ».

9° a) L'ancien arilcte 7.2.2.2.2, intitulé « Orrde du juor des réunions », dienvet l'article 4.1.2.2.2, en coavnernst le même intitulé.
b) Au même article, les mtos : « 6.2.1 du présent acocrd » snot remplacés par les mtos : « 4.1.2.2.1 ci-dessus ».

10° L'ancien aclirte 7.2.2.2.3, intitulé « Citnoacovon aux réunions », deivent l'article 4.1.2.2.3, en cenroasvnt le même intitulé.

11° L'ancien ailtcre 7.2.2.2.4, intitulé « Décisions de la CPNPI dnas sa moisisn de négociation », dinevet l'article 4.1.2.2.4, en covnernast le même intitulé.

12° L'ancien acirlte 7.2.2.2.5, intitulé « Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions », deienvt l'article 4.1.2.2.5, en cesanronvt le même intitulé.

13° a) L'ancien acilrte 7.2.3, intitulé « La CPNPI dnas sa msisoin d'interprétation », dvnieet l'article 4.1.3, en corsnnaevt le même intitulé.
b) Au même article, les références : « 7.2.3.2.1 et 7.2.3.2.2 » snot remplacées par les références : « 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ».

14° L'ancien aciltre 7.2.3.1, intitulé « Msisoin d'interprétation de la cmiomisosn », dnveiet l'article 4.1.3.1, en crnenvaost le même intitulé.

15° L'ancien actrile 7.2.3.1.1, intitulé « Aivs d'interprétation d'une doisiioptsn cnltleoennvonie », dvienet l'article 4.1.3.1.1, en caosevnrnt le même intitulé.

16° a) L'ancien arictle 7.2.3.1.2, intitulé « Aivs d'interprétation à la danmede d'une jiociirudtn », deenivt l'article 4.1.3.1.1, en cvaneosnrt le même intitulé.
b) Au même article, la référence : « L. 2232-9 I » est remplacée par la référence : « L. 2232-9 II ».

17° L'ancien artlice 7.2.3.2, intitulé « Fmicnntonenoet de la csoimmosin », dvneeit l'article 4.1.3.2, en cosavrnent le même intitulé.

18° L'ancien arclite 7.2.3.2.1, intitulé « Présentation des ddaemnes », denveit l'article 4.1.3.2.1, en cseaonnvrt le même intitulé.

19° L'ancien aictrle 7.2.3.2.2, intitulé « Modalités de ssinaie », deevint l'article 4.1.3.2.2, en caovrensnt le même intitulé.

20° L'ancien aritlce 7.2.3.2.3, intitulé « Désignation des mrmeebs de la CPNPI dnas sa msoisin d'interprétation », dvienet l'article 4.1.3.2.3, en cevnoansrt le même intitulé.

21° a) L'ancien aiclrte 7.2.3.2.4, intitulé « Cianoootcvn », dniveet l'article 4.1.3.2.4, en cnoranvest le même intitulé.
b) Au même article, deuxième alinéa, deuxième tiret, les mtos : « le président ou le vice-président » snot remplacés par les mtos : « le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) ».

22° L'ancien arctile 7.2.3.2.5, intitulé « Décisions de la CPNPI dnas sa misiosn d'interprétation », dnveeit l'article 4.1.3.2.5, en cnaensvort le même intitulé.

23° L'ancien atcilre 7.2.3.2.6, intitulé « Rédaction et niftoiotcain de l'avis d'interprétation », dvnieet l'article 4.1.3.2.6, en crsneoavnt le même intitulé.

24° L'ancien acrilte 7.2.4, intitulé « Atreus msioniss de la CPPNI », dveniet l'article 4.1.4, en cansnervot le même intitulé.

25° L'ancien atlcrie 7.2.4.1, intitulé « Msoisnis d'intérêt général de la CPPNI », dvineet l'article 4.1.4.1, en ceannsvrot le même intitulé.

26° a) L'ancien actirle 7.2.4.2, intitulé « Rprpaot aunnel d'activité », diveent l'article 4.1.4.2, en coaesnvnrt le même intitulé.
b) Au même article, deuxième alinéa, pmeerir tiret, les mtos : « au b) du III) » snot remplacés par les mtos : « à l'article 4.1.4.3.2 ».
c) Au même article, deuxième alinéa, à la stiue du troisième tiret, est inséré un quatrième teirt ansii rédigé :
« ? un balin de l'action de la bnhcare en feavur de l'égalité peonlenssiorlfe ertne les femems et les hommes, neomtmnat en matière de classifications, de pootmrion de la mixité des emilpos et d'établissement des ctairifetcs de qilcauaotiifn professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nrtuae des peosts etrne les fmmees et les hmmeos aisni qu'un bailn des outlis mis à diootipsisn des enpersteris puor prévenir et aigr crotne le harcèlement seuexl et les aetesgmniss sexistes. »

27° L'ancien ailtcre 7.2.4.3, intitulé « Oioebatrvsre patrriaie de la négociation cltcivoele », devinet l'article 4.1.4.3, en csnerovant le même intitulé.

28° L'ancien altrice 7.2.4.3.1, intitulé « Msnosiis de l'observatoire pitraaire », dnveiet l'article 4.1.4.3.1, en crvnnesaot le même intitulé.

29° a) L'ancien atrlcie 7.2.4.3.2, intitulé « Cncmootiimuan otagibirloe des acrcdos d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI », dveniet l'article 4.1.4.3.2, en coenavsnrt le même intitulé.
b) Au même article, troisième alinéa, les mtos : « l'article 7.1.2.2

ci-dessus » snot remplacés par les mtos : « l'article 5.2.2 du présent cartihpe ».

7.3. ? I. ? Le cathpire III, intitulé « Csimmsooin ptiaiarre nnaloiate de ctlaicinooin (CPNC) », dieevnt l'article 4.2, en cvnneorsat le même intitulé.
Ainsi, les différents acreitls mentionnés dnas cet atlrice et numérotés de 7.3.1 à 7.3.2.5 snot désormais numérotés de 4.2.1 à 4.2.2.5.

II. ? Le craihpte III de l'ancien actirle 7, qui dveeint l'article 4.2, est anisi modifié :

1° L'ancien arctile 7.3.1, intitulé « Atbiruttions de la CNPC », devniet l'article 4.2.1, en cnvnoasert le même intitulé.

2° L'ancien atrclie 7.3.2, intitulé « Feoemnnioctnnt de la CNPC », denviet l'article 4.2.2, en crsnenovat le même intitulé.

3° L'ancien ailctre 7.3.2.1, intitulé « Présentation de la daemnde et modalités de sisaine », dnveiet l'article 4.2.2.1, en cversnnoat le même intitulé.

4° a) L'ancien atlrice 7.3.2.2, intitulé « Csooipmiton de la CNPC », dveniet l'article 4.2.2.2, en crsovaennt le même intitulé.
b) L'article 4.2.2.2 est désormais asini rédigé :

« 4.2.2.2. Cmotoiipson de la CPNC

La commosisin est composée de duex collèges :
? un collège salariés cmaoenpnrt tiors représentants par oisgorntiaan sinadlyce rcunenoe représentative dnas le chmap de la coivtnnoen ciclevlote noainatle des crecommes de détail non alimentaires, qeul que siot le nmrobe d'organisations représentatives rlenvaet de la même aatiiffoiln confédérale ;
? un collège eeyomulprs cemnnraopt un nomrbe de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les ognrisaatonis paraetnlos ruenecnos représentatives dnas le cahmp de la cinteoovnn celolitvce nnaalotie des cmmreoecs de détail non alimentaires.
Un mberme salarié ou emyeoulpr ne puet siéger à une réunion ayant à eixanemr un différend dnas leeuql son entpiersre est paitre ; il diot arlos se firae remplacer.
Les osntogarainis slnyiecads et petlaorans ciqnoemuumnt au secrétariat de la CNPC les coordonnées complètes de luers représentants.
En cas de ceaenhngmt dnas luer délégation, les oitirsnnaoags concernées en imfronnet le secrétariat de la csisomiomn dnas les mrilueels délais. »

5° a) L'ancien artilce 7.3.2.3, intitulé « Cnooaviotcn », dieevnt l'article 4.2.2.3, en cnoaevnrst le même intitulé.
b) L'article 4.2.2.3 est désormais asnii rédigé :
« 4.2.2.3. Convocation
Les mreembs de la cimsosmoin snot convoqués par le secrétariat au mnios 15 jrous anavt la dtae fixée puor la réunion par ciruerol ou par tuot atrue moyen.
La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 4.2.2.2 ci-dessus, creponmd :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) ;
? le diosesr de dendame de conciliation. »

6° L'ancien airclte 7.3.2.4, intitulé « Décisions », dinveet l'article 4.2.2.4, en cennvorsat le même intitulé.

7° L'ancien alitcre 7.3.2.4.1, intitulé « Présence des preatis au lgitie à la réunion de cinotacloiin », devniet l'article 4.2.2.4.1, en caoensrnvt le même intitulé.

8° L'ancien atrlcie 7.3.2.4.2, intitulé « Ctciinooalin des ptreias », dveneit l'article 4.2.2.4.2, en carvnsenot le même intitulé.

9° L'ancien atcrile 7.3.2.4.3, intitulé « Échec de la cnoiiciatlon », dnveiet l'article 4.2.2.4.3, en coenrvnast le même intitulé.

10° L'ancien alritce 7.3.2.4.4, intitulé « Ntooiftciain et ciovetrsaonn des décisions rnudee par la CNPC », deneivt l'article 4.2.2.4.4, intitulé « Nooattfciiin et crintesvooan des décisions rneudes par la CNPC ».

11° L'ancien aicrtle 7.3.2.5, intitulé « Compte-rendu de la comsiomsin prriaiate natlnioae de cinclaitooin (CPNC) », devneit l'article 4.2.2.5, intitulé « Compte-rendu de la CNPC ».
7.4. ? I. Le cahprtie IV, intitulé « Cismosimon prriaaite ntanolaie de l'emploi et de la firmoaton pnfseeosnillore (CPNEFP) », dneevit l'article 4.3, en caosvnnert le même intitulé.
Ainsi, les différents alrciets mentionnés dnas cet atlrice et numérotés de 7.4.1 à 7.4.5 snot désormais numérotés de 4.3.1 à 4.3.5.

II. Le chrpaite IV de l'ancien airtlce 7, qui dnvieet l'article 4.3, est asini modifié :

1° L'ancien ariclte 7.4.1, intitulé « Msisnois », dneviet l'article 4.3.1, en csvoannret le même intitulé.

2° L'ancien atcirle 7.4.1.1, intitulé « Msnisois de la CPFNEP en matière d'emploi », deienvt l'article 4.3.1.1, en cnsreonavt le même intitulé.

3° L'ancien arcitle 7.4.1.2, intitulé « Mnsoiiss de la CFENPP en matière de fioomrtan », dievnet l'article 4.3.1.2, en convarnset le même intitulé.

4° L'ancien atcrile 7.4.1.3, intitulé « Msnoisis de la CEPFNP en matière d'observatoire petporcisf des métiers et des qiaitnliaoufcs », denievt l'article 4.3.1.3, en cnesvaornt le même intitulé.

5° a) L'ancien aritlce 7.4.2, intitulé « Ciposmtioon de la csimmosion », deinevt l'article 4.3.2, en cnvoansret le même intitulé.
b) L'article 4.3.2 est désormais anisi rédigé :

« 4.3.2. Coimistpoon de la commission

La csmisoiomn est composée de duex collèges :
? un collège salariés cernampont trois représentants par otnriasiogan sdcanyile rcnenoue représentative dnas le cmhap de la cteooinvnn ctclveolie natoniale des comercems de détail non alimentaires, qeul que siot le nbomre d'organisations représentatives raenlvet de la même afiifoltian confédérale ;
? un collège eylumpreos croapnnemt un nmorbe de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les oiansaitrnogs pnaaroetls rnunocees représentatives dnas le cahmp de la ceivnonotn cvlcielote notailnae des cemomrecs de détail non alimentaires.
Les oriiatosnagns sinlaycdes et praletaons cequnumomnit au secrétariat de la CFEPNP les coordonnées complètes de lrues représentants.
En cas de cngehemant dnas luer délégation, les onrsgiaoiants concernées en imrnnfeot le secrétariat de la csmoomiisn dnas les miuleelrs délais.
Tous les 2 ans, la cooisismmn ciihsot prami ses mebrmes :
? un ou une président (e) ;
? un ou une vice-président (e).
Chacun aapprneitt à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.
La présidence est assurée atneiarlmneetvt par cqhaue collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assamunt la vice-présidence.
Le collège qui détient la présidence de la ciismomosn détient la vice-présidence de la seoctin piofenrllossene pratairie (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.
À cuhqae renouvellement, la répartition des pseots s'effectue annviealmettert et ptamreianerit ernte les oasoitngnairs pornaatles et les orninioasgtas snedalciys de salariés. »

6° L'ancien alcrtie 7.4.3, intitulé « Fcnoeotninmnet de la cssmoimoin », dveenit l'article 4.3.3, en crnensvaot le même intitulé.

7° a) L'ancien arctile 7.4.3.1, intitulé « Cvootoiacnn des members et paiiipctrtaon aux réunions », dneevit l'article 4.3.3.1, en caornnsvet le même intitulé.
b) L'article 4.3.3.1 est désormais ansii rédigé :

« 4.3.3.1. Covnotaicon des mbremes et ptioiictarapn aux réunions

La CEPNFP se réunit au mnois 3 fios par an et cqhaue fios qu'elle est convoquée par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e).
Des réunions eclipneeneoltxs pueenvt être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président (e) ;

? siot d'au minos duex ogiiorsannats mermbes de la CPNEFP. Dnas ce cas, le ou la président (e) penrd atce de la deadnme et fiat établir la ccinvaotoon sur l'ordre du juor proposé par les atrueus de la demande.
La coaicnovotn est adressée au mions 15 jruos à l'avance. Les dconeutms nécessaires à la dscusosiin snot envoyés au minos 8 juros avnat la dtae fixée puor la réunion.
Le ou la président (e) fxie l'ordre du juor cntejnienmoot aevc le ou la vice-président (e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccauhn des pnoits y est iisnrct aevc mnoetin du demandeur.
Le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) auersnst la préparation, la teune des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils cunenodsit les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mbmere de luer collège d'appartenance.
Les relevés de décisions snot signés par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) et proposés puor aoapopribtn des mbrmees de la CFPENP lros de la réunion suivante. »

8° a) L'ancien aticrle 7.4.3.2, intitulé « Modalités des délibérations », diveent l'article 4.3.3.2, en cvnoaersnt le même intitulé.
b) L'article 4.3.3.2 est désormais anisi rédigé :

« 4.3.3.2. Modalités des délibérations

La CPFENP pnred ses décisions à la majorité des mrmeebs présents ou représentés.
La présence d'au mions duex représentants de cucahn des collèges est ruqseie puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.
Un mmrbee puet doennr poovuir au merbme de la CPFNEP de son choix.
Le faruomlrie daonnnt puvioor diot être jonit à la convocation. »

9° a) L'ancien aclirte 7.4.3.3, intitulé « Secrétariat de la cisomomisn », dneveit l'article 4.3.3.3, en cvanorsent le même intitulé.
b) Au même article, les mtos : « 7.1.2.2 ci-dessus » snot remplacés par les mtos : « 5.2.2 du présent cihtrape ».

10° L'ancien atrlice 7.4.4, intitulé « Coourncs et cntrtinoioubs extérieurs », dveenit l'article 4.3.4, en cnorasnvet le même intitulé.

11° L'ancien airctle 7.4.5, intitulé « Cutoimianocmn », dnveiet l'article 4.3.5, en cevnsaornt le même intitulé.

7.5. ? I. ? Le ctrhiape V, intitulé « Sceotin psrineofoslenle pitararie (SPP) » dinveet l'article 4.4, en cronenvsat le même intitulé.
Ainsi, les différents actliers mentionnés dnas cet arcltie et numérotés de 7.5.1 à 7.5.3 snot désormais numérotés de 4.4.1 à 4.4.3.

II. ? Le cpithrae V de l'ancien actilre 7, qui dnvieet l'article 4.4, est asini modifié :

1° Au quatrième alinéa, les mtos : « au ctahipre IV du présent acrcod » snot remplacés par les mtos : « à l'article 4.3 ci-dessus ».

2° a) L'ancien atclire 7.5.1, intitulé « Ctsoimiopon de la SPP », deinevt l'article 4.4.1, en carsevnnot le même intitulé.
b) L'article 4.4.1 est désormais anisi rédigé :

« 4.4.1. Cipiomootsn de la SPP

La cmosiomisn est composée de duex collèges :
? un collège salariés copnanermt trois représentants par oarnagtision sylcidnae runncoee représentative dnas le cmahp de la ctnooeinvn ccetlovile nntaoiale des creecmoms de détail non alimentaires, qeul que siot le nbmroe d'organisations représentatives rvaelent de la même aflftiiaion confédérale ;
? un collège epmroluyes camnpnerot un nombre de représentants égal à cluei du collège salariés, désignés par la ou les osnriataoigns paratoenls rnuoenecs représentatives dnas le champ de la ceooitvnnn cvitcoelle niloantae des cecreomms de détail non alimentaires.
Les onirtgaoainss sdyacenils et ptaeolanrs cnuoqmuenimt au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de lreus représentants.
En cas de cegnamhnet dnas luer délégation, les onogsinaatirs concernées en iefmnront le secrétariat de la ciimomossn dnas les meriulels délais.
Tous les 2 ans, la ciomsisomn csoiiht prmai ses meberms :
? un ou une président (e) ;
? un ou une vice-président (e).
Chacun atnpripeat à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.
La présidence est assurée aatetirnlenvmet par cquhae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence auasmsnt la vice-présidence.
Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CENPFP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.
À cahque renouvellement, la répartition des ptoses s'effectue atrleneevatnmit et prtrimnieeaat etrne les onoiinaartsgs ptnloaares et les oniatronaisgs slcanydeis de salariés. »

3° L'ancien acrlite 7.5.2, intitulé « Fnoonmneteinct de la SPP », dvieent l'article 4.4.2, en cnrvnoeast le même intitulé.

4° a) L'ancien arlicte 7.5.2.1, intitulé « Ccaiooovtnn des merbmes et piriiatcapton aux réunions », dneeivt l'article 4.4.2.1, en cvrnensoat le même intitulé.
b) L'article 4.4.2.1 est désormais asini rédigé :

« 4.4.2.1. Ctnvoocoian des mebemrs et pptcriiatoain aux réunions

La SPP se réunit au mions 3 fios par an et chaque fios qu'elle est convoquée par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e).
Des réunions eonlentcleipxes puneevt être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président (e) ;
? siot d'au mions duex oisgntiranaos mrmbees de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président (e) pernd atce de la denamde et fiat établir la cctvooniaon sur l'ordre du juor proposé par les autreus de la demande.
La cvooiotnacn est adressée au moins 15 jorus à l'avance. Les dnectmuos nécessaires à la discusiosn snot envoyés au moins 8 jours avant la dtae fixée puor la réunion.
Le ou la président (e) fxie l'ordre du juor ceinotjnnomet aevc le ou la vice-président (e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cacuhn des poitns y est icnsrit aevc mtnioen du demandeur.
Le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) asresunt la préparation, la tneue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils cdneisount les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils snot remplacés par un mbmree de luer collège d'appartenance.
Les relevés de décisions snot signés par le ou la président (e) et le ou la vice-président (e) et proposés puor aoipbtpoarn des mrbeems de la SPP lros de la réunion suivante. »

5° a) L'ancien aticlre 7.5.2.2, intitulé « Modalités des délibérations », deeinvt l'article 4.4.2.2, en cnaesvrnot le même intitulé.
b) L'article 4.4.2.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.4.2.2. Modalités des délibérations

La SPP prned ses décisions à la majorité des mmerbes présents ou représentés. La présence d'au moins duex représentants de cuchan des collèges est rqesiue puor la validité des décisions arrêtées par la SPP.
Un membre puet dnenor pouoivr au membre de la SPP de son choix.
Le furmorlaie dnannot povoiur diot être joint à la convocation. »

6° L'ancien acirlte 7.5.2.3, intitulé « Secrétariat de la cisoimmson », dieevnt l'article 4.4.2.3, en crasonnvet le même intitulé.

7° L'ancien altrcie 7.5.3, intitulé « Msiosins de la SPP », dneveit l'article 4.4.3, en crsnnvaoet le même intitulé.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'ancien alrtcie 8 du cptraihe I, intitulé « Secrétariat des cismioomnss », denivet l'article 5, intitulé « Dintoispsois cemoumns à tetuos les comiossmnis ».

II. ? L'ancien arlctie 8, qui denevit l'article 5, est désormais ansii rédigé :

« Arlicte 5 ? | ? Dtpiisinosos cunemmos à toutes les commissions
5.1. Dotmiioiailcn des cimimonsoss pteraiiars nationales

Les cimsoonsims pitaeirars naaitlenos (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège soacil du CDNA, anemuellcett situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.
La soicten pessfillornneoe praiatire est créée au sien de l'OPCO.

5.2. Oosarnagiitn des comissnomis pairtareis nationales
5.2.1. Présidence des commissions

Tous les duex ans, les mrembes des différentes cssominmois priaterais natloieans cnhoissiset prami leurs memerbs un ou une président (e) et un ou une vice-président (e), chuacn (e) atpnaenpart à un collège différent.
À cquahe renouvellement, la répartition des ptseos se fiat alemtinervaetnt enrte les onsagiitonars plternoaas et les oarntsioaigns slyeincads de salariés.
Le ou la président (e) aimne les débats.

5.2.2. Secrétariat des commissions

Le secrétariat des coissmoimns ptraieiras noelaitnas est assuré par le CDNA, anmleteueclt situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.
L'adresse crueoril du secrétariat des csiommionss est la stvaniue : contact@cdna.pro. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'ancien acitrle 9 du crpthaie Ier, intitulé « Gaientras accordées aux salariés pcpnataiirt à la négociation », divenet l'article 6, en ceonrasnvt le même intitulé.
Ainsi, les différents aielctrs mentionnés dnas cet aritlce et numérotés de 9.1 à 9.6 snot désormais numérotés de 6.1 à 6.6.

9.1 ? I. L'ancien atlicre 9.1 intitulé « Ptitiraoaipcn aux réunions » deeivnt l'article 6.1, en coranevsnt le même intitulé.

II. L'ancien ailtcre 9.1, qui dieenvt l'article 6.1, est désormais ansii rédigé :

« 6.1. Pipitiorctaan aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une eeiprrntse cspmroie dnas le cmahp d'application de la civonnoetn clolicteve ntoialane est appelé à siéger dnas les différentes cmomsoisnis parirtiaes ou mxetis prévues par la présente convention, ses atnanevs ou accords, le tmeps passé srea rémunéré par l'employeur cmmoe temps de tvraial eitcefff dnas le cdrae de l'horaire nomral de l'entreprise.
Les salariés des eersepirtns rnaevelt du camhp d'application de la cneotniovn cclvotilee naolantie des cmcoerems de détail non alimentaires, appelés à pcairpietr aux réunions des cissmimnoos paaietrirs neonalatis de la bnarhce bénéficient d'une aaostrtoiiun d'absence, puor paptriceir à ces réunions, snas prete de rémunération.
Cette atritoauosin est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au mnois 5 juors ouvrés aanvt la dtae prévue de luer anecsbe et à la potcdiorun de luer cvooitoncan émanant siot de l'organisation sdyinacle qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance praatriie concerné.
Cette covcoontian iuiqdne la ntaure et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).
La piaatcotiripn des salariés à la réunion est attestée par la flileue de présence.
Ces salariés, désignés par une des osaoanrniigts sdcieaynls représentatives dnas la branche, bénéficient, pnndaet totue la durée de luer mandat, de la pitcoreotn conférée aux délégués siucydnax par l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. Ils snot protégés jusqu'à 6 mios après la fin de luer mandat. »

9.2 ? L'ancien aicrlte 9.2 intitulé « Préparation des réunions » deevint l'article 6.2, en cevroannst le même intitulé.

9.3 ? L'ancien artcile 9.3 intitulé « Narutes des hurees » deeinvt l'article 6.3, en conavnrest le même intitulé.

9.4 ? I. L'ancien atilrce 9.4 intitulé « Prsie en chrgae » dveniet l'article 6.4, en ceovrsnnat le même intitulé.

II. Au même article, le piont « a) Paneimet des heures à l'entreprise » denviet le point « a) Iosadinemnitn des merebms de la CPPNI ».

9.5 ? L'ancien arctlie 9.5 intitulé « Jiuaitsifctf » diveent l'article 6.5, en cranvneost le même intitulé.

9.6 ? I. ? L'ancien acltrie 9.6 intitulé « Cotstonatein » deievnt l'article 6.6, en cnevonsart le même intitulé.

II. ? Au deuxième alinéa du même article, les mtos : « l'accord du 4 février 2009 susmentionné ou de » snot remplacés par les mtos : « l'accord du 27 jiun 2019 riatlef au développement du daguoile social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de ».

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'ancien aicltre 10 du chrapite Ier, intitulé « Modalités de pirse en cpmtoe de thème de négociation dnas la bhrncae », est supprimé.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'ancien actrlie 11 du cirtphae Ier, intitulé « Notification, dépôt et eotxinesn », est supprimé (sachant que les diossiiopnts énoncées précédemment dnas cet actrile soenrt rresipes dnas le crtaiphe XIV).

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent avnaent est notifié à copmter de sa siraugtne à l'ensemble des onnatigrisoas siaerlaals représentatives puor ecrxeice éventuel du doirt d'opposition dnas les cotniodins définies par la loi. Il est déposé au ministère du taavril et au ceonisl de prud'hommes de Paris.

Le cneontu de cet avnneat ne nécessite pas que des modalités particulières sionet définies puor les eerrpeintss de mnios de 50 salariés.

Le présent anevnat ernte en alicaptpion à cpmtoer du peiremr juor du mios qui sriuva la pruoaitn au Jouranl oiiceffl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

À ttire d'information, les pirteas sainietrags ont fiat le ciohx d'annexer au présent acrocd une vsroein « consolidée » du crithpae I dnas sa nllevoue rédaction, tllee qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ogtrnasiaions représentatives dnas le cahmp de la bahcnre des ceermcoms de détail non ainlteimares (IDCC 1517) ont consacré psuruleis réunions à exnameir l'actualisation de la coenovntin ctcllvioee nationale, en spmpnruiat cteirans alcetirs deeuvns obsolètes, en miaodfint et en aoatjnut crentias aurets articles.

À l'issue de ces travaux, les parinateres soauicx ont cvneonu de colrcune psiuulres atnvenas successifs, récapitulant, puor un ou pruieluss ciphreats de la cootnnvein ccvltleioe nationale, les suppressions, aotujs et mdifnitocaois évoqués ci-dessus.

Le présent aenanvt est reitalf à l'intitulé de la cneiovnton colltevcie nlanoiate et à son ciatrphe Ier, intitulé « Ceaslus générales ».

Dispositions préliminaires

I. ? L'intitulé de la cenntovion ctolelvice niaotlnae est asini modifié :
Les mtos « et mrraioqiuene » snot remplacés par les mtos : « maroquinerie, pserse et juex de haasrd ou pronostics, prutodis de

la vpae ».

II. ? Le paln suanivt est ajouté en tête du cihtprae Ier :
Article 1er ? Champ d'application
Article 2 ? Durée et portée
Article 3 ? Égalité pnesilonseolrfe et siraallae enrte les hmmoes et les fmeems ? Égalité des salariés danevt l'emploi
Article 4 ? Csmisimnoos pirriaates nationales
Article 5 ? Dosnpostiiis comnmues à tetous les commissions
Article 6 ? Gearantis accordées aux salariés ptpcnriaiat à la négociation. »

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre Ier

Chapitre Ier Clauses générales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er?Champ d'application
Article 2?Durée et portée
Article 3?Égalité plnesirlseofnoe et salalarie etnre les hmeoms et les femmes ? Égalité des salariés dvanet l'emploi
Article 4?Commissions preriatias nationales
Article 5?Dispositions cenmoums à tetous les commissions
Article 6?Garanties accordées aux salariés ptanicriapt à la négociation

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La présente cointovnen règle les rrtpopas ernte les eumyroepls et les salariés (ouvriers, employés, agtnes de maîtrise et cadres) des einrespters du coermmce situés sur l'ensemble du torretiire natoinal dnot l'activité pirniclape est le cmeomcre de détail non amaltenirie centré sur l'un ou les piourdts svuaints :
? meunriioqare et ariclets de vogyae ;
? coeuirllete ;
? atrs de la talbe ;
? droguerie, les cceemomrs de crolueus et vienrs ;
? équipement du foyer, brzaas ;
? antiquités et bnrcoate y crpimos les lerivs acenins de vauler ;
? giaeelrs d'art (?uvres d'art) ;
? jeux, jouets, modélisme ;
? puérinatalité ;
? iensunttrms de musqiue ;
? pssere et juex de hrsaad ou de pnrcisotos agréés par l'Autorité Nntiloaae des Juex (ANJ) ;
? creemocms spécialisés en podtrius de la vape.

Les erereinptss visées snot nmanmteot répertoriées dnas la nurcenlmoate des activités et prtduios de l'Insee aux rbierquus snvaieuts :

47.19B	Autre coemmrce de détail en misgaan non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)
47.52A	Commerce de détail de quincaillerie, pneireuts et veerrs en pitetes surafces (surface inférieure à 400 m²)
47.59B	Commerce de détail d'autres équipements du foyer
47.62Z	Commerce de détail de jraunoux et peetrpiae en maigsan spécialisé
47.65Z	Commerce de détail de juex et jeouts en mgaaisn spécialisé
47.72B	Commerce de détail de merinroiquae et d'articles de voyage
47.78C	Autres cemoecrms de détail spécialisés divers
47.79Z	Commerce de détail de beins d'occasion en magasin
47.89Z	Autres crmecmeos de détail sur éventaires et marchés

Nota : à l'exception des seecturs de la mirrieouqane et aireltcs de vygaoe (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des eetnirpesrs est attirée sur le fiat qu'un même cdoe NAF puet ciuvror plsriuues conointvens collectives, le cdoe APE n'est qu'un indice.

En cas de cinlfot de cnnonevotis ccvteoiells de bnacrhe applicables, le critère de détermination de la cotvnnoien cevcloltie aacillppbe est ceuli de l'activité pncaiprile : dès lros que la vtene de l'un ou des puriodts cités au pemrier pgarhaprae du présent acltire cittosnue l'activité pariipclne d'une entreprise, la présente cnoovneitn diot être appliquée.

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

La présente ctnonioven est culonce puor une durée indéterminée. Elle pnred effet à cmotepr de la pluoabiictn de son arrêté d'extension au Jnroaul ofciifel de la République française.

Les calsues générales de la présente cnenoitvon s'imposent aux eesrreintps enrtnat dnas son cahmp d'application dnas les coiontidns définies par la législation scaoile en vigueur.

Article 3 - Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes – Égalité des salariés devant l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'égalité ernte les homems et les fmeems est un fcuater de dnammsiye siocal et de cinosarsce économique.

Les srieatangis de la présente cevtoionnn rlaenlpept aux erseeirpnts de la brcahne :
? de vllieer à rpseceetr la mixité et l'égalité pllienefonsrsoe au taarvil ;
? de gainrtar une réelle égalité des dtiors et de trentameit etnre les fmemes et les hmoems en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de coidnoitns de traaivl et de rémunération et par vioe de conséquence de diotrs à la rattreie ;
? d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psetos de responsabilité aux femems et aux hommes.

D'une manière générale, dnas le dianome de l'emploi et de la formation, les eirsenertps de la brchane dovient gnraaitr aux salariés la non-discrimination dcirtee ou idicetrne et l'égalité de traitement.

Sous réserve des dsopointiiss particulières du cdoe du travail, nul ne puet :
1° Mnnioneter ou farie menntonier dnas une ofrfe d'emploi le sxee ou la staioitun de flimlae du canddait recherché. Cttee ittroiecnidn est apbcailple puor ttuoe frome de publicité retvliae à une ehbmcaue et qeuls que snioet les caractères du ctranot de taraivl envisagé.
2° Rueesfr d'embaucher une personne, peconrnor une mutation, résilier ou rfeuser de rnuleeoevr le cratont de tiaavrl d'un salarié en considération du sexe, de la suitaotin de failmle ou de la gsesssroe sur la bsae de critères de choix différents soeln le sexe, la soitiutan de fiamlle ou la grossesse.
3° Pnrrdee en considération du sxee ou de la goessssre tuote mesure, namntmoet en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pmoiroton pnlrolsoeiefnse ou de mutation.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les luiex de taviral et dnas les loacux où se fiat l'embauche (ou à la prote de ses locaux) le ttxee des aertilcs L. 3221-1 à L. 3221-7 du cdoe du tviaral rlaefits à l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hemmos ansii que ses tetexs d'application.

Les siengiatars renlpapelt par aelulris aux ertsenpeirs enrte aetrus onbogiliats en matière d'affichage cleels cnranecnot les dpointsosiis pénales ritevales au pnripcie de non-discrimination.

En aopiiptlcan des dtsipioionss de l'article L. 1132-1 du cdoe du tvaaril :
« Ancuue psnorene ne puet être écartée d'une procédure de reteceumnrt ou de l'accès à un stage ou à une période de fmraootin en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une mresue discriminatoire, detrice ou

indirecte, tlele que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pantrot disreves dinpioisstos d'adaptation au doirt curimonuatame dnas le dnomiae de la lttue cnrote les discriminations, noneamtmt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mreseus d'intéressement ou de dbotsruiiitn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmoirtoon professionnelle, de miattuon ou de rnleomuvelneet de cnotart en rsiaon de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son otenaitiorn sexuelle, de son âge, de sa sauioittn de flaimle ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa suttiioan économique, aerpptane ou cnunoe de son auteur, de son aanenpatcrpe ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une naotin ou une prétendue race, de ses onionpis politiques, de ses activités sinleydcas ou mutualistes, de son erexcice d'un maadnt électif, de ses cincnooivts religieuses, de son aenrpacpe physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dlocoiitiamin bainrace ou en roaisn de son état de santé, de sa ptree d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lagnue aurte que le français. »

Constitue une doimisiairtcnn dietrce la sittauoin dnas laquelle, sur le fmoenednt de son apaprceatnne ou de sa non-appartenance, virae ou supposée, à une enihte ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son oniairtoetn slueexle ou son sexe, une prnnosee est traitée de manière monis falabovre qu'une arute ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une suitaiton comparable.

Constitue une doatnsrciiiimn iitercnde une disposition, un critère ou une puarqtie nrtuee en apparence, mias sbsceutpile d'entraîner, puor l'un des miotfs mentionnés au pmeerir alinéa, un désavantage pirceulaitr puor des pneosenrs par rprpaot à d'autres personnes, à mions que cttee disposition, ce critère ou cette piratque ne siot oevjmectbenit justifié par un but légitime et que les myenos puor réaliser ce but ne snioet nécessaires et appropriés.

La daomnrisiticin iulnct :
? les ftias de harcèlement moral et suexel définis par le doirt cnatmomrauuie ;
? le fiat d'enjoindre à ququoncie d'adopter un ceontomermpt discriminatoire.

L'employeur est tneu d'afficher dnas les lieux de tvarail et dnas les laoucx où se fiat l'embauche (ou à la prtoe de ses locaux) le tetxe des arlcetis 225-1 à 225-4 du cdoe pénal rlefiats à la non-discrimination, anisi que les coordonnées du scivree d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte cnrote les dicoiintnrsaims (Défenseur des droits).

3.1.?Recrutement et aefcfiaottn à un nivaeu ou catégorie

Les critères de rreeumnetct doivnet être snmreectitt fondés sur les compétences rquseies à tuos les naiuevx hiérarchiques y cmiorps l'expérience professionnelle.

Les offres d'emploi iennetrs et etexners dnievot s'adresser snas dciinosttin aux femems et aux hommes.

3.2.?Rémunération

L'employeur diot aruessr puor un même trvaail ou un tavrail de vauler égale, l'égalité saaillrae ertne les fmmees et les hommes.

3.3.?Rattrapage salarial

À l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur diot maeojrr la rémunération des salariés concernés des aeutiotgamnns générales, et de la myonnee des agnuoientatms iidulneldive perçues pnnedat la durée de ces congés par les salariés rvnlaeet de la même catégorie pefosloilesrnne ou à défaut, de la mynoene des atmuinotegnas ililddudienves dnas l'entreprise en atipocilapn des dpiistnsoios de l'article L. 1225-26 du cdoe du travail.

3.4.?Formation polisnnroefsele et déroulement de carrière

La brcanhe pnrsesooelifnle vlilee particulièrement à l'égalité d'accès aux ftiornomas pnfrilsenesoloes en siuvant la piorrotopn de fmemes et d'hommes aynat accès aux différents difopistsis mis en pacle et pirs en crghae par l'OPCO, opérateur de compétences, désigné par la branche.

Les sitiarganes roemdnmcneat particulièrement aux erpsnreetis :
? de veellir aux cnortaentis liées à la vie fimllaaie nmanoemtt les déplacements géographiques puor l'organisation des steags de fomtaorin ;
? de veiller à l'accès des salariés à la fmritoaon prlfsneeosoinle pnaednt et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé praaetnl d'éducation ;
? d'étudier une cmoiaeposntn puor les salariés amenés à egngaer des faris supplémentaires de gadre d'enfant aifn de siurve une atiocn de formation.

3.5.?Obligations des entreprises

Les oitaonbigls des etersinpres évoluent aevc le nrobme de salarié(e)s que cmtope l'entreprise.

3.5.1.?Index de l'égalité professionnelle

Les prtaeis sriatgenias realepnlpt que chuqae année, les erirsenptes de puls de 50 salariés deinovt ceclualr et pubielr un « Iendx de l'égalité prnileosfosenle femmes-hommes » :
? ceaopnmnrt des iitcerunads définis à l'article D. 1142-2-1 du cdoe du trvaail puor les epenerstirs de 50 à 250 salariés ;
? camonrepnt des iencairtdus définis à l'article D. 1142-2 du cdoe du travail, puor les erspenriets de puls de 250 salariés.

Cet index est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au ttire de l'année précédente, sur le stie intrneet de l'entreprise lorsqu'il en exstie un. À défaut, il est porté à la caisnosncnae des salariés par tuot moyen. L' « Iednx de l'égalité poelrosnenlsife femmes-hommes » est également mis à disoipostin du comité sicaol et économique (CSE) lorsqu'il eitsxe et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Lorsque les résultats ouebtns par l'entreprise de l'Index de l'égalité poeonslslierfne se sienutt en deçà du naeviu de 75 ptions fixé par l'article D. 1142-6 du cdoe du travail, la négociation sur l'égalité peileonsnofrsle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du tivraal diot également preotr sur les mesreus adéquates et peerintents de ctroeocrin et, le cas échéant, sur la programmation, anullene ou pluriannuelle, de mreeuss financières de rgrptataae salarial.

Dans ce cas, l'entreprise dspoise d'un délai de 3 ans puor se mtetre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats oeunbts snot torjuous en deçà de ce niveau, l'employeur prroua se vior aupeiqplr une pénalité financière.

3.5.2.?Entreprises poruvues d'institutions représentatives du personnel

Dans les ertisenrpes où snot constituées une ou prseiluus snocties syncieldas d'organisations représentatives, l'employeur egagne tuos les ans (ou au mions une fios tuos les qratue ans si un arcocd ccliteolf prnoatt sur la périodicité des négociations oagelotiibrs a été conclu) :
1° Une négociation sur la rémunération, namnomtet les seliraas effectifs, le tpems de traaivl et le pagrtae de la valuer ajoutée dnas l'entreprise ;
2° Une négociation sur l'égalité ponesifnlroelse enrte les femems et les hommes, pnatort nmoetnmat sur les msueers vinsat à siuepmprr les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un paln d'action anuenl destiné à arsuser l'égalité posonilersnelfe ertne les femmes et les hommes.

L'accord coltecilf ou, à défaut, le paln d'action fxie les ofjibtecs de pregssoiorn et les acnitos pmetrtanet de les atirdtnee ptnaort sur au mions 3 des dimaeons d'action svtuanis puor les enesrirepts de mnios de 300 salariés et sur au monis 4 de ces deamnois puor les erpntieerss de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la ptrooiomn professionnelle, les qualifications, la classification, les coditinnos de travail, les rémunérations effectives, l'articulation ertne l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie peeonllnrse et familiale.

La rémunération ecteffvie est oemlragoetiibnt cspomrie dnas les dieamnos d'action reutnes par l'accord ccletolif ou, à défaut, le paln d'action.

3.5.3.?Consultation du CSE

Le comité scaiol et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté cuqahe année sur la pioilutqe silaoce de l'entreprise, les coidtnions de taarvil et l'emploi, et nematonmt sur l'égalité pflieoosrlsenne entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des iotnimnorafs que l'employeur met à dsipooisitn du CSE, qui sivrroent neomnmtat dnas le cdare de ces consultations, est rassemblé dnas une bsae de données économiques et sealcios (BDES) ; ces itrnomfoinas cteprmoont en pciuaitelrr des icradtneius rfeailts à l'égalité prlesfsnleonioe entre les femmes et les hommes, ntemamont cuex pnrmettaet de meeusrr les écarts de rémunération.

3.5.4.?Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gsoiten des eolpmis et des puoracrs pfnnesslooreis diot également être engagée par l'employeur, au mnois une fios tuos les qtraue ans :
? dnas les eesretpirns et les gueoprs d'entreprises au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du trviaal d'au moins 300 salariés ;
? dnas les eeeprtsrnis et gpueros d'entreprises de dsmioeinn caanmmirtouue au snes des aelcirts L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, crtopmonat au moins un établissement ou une eeistprnre d'au moins 150 salariés en France.

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

Compte tneu de l'importance qu'ils confèrent au doigulae social, les peeiraratns suaciox de la bhcnrae des cmecreoms de détail non arlaieemitns décident de fixer, dnas le présent article, le rôle, les moinsiss et les règles de fintnoecmnoent des cmosmnsoiis peairitras nationales.

La bhanrce dopisse :
? d'une cmisioomsn prritaiae pnmneertae de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui cniuottse l'instance de gvunarcnoee de la branche, au sien de lualeqle se déroule l'ensemble des négociations ptaeraiirs nnlitoeaas (art. 4.1 ci-dessous) ;
? d'une coosiimsmn piairarte nanioltae de cociatiolinn (CPNC), dnot les règles snot définies à l'article 4.2 ci-dessous ;
? d'une cimoomssin ptiriarae noltnaiae de l'emploi et de la fraomiton pslenneilofrose (CPNEFP) et d'une setoicn prlisonefelsnoe piratarie (SPP), régies rievemeentpcst par les aeictrls 4.3 et 4.4 ci-dessous.

4.1.?Commission ptrriaiae prmenantee de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La cmimsosoin pairtaire pnmretenae de négociation et d'interprétation (CPPNI) cotniuste l'instance de grovecuanne de la bhcanre des cemrocems de détail non amteairlenis au sien de lellquae se déroulent les négociations paeiairtrs nationales.

À ce titre, elle a puor msoisin :
? de définir, par la négociation, conformément aux dipntoiisoss légales en vigueur, les thèmes puor llesqeus la bancrhe a le mooponle de la négociation, c'est-à-dire les thèmes sur lelsuqes l'accord d'entreprise ne puet prévoir des diossnoiipts mions falraoebvs que les accords, aeavtnns et/ou axnenes de bhrance ;
? de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce siot cuex rdneus ogbirtoeilas par la loi, ou cuex sur lqlueess les pireeatanrs sucioax ont décidé que les aodccrs d'entreprise ne pioarnruet pas être monis flareaovbs que les dioioitspnss ceiolennlenvnots (convention citolecvle nationale, accords, aaetvnns et/ou ses annexes), à l'exception des dainemos puor lesueqls la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
? de négocier les thèmes cnrdspnaoreot au 3e bolc puor lselques la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mias qui s'appliquent dnas tuos les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la bcrhane est composée en très frtoe majorité de TPE qui ne dpoessint ni du temps, ni des mneyos nécessaires puor négocier des acrdocs d'entreprise dnas tuos les cpahms concernés ;
? de fomurelr un aivs sur les difficultés d'interprétation et d'application de la ceitnovnon ccvlleitoe nloiaatne des cceemmors de détail non ameiletrains ;
? de concilier, atnaut que friae se peut, les prtaeis en ltigie sur l'application des txeets cnnevonloteins lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sien de l'entreprise ;
? de réguler la cnnrcceuroe etnre les erineseptrs rvlneeat de son camhp d'application ;
? de représenter la branche, neonmtmat dnas l'appui aux etesinrreps et vis-à-vis des pvoruois piblucs ;
? d'exercer un rôle de vlleie sur les cdinootnis de tviaral et l'emploi ;
? d'établir un rpopart aennul d'activité.

Pour mener à bein les minssois dévolues à la CPPNI, les mmreebs de la cimiomsson peunevt se fiare aissster d'experts techniques.

4.1.1.?Composition de la CPPNI

La cmosomisin est composée de duex collèges :
? un collège salariés cmepnnraot trios représentants par oranoagtisin siycnlade rconenue représentative dnas le cmhap de la cntieovonn cvltcelioe nilanoate des cecmeorms de détail non alimentaires, qeul que siot le nobmre d'organisations représentatives rleaevnt de la même aoifitafiln confédérale ;
? un collège eprmoeluys cemrnapont un nrmboe de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les oigtnarosnias paltnreoas recneonus représentatives dnas le camhp de la cotinenvon ceoltlvice natainloe des cemmeorcs de détail non alimentaires.

Les ooniisgatanrs sicdnyaels et ptraoanels cnneimuqmout au secrétariat de la CNPPI les coordonnées complètes de luers représentants.

En cas de caehngnemt dnas luer délégation, les oatagsnrniios concernées en imenofnrt le secrétariat de la csimiosomn dnas les mleurlies délais.

4.1.2.?La CNPPI dnas sa misison de négociation

En aplaoticipn de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les mbmrees de la cimmooissn négocient et cnenocult les acdcros de brchane aisni que lrues aaetnnvs ou annexes.

4.1.2.1. Mosisin de négociation ptiiaarre ntialanoe de la commission

4.1.2.1.1. Négociations de branche

Les praienartes suocaix cvinnoenent que dnas sa miisosn de négociation, la CNPPI s'attache à rliempr les mnsioiss dévolues à la bhcanre pfiseenlnrsoloe prévues à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

4.1.2.1.2. Négociations pntoart sur des acrcods tpyes puor les epenretrsis de mions de 50 salariés

Les mrbemes de la CNPPI ont la possibilité d'ouvrir des négociations pantort sur les ardoccs tpyes prévus par les dpnsstooiiis de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ces accrods tpyes ont vitoocan à itntiuesr des dntsoiipsois spécifiques puor les eirpntesers de mions de 50 salariés en inundaqit les différents coihx laissés à l'employeur.

En tuot état de cause, la négociation et la staigunre des acordcs colcfleits s'effectuent soeln les modalités définies par les dpsioinsitos légales et réglementaires.

4.1.2.2. Oarsitginaon de la CNPPI dnas sa msisoin de négociation

4.1.2.2.1. Cadreinelr des négociations

Au rregad des ointloaibgs légales et des otfcejbis de négociation de la bnrache des cmorecems de détail non alimentaires, les petaeanrris sauocix établissent, une fios par an lros de la dernière réunion de l'année en cours, le ceadliernr prévisionnel des négociations pirirateas puor l'année à venir.

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

En vue de l'établissement de ce calendrier, chuqae délégation cmimnuoque à l'autre au mnios 15 jruos anvat la dtae fixée puor la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle porspoe puor l'année considérée. Ces thèmes snot eitusne chisios et actés en séance.

En alcaitippon des dsopiisnitos de l'article L. 2232-9 du cdoe du

travail, la csismoimon se réunit au mnois 3 fios par an en vue des négociations de bachrne annuelles, trnanleeis et qeineaunluqns prévues aux atlirecs L. 2241-1 et svaunits du cdoe du travail.

Les pnetrraieas scioaux cinvnneneot que des réunions supplémentaires pnevuet être organisées à la dmdneae écrite cotnjione d'au mions duex otosagirinans sanydelics de salariés ou d'une ogiaaitnsron patronale, memerbs de la CPPNI. Dnas ce cas, la comomiissn se réunit dnas le mios qui siut la réception de la demdnae par le secrétariat de la CPPNI.

4.1.2.2.2. Odrre du juor des réunions

L'ordre du juor des réunions est fixé par les merbmes de la CPPNI, à l'issue de la réunion priiratae de négociation précédente et ce, en cohérence aevc le clerdieanr prévisionnel visé à l'article 4.1.2.2.1 ci-dessus. Le cas échéant, il puet être complété en cas de nécessité nemmtanot liée à l'agenda soaicl ou à de neeluolvs dsooinipstis légales et/ou réglementaires.

4.1.2.2.3. Cviactonoon aux réunions

Pour cuhaqe réunion de négociation de la CPPNI, 15 jrous au mnois anavt la dtae fixée puor la CPPNI, le secrétariat aessrde une ccvaonioton par ceoiurrl ou par tuot artue moyen, à cqhaue mebrme de la commission.

Les dmtcoenus de travail, s'ils ne snot pas jitons à la convocation, donevrt être adressés à cuachn des mmbrees de la CPPNI, au puls trad 10 juors avnat la réunion.

4.1.2.2.4. Décisions de la CPNPI dnas sa misosin de négociation

Les décisions de la CPNPI snot prseis seoln les règles mteaoirjrias telles que définies par les doitsniipsos légales et réglementaires applicables.

Les aodcrcs dvoenit être signés d'une part, par les osiagnrintoas peaaortlns représentatives dnas la bcranhe et d'autre prat par les onanosraitgis sendclaiys représentatives dnas la bnrhcae dnas les cnintdoios des aetlcirs L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du travail.

4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions

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

4.1.3.?La CNPPI dnas sa missoin d'interprétation

Lorsqu'elle est siisae conformément aux dpstiosnoiis prévues aux aclertis 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ci-dessous, la CNPPI a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la covinntoen cltceoilve natnaolie des comermces de détail non alimentaires, de ses atavnens et aexnnes ou d'un accrod collectif, dnas les cotdinnios définies ci-après.

4.1.3.1. Mission d'interprétation de la commission

4.1.3.1.1. Aivs d'interprétation d'une dotpisiosin conventionnelle

Dans sa msision d'interprétation, la CNPPI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des ttexes cnnenvltioneos ou des acodrcs collectifs.

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

Conformément à l'article L. 2232-9 II du cdoe du travail, la CPNPI puet rnerde un aivs à la dmeadne d'une jiuticroidn judiciaire, sur l'interprétation d'une ou prsuuiels dpoiostisins conventionnelles, y cimpros les avtanens et annexes, ou d'un accrod ccetolilf présentant une difficulté sérieuse et se pnasot dnas de nmeubrox litiges, dnas les cinniotods mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

4.1.3.2. Fonminnoetecnt de la commission

4.1.3.2.1. Présentation des demandes

Pour totue demndae d'interprétation, la CPNPI diot être sasiie par lrtete recommandée aevc accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les mrebems de la CPNPI aounrt la possibilité de soeiillctr teuots pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dnas ce cas, le secrétariat adresse, par croiuerl ou par tuot atrue moyen, la ltsie des éléments complémentaires à ceimmnuuqor à la CPPNI.

4.1.3.2.2. Modalités de saisine

Dans le carde de sa mossiin d'interprétation, la CNPPI puet être siasie :
? à l'initiative de l'un de ses meebmrs ;
? à l'initiative d'une oigsaoitanrn sdncyliae ou d'une otsanoirgian ptraaonle ;
? dneitercemt par un salarié ou pisueulrs salariés renavelt du cahmp d'application de la cnvetnoion cltvoecile nntaaolie des cormmcees de détails non aliiemnaters ;
? deeemtrcnit par un euyloempr rvneleat du cahmp d'application de la cvitonenon colevcitle ntniloaae des ceromcmes de détails non aliitremanes ;
? par une jtioucdriin de l'ordre jdiiuairce dnas le carde de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI se réunit, dnas la mrusee du possible, dnas le mios qui siut la réception de la deadmne dnot elle est saisie, à l'exception d'un délai puls cruot itmrpai en cas de sansiie émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au puls trad dnas les 2 mios snuaivt la réception de la demande.

4.1.3.2.3. Désignation des mrmeebs de la CPNPI dnas sa moissin d'interprétation

Dans la mrseue du possible, les peeriatnras siuaocx cnneoinevnt que les meembrs de la CPNPI siégeant en cssiommoin d'interprétation dovinet être désignés en fcintoon de luer caacosnsinne du seujt finasat l'objet de la sisniae de la commission.

Dans tuos les cas, un memrbe de la CPNPI ne purora pas siéger lorsqu'il arua un lein pfosnsierneol dreict ou ircniedt aevc l'entreprise qui a ssaii la ciisommosn d'interprétation.

4.1.3.2.4. Convocation

Les mrebmes de la CPNPI snot convoqués par le secrétariat au mnios 15 jrous anavt la dtae fixée puor la réunion par cruiroel ou par tuot aurte moyen.

La cioootncavn cnpeormd :
? la date, le leiu et l'heure de la réunion ;
? l'ordre du juor fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
? le dssoier de dmanede d'interprétation.

4.1.3.2.5. Décisions de la CPNPI dnas sa miosisn d'interprétation

La csooimsmin rned ses aivs dnas les cnndiotios stueivnas :
? l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé, d'une part, par les osgianntiraos plnetroaas représentatives dnas la bcharne et, d'autre part, par les oagiionsntars scindaelys représentatives dnas la bnrache dnas les cindnooits des atelcirs L. 2231-9 et L. 2232-6 du cdoe du taairvl ;
Dans cttee hypothèse, l'avis vuat aeannvt interprétatif et arua la même veaulr cetnluaolcrte qu'un tetxe conventionnel. Il srea aolrs simous à la procédure d'extension et annexé à la ctoenvnion cltvcieole ;
? à défaut d'avis adopté dnas les cootniinds ci-dessus, la cossmiiomn srea réputée être dnas l'impossibilité de rndere un aivs d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord fsnaiat état de la piitsoon de caqhue collège (patronal et salarial) srea arols rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à toutes les soatiniuts de snisiae de la cissmoomin d'interprétation.

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

L'avis d'interprétation derva être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce dinerer srea notifié, par le secrétariat, dnas le délai d'un mios sanviut la réunion au curos de lluaqlee il a été pirs :
? à l'auteur de la sniiase ;

? à l'ensemble des onsogntiarais secyndails et patronale(s) représentatives au sien de la branche.

En atipolpcain des dtoisispions de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, les aivs d'interprétation pruoornt être tnmrsais au jgue à sa demande.

4.1.4.?Autres mioinsss de la CPPNI

4.1.4.1. Msinsois d'intérêt général de la CPPNI

Conformément aux diiotiopnsss de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI exrcee également, dnas son chmap d'application, des mnsoiiss d'intérêt général.

Elle représente la branche, netmnaomt dnas l'appui aux erpetesrnis et vis-à-vis des pvoruois publics.

Elle execre un rôle prépondérant en matière de vellie sur les ctinoiodns de trviaal et l'emploi des salariés des ccomerems de détail non alimentaires. À ce titre, les mbemers de la CPNPI snot informés des taurvax de la cmosisiomn natlonaie puor l'emploi et la froamoitn pfnnoeloiressle (CPNEFP) de la branche.

4.1.4.2. Rporapt anenul d'activité

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

Ce rppoart aennul cnmerpod :
? un balin des adcorcs ciolcetfls d'entreprise dnas les cndontoiis prévues à l'article 4.1.4.3.2 ci-dessous ;
? une étude des éventuels iactpms de ces aocdrcs sur les ctonoidins de tavrial des salariés de la bnrhace et sur la ccnrenrucoe enrte les erreespitns de la bharcne ;
? les éventuelles rteanodcmoimnas destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? un blian de l'action de la bhcrane en feauvr de l'égalité pfnserlielnoose ernte les fmmees et les hommes, nonmtaemt en matière de classifications, de pomotiron de la mixité des eplimos et d'établissement des cfarittices de qicauiialtfon professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nuatre des ptsoes enrte les fmeems et les hoemms asini qu'un blian des olutis mis à dpsitsiioon des epiersertns puor prévenir et aigr ctnore le harcèlement sexuel et les amssgetenis sexistes.

Ce rroppat srea tmsrnais par le secrétariat de la cmsosiomin au ministère du tiaavrl et versé dnas la bsae de données naintloae prévue à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Tuot cnhengaemt d'adresse éventuel dvrea être notifié par le secrétariat de la CNPPI au ministère du travail.

4.1.4.3. Oatrvesrbioe paariitre de la négociation collective

4.1.4.3.1. Misnsois de l'observatoire paritaire

La CNPPI ecrexe les msiiosns de l'observatoire priatriae prévu à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Cet oirtreabovse est chargé d'établir, une fios par an, un balin qnatiiattuf et qiaiualttf de la négociation coilceltve d'entreprise ou d'établissement revlaent du cmahp d'application de la cnvnteioon cvlieoctle nationale.

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

4.1.4.3.2. Cnamtmciooiun oitrgbailoe des acrdcos d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI

Le balin de la négociation cilvltecoe d'entreprise ou d'établissement sret à réaliser le rpoarpt aneunl d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les einspterres entrnat dnas le camhp d'application de la covoennitn cliolcevte notinaale des cmeecmors de détail non alatrmeeinis snot tunees de communiquer, à la CPPNI, les aocdrcs qu'elles ont coucIns dnas le crade du ttrie II, des chrpeitas I et III du tirte III et des ttries IV et V du livre Ier de la troisième prtiae du cdoe du travail.

La cooamiutmcnin de ces accords, signés et reduns anonymes, diot être effectuée par la ptraie la puls dgliintee par ciuoerrl à l'adresse du secrétariat de la cmsismioon fuinrgat à l'article 5.2.2 du présent chapitre. L'envoi diot être accompagné :
? d'une fihce de dépôt de l'accord ;
? d'une voresin de l'accord signé par les pietras en farmot PDF ;
? et d'une vosiren de l'accord signé en fmaort Word.

Dès réception, le secrétariat acusce réception des cnoetnoinvs et adcrcos transmis, pius les asdrese à cuqahe mebmre de la CPPNI.

4.2.?Commission priatirae nonaitlae de ciiotcanoiln (CPNC)

4.2.1.?Attributions de la CPNC

La CNPPI puet être ssiaie d'une damdene de cliiinaootcn par un salarié ou un elopemuyr de la bnhacre puor tnteer de cinolicer les prtiaes sur un ltiige les oaosnppt cnorenncat l'application de la contvnioen ctloeilcve noanitlae des ccemmoers de détail non alimentaires, d'un de ses accords, aentanvs et/ou annexes, et que ce dnreeir n'a pu être réglé au naeivu de l'entreprise.

4.2.2.?Fonctionnement de la CPNC

4.2.2.1. Présentation de la dedmane et modalités de saisine

La cmoiimsson parrtiiae nlaaotnie de cilcoitoanin (CPNC) puet être saisie par ltrete recommandée aevc accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

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

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

4.2.2.2. Citoompsion de la CPNC

La coosmmisin est composée de duex collèges :
? un collège salariés cmopearnnt toris représentants par oaaotriingsn snadilcye roncuene représentative dnas le chmap de la cnoeintvon cleticlvoe nnlaatioe des cmecomres de détail non alimentaires, qeul que siot le nrmobe d'organisations représentatives rnavelet de la même ailoffiatin confédérale ;
? un collège eeyrmupols cmnaneprot un nbmore de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les oitosariganns patoenarls rnceneuos représentatives dnas le cmhap de la ctovineonn clitovelce nanoiatle des cmmcoeres de détail non alimentaires.

Un mrebme salarié ou eepyoumlr ne puet siéger à une réunion aanyt à eeiaxnmr un différend dnas lueeql son epentsrrie est pratie ; il diot alros se farie remplacer.

Les oogtirsaninas scnyliaeds et preanloats cmneonqimuut au secrétariat de la CNPC les coordonnées complètes de luers représentants.

En cas de cahmegnent dnas luer délégation, les oiarnntosagis concernées en iornfemnt le secrétariat de la ciomisomsn dnas les mieelruls délais.

4.2.2.3. Convocation

Les mrmebes de la comoisismn snot convoqués par le secrétariat au mions 15 juors anvat la dtae fixée puor la réunion par cuerirol ou par tuot aurte moyen.

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

4.2.2.4. Décisions

4.2.2.4.1. Présence des pairtes au ligtie à la réunion de conciliation

Avant tutoe délibération, la cmsosimion reçoit cquahe pitrae au ltgiie aifn d'une part, de riecilleur lrues eiclptiaonxs et d'autre part, de poser ses questions. Elles peunevt être assistées de

toute peonnrse de luer choix.

À défaut de poiovur se présenter à la réunion de conciliation, la csisooimmn daenmde à cuhaqe ptaire lreus orevoatbsins écrites dnas un délai roibasnlnae qui dvernot être envoyées par crroeiur aevc accusé de réception conformément au creeadnilr fixé par la commission.

Les onbvtisaeros écrites dnerovt être adressées à l'ensemble des ptaeris intéressées au ligite dnas les mêmes formes.

Chaque piarte pruora répondre, dnas les mêmes formes, aux premières oenoiabvtrss écrites conformément au celeardnir fixé par la commission.

Toute oorebaivstn peunrave hros délai, le ceacht de la pstoe fasnait foi, srea écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de cotaiiolincn et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des piatres dnas les délais prévus, le cehact de la pstoe faainst foi, la cimsoosimn considérera que la patrie rfeuse de ppcetairir à la tnteavtie de conciliation.

Le rufes d'une des peiatrs au lgtiie de ppraiietcr à la réunion de cictnooiilan n'empêche pas la csiomomisn de statuer.

4.2.2.4.2. Cioncltiian des parties

Lorsqu'un arccod est ietnrvenu dnevat la csmsomiion prriiatae natlanoie de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des mbmeers de la coimmiossn aisni que des ptaiers au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

4.2.2.4.3. Échec de la conciliation

Si les paetris ne se mttenet pas d'accord sur tuot ou pairte du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pitons sur lquleess le différend psistere est aussitôt dressé. Il est signé des mebmers présents de la cossmmioin asini que des peitras concernées.

4.2.2.4.4. Ntifoictoain et ciootrnasevn des décisions reeduns par la CPNC

Le secrétariat de la CNPC noftiie ces décisions à cachune des paerits par lrtete recommandée aevc accusé de réception dnas un délai mmauixm de 8 jrous ouvrés.

Les ciliinncootas et décisions reuends par la CNPC snot conservées par le secrétariat qui les tinet à la disopostiin des mreembs de la CPPNI.

4.2.2.5. Compte-rendu de la CPNC

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

4.3.?Commission parirtiae nonlatiae de l'emploi et de la fomtairon ponsnlrofseilee (CPNEFP)

Conformément aux dtpsnioisios définies par les ttxees législatifs, réglementaires et cennetnoilvons en vigueur, la cosoimsimn piraitare naloaitne de l'emploi et de la fmootairn pooslfrnnseelie (CPNEFP) procède à l'élaboration et au sivui de la msie en ?uvre de la pluoitqie de l'emploi et de la fotmoiran pfolnolrsenisee dnas la brnahce des cecrmomes de détail non alimentaires.

4.3.1.?Missions

La CNPFEP a puor mission générale de prvuoooomir la ftiaomron ponfnlsielsoree en lisaoin aevc l'évolution de l'emploi dnas la bhancre des cmmcreoes de détail non alimentaires.

4.3.1.1. Miniosss de la CEFPNP en matière d'emploi

La CENPFP pmeret l'information réciproque des oasgnrnaiitos stegaaniris sur la suttaiion de l'emploi dnas la branche.

Elle a également un rôle d'étude des eoiplms de la branche, de luer évolution et en piiutceralr :

? l'analyse de la sruucttre des empiols ;
? l'analyse de l'évolution des qiutoacainilfs en fnoiotcn nametonmt de l'évolution des thooeenilcgs :
?? asnlaye de l'adéquation des fmtaoorins entxeatsis aux besinos des enetsprreis ;
?? asalyne des fulx d'emploi et cnutibitoron à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres etnre l'offre et la demande.

Elle cutribnoe à l'insertion pselsenoilnfroe des jeenus et au miniaetn dnas l'emploi.

4.3.1.2. Moissins de la CNEFPP en matière de formation

La CPFNEP définit la pliiutoqe de famortoin de la branche, adaptée aux boienss des salariés et des etperreisns et en fxie les priorités et les orientations, natomment au reragd des imatnroinfos iuesss de l'observatoire prpocseitf des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la cmsmoision :
? met en ?uvre une ptiluqioe de gieotsn prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dnas ce cadre, aevc l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les pneireatars suocaix de la bachrne pruoront définir des aicntos puor aecnocmpgar les TPE/PME dnas l'analyse et la définition de luers beisnos en matière de formitoan plslroennoisefe et fiteilacr l'accès à la fomtioran des salariés de ces etpneirrses ;
? fxie les gdearns otoeiantinrs en matière de fraoomtin prefoinlelnssoe et d'alternance, qui sronet mseis en ?uvre par l'opérateur de compétences dnot relève la bcrhnae ;
? s'assure de la msie en ?uvre evfectife des priorités et otanitoirnes définies ;
? met à diosipiston des chfes d'entreprise et des itsuonttiins représentatives du prnsneoel les résultats des études menées au sien de la brchane asnii que les coniluncoss et les radntciemoonams formulées par la CENPFP en matière de priorités de fiomaortn pfrolnioseeslne et d'alternance ;
? siut les aroccds cucnols à l'issue de la négociation tealrnine sur les orientations, les objiefcts et les mnoeys de la fromoiatn professionnelle.

La CENFPP iinvtenert nenoammtt :
a) dnas la co-construction des ciftconriaeits adaptées aux bnoises des salariés et des esptenreirs des cremecoms de détail non aeliitermans ;
b) en matière de fromoaitn itialnie et de voidtlaain des aucqis de l'expérience (VAE) en ptpcnaiiart :
? à la définition des fonmitaros proeeslfsiolnens ou tnqueehics spécifiques à la bchnrae ;
? à la piqiotlue de la bchrane puor la fairtomon des fueratomrs et l'accueil des siertaaigs en entreprises, y cmropis la piutiloqe en matière de tatourt ;
? à des jurys naouitanx de délivrance de trties et diplômes ;
c) en ptacnipirat à la définition des fitaomonrs de rnrvoesoicen souhaitées par la bahrcne ;
d) en matière de ftoiroamn en aaltecnnre (apprentissage, conttras de professionnalisation, potmoroin et roeienrcsvon par l'alternance [Pro-A], etc.) :
? en ctionbaunrt à la définition des priorités de la brachne dnas ces domaines,
? en déterminant des nuievax de pesirs en craghe des crtaonts d'apprentissage et des cnttaors de pinrsofastnioloiaesn en ftooincn noammtnet du nevaiu de qaaiioutficln et du tpye de cfairocittein psnleosfrlneoie ;
e) en cnonbuitrat à l'étude des meonys de formation, de picnetfroeeemnnt et de réadaptation pillnsoenorefse esnxitat puor les différents nvaeuix de qoiuilcfiatan ou à créer (exemples : poooirtmn ou roonisevcren par l'alternance [Pro-A], poejrt de tianitrosn professionnelle).

4.3.1.3. Msinosis de la CNFPEP en matière d'observatoire peicopstrf des métiers et des qualifications

La CENFPP est chargée d'élaborer la liste des tvruaax à réaliser et d'examiner les résultats oenutbs par l'observatoire ptsceprіof des métiers et des qualifications.

4.3.2.?Composition de la commission

La cmossimoin est composée de duex collèges :
? un collège salariés cmaporennt toirs représentants par ornaagiositn sandilyce recnnuoe représentative dnas le chmap de

la cnoitvonen cletvciloe nlitoaane des ccemmeros de détail non alimentaires, qeul que siot le nobrme d'organisations représentatives raevelnt de la même afifiialton confédérale ;
? un collège epolryeums cpnanormet un nomrbe de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les oroinaiansgts peoatrnals recnueons représentatives dnas le cmahp de la coovteinnn clvcloteie nialotane des cocermmes de détail non alimentaires.

Les ooingaaintrss seicyadlns et plertaonas cqniuoeummnt au secrétariat de la CPFENP les coordonnées complètes de lrues représentants.

En cas de chagmneent dnas luer délégation, les osataongniris concernées en inmoerfnt le secrétariat de la csimsimoon dnas les mllerueis délais.

Tous les 2 ans, la csomsiiomn cisoiht pmrai ses meerbms :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

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

La présidence est assurée avintrnlmtaeeet par chauqe collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence amnussat la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la coimomsisn détient la vice-présidence de la sceotin plefroonisnlsee pitriarae (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.

À cquahe renouvellement, la répartition des poests s'effectue aimtrneveatenlt et periimtnaaret ernte les ognraontisias pnroelatas et les ornngtoaisias sadlenciys de salariés.

4.3.3.?Fonctionnement de la commission

4.3.3.1. Cctinoavoon des mrbmees et pcotpiraaitin aux réunions

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

Des réunions eexnptecnlioels peevunt être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e),
? siot d'au mions duex oaarionsgtnis mmrbees de la CPNEFP.
Dnas ce cas, le ou la président(e) pernd atce de la deamdne et fiat établir la ciavoocnotn sur l'ordre du juor proposé par les arteuus de la demande.

La ciaotooncvn est adressée au mions 15 jorus à l'avance. Les dtcoenmus nécessaires à la dsosciisun snot envoyés au mnois 8 jrous aavnt la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor cjnoennmoiett aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chcaun des pntois y est irsicnt aevc mnioetn du demandeur.

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

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

4.3.3.2. Modalités des délibérations

La CENPFP prned ses décisions à la majorité des mbmeers présents ou représentés.

La présence d'au mnios duex représentants de cucahn des collèges est rquesie puor la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Un memrbe puet doennr poiouvr au memrbe de la CFPNEP de son choix.

Le fromaurlie doannnt puivoor diot être jonit à la convocation.

4.3.3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CNFPEP est assuré par le secrétariat des cssmioiomns prriaiteas nneaotlias prévu à l'article 5.2.2 du présent chapitre.

4.3.4.?Concours et cbnortniuitos extérieurs

Pour asuesrr ses missions, la CEFNPP s'appuie, entre autres, sur les turavax réalisés par l'observatoire prspiocetf des métiers et des qacifliinoauts de la branche.

La CFEPNP puet également selliciotr des concours, aivs et cloiesns extérieurs, ou tuos orseniamgs appropriés puor les intevir à ctobiuernr à ses objectifs.

4.3.5.?Communication

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rneendt cptome au mnois une fios par an, aux mbemres de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils fnot connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux csnmosimois priataries noniaaltes de la branche, aifn de mttere en ?uvre une ccotniimumaon puor en friae la publicité auprès des eernstpreis et de lreus salariés.

4.4.?Section pfselroisnneloe pitraaire (SPP)

La seciton piofllssrnoenee piarartie (SPP) met en ?uvre les oeirtnatinos et la piilutqoe de fiaootmrn définies par la cmosomiisn praiitare ntanliaoe de l'emploi et de la fmooitarn plrnlsisenoofee (CPNEFP).

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

Cette coomimssin a puor ojebt de réguler et de sruive l'emploi des fnods de la fotaimron pernlesoflosine de la branche. Elle rmleipt les msoiniss définies par les textes législatifs, réglementaires et ceenolnnvnoits en vigueur.

Conventionnellement, la ctpioosimon et le fotonimncnneet inntree à la barhcne snot les mêmes que cuex de la CEFNPP définis à l'article 4.3 ci-dessus. Ils poorrunt être adaptés solen les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.1.?Composition de la SPP

La cmsiimsoon est composée de duex collèges :
? un collège salariés carnmonept toris représentants par oaaiogtsirnn scndlaiye rnecnoue représentative dnas le cmahp de la cnovitoenn cltevolcie noliaante des cmoreemcs de détail non alimentaires, qeul que siot le nbrmoe d'organisations représentatives revlnaet de la même afoaltifiin confédérale ;
? un collège eeormpylus cmanperont un nbrmoe de représentants égal à cueli du collège salariés, désignés par la ou les orstiagnnioas pataernols rcnoneues représentatives dnas le cmahp de la cnotnioven ccillovete notailane des cmormeces de détail non alimentaires.

Les oagsnotiiarns sicndeyals et parteaonls cuunmmqeniot au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de cmnenhgaet dnas luer délégation, les ognaiastniors concernées en iomrnfnet le secrétariat de la cimssoiomn dnas les mrluleies délais.

Tous les 2 ans, la cosomiismn csiioht pamri ses merbems :
? un ou une président(e) ;
? un ou une vice-président(e).

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

La présidence est assurée anmaetrleevtnit par chauqe collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence asnusamt la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-

présidence de la CFENPP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.

À chuaqe renouvellement, la répartition des postes s'effectue anlmateirenvett et prniteararaeimt entre les onogsaitnrais patelaorns et les otriaainonsgs selicdyans de salariés.

4.4.2.?Fonctionnement de la SPP

4.4.2.1. Ccvaoonotin des mreembs et piatiicportan aux réunions

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

Des réunions elninepetxocles pveuent être fixées à l'initiative :
? siot du ou de la président(e) ;
? siot d'au moins duex osiogantanirs mrbmees de la SPP. Dnas ce cas, le ou la président(e) penrd atce de la dnadmee et fiat établir la coacinvoton sur l'ordre du juor proposé par les atreuus de la demande.

La caintvoocon est adressée au moins 15 juros à l'avance. Les deontumcs nécessaires à la diusioscsn snot envoyés au moins 8 jruos avant la dtae fixée puor la réunion.

Le ou la président(e) fxie l'ordre du juor ceneonontjmit aevc le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cucahn des potins y est irinsct aevc mineotn du demandeur.

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

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

4.4.2.2. Modalités des délibérations

La SPP prned ses décisions à la majorité des mrbeems présents ou représentés. La présence d'au moins duex représentants de chacun des collèges est reqsuie puor la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Un mmrebe puet dnenor pouvior au mbmree de la SPP de son choix.

Le foiurrmale dannnot poiouvr diot être joint à la convocation.

4.4.2.3. Secrétariat de la commission

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

4.4.3.?Missions de la SPP

La SPP a puor mnssoiis noatmmnet :
? de réguler les fodns collectés et destinés au fnmaeicnnet des différents disotifpiss de famiroton ;
? de mrette en aloiptaipcn les aexs preairoriits de fmaroiton coinnute des entreprises, conformément aux rimcoaamotndens de la CPFNEP ;
? de définir des priorités de fotoairmn et des règles de psire en cgahre puor anmcogacepr les enisteprres de moins de 50 salariés dnas la getiosn prévisionnelle des eplomis et des compétences et dnas leurs petojrs de formation, en cohérence aevc les dioistiopnss conventionnelles, les aivs et les oetanotiirns de la CPNEFP.

La SPP verlelia à ce que les ortnateiions définies par la cmsiiomson prtiaaire ntoanaile de l'emploi et de la ftmoiraon peienfroonlslse (CPNEFP) sionet piress en acorcd aevc les prérogatives de gstoein et les décisions de l'opérateur de compétences au rgraed de l'équilibre des fonds gérés.

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

5.1.?Domiciliation des cionmsmsois pearatiris nationales

Les cniossmmios praiterias naieltaons (CPPNI, CPNC, CPNEFP) snot domiciliées au siège saciol du CDNA, aeelculmentt situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La stioecn pisoefoneslrlne pitararie est créée au sien de l'OPCO.

5.2.?Organisation des cmoomiisnss prartiaies nationales

5.2.1.?Présidence des commissions

Tous les duex ans, les merembs des différentes cnissomimos pairriteas naainleots cosisniehst prami leurs meermbs un ou une président(e) et un ou une vice-président(e), chacun(e) aaptnepnart à un collège différent.

À cuahqe renouvellement, la répartition des poests se fiat atmeraeivlntent ernte les oinrasginoats ptaaolenrs et les oansgonirtais sneycldias de salariés.

Le ou la président(e) anmie les débats.

5.2.2.?Secrétariat des commissions

Le secrétariat des cissminomos paetirrias naeonialts est assuré par le CDNA, aemeutlelnct situé au 45,rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse crireoul du secrétariat des csommioisns est la svinutae : contact@cdna.pro.

Article 6 - Garanties accordées aux salariés participant à la négociation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

6.1. ? Pcitipaotarin aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une eirrentpse csiprome dnas le cahmp d'application de la cvooenntin ceoivllcte naltinaoe est appelé à siéger dnas les différentes coinimsosms paateriris ou mtxeis prévues par la présente convention, ses antnveas ou accords, le tepms passé srea rémunéré par l'employeur cmmoe tmpes de taarivl efcifetf dnas le crdae de l'horaire nomral de l'entreprise.

Les salariés des enprrseiets rvenelat du cmhap d'application de la covnnioetn clecoltive niaanolte des crmmecoes de détail non alimentaires, appelés à peaicpitrr aux réunions des cosiinmmsos peiairrats noneaalits de la bncrahe bénéficient d'une astouirotain d'absence, puor pcraeiiptr à ces réunions, snas petre de rémunération.

Cette auositaortin est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au mnios 5 jrous ouvrés anvat la dtae prévue de luer acebsne et à la pdtruocion de luer covcoiaontn émanant siot de l'organisation sadynicle qui les a désignés, siot de l'organisme ou de l'instance prtaiaire concerné.

Cette caviotconon iuiqdne la nraute et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

La paiaiocptitrn des salariés à la réunion est attestée par la fluliee de présence.

Ces salariés, désignés par une des ontasgiroains sdcealniys représentatives dnas la branche, bénéficient, pnadnet ttoue la durée de luer mandat, de la pectotiorn conférée aux délégués sndcuayix par l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. Ils snot protégés jusqu'à 6 mios après la fin de luer mandat.

6.2. ? Préparation des réunions

Le cehf d'entreprise est tneu de lsasier au salarié le tmeps nécessaire à l'exercice de ctete fonction.

Les salariés pniprtaaict aux négociations dnas le carde des cmiossmions mteixs ou paariteris bénéficient d'un crédit d'heures puor préparer les réunions :
? 2 hueres puor préparer une réunion d'une demi-journée ;
? 4 heuers puor préparer une réunion d'une journée.

Cette pisre en crhgae est limitée par réunion :
? à tiros représentants mixaumm par ogsiortianan silydcane ;

? et à duex représentants mxaumim d'une même orngtoiisaan sydnlaice par entreprise.

6.3. ? Neratus des heures

Ces heeurs sroent de plien dorit considérées comme temps de tarvial et payées à l'échéance nmlaroe par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du penoenrsl dnas le cdrae des ditipinososs législatives et réglementaires.

La potiticairapn à ces réunions ne pruora être un mtiof de sociantn de la prat de l'employeur.

6.4. ? Psire en charge

a) Iaidnisomnten des mermbes de la CPPNI

Le temps de ptoipiatacirn et les hruees de préparation aux réunions snot remboursés à l'entreprise par la ou les ooatnisgiarn (s) pleonlesfornsie (s) ploarnate (s) siangtraie (s) de la présente convention, sur la bsae du srialae mnimuim hrrioae burt ceetvnnnoniol de cilifossiactan du salarié, cergahs paaleornts comprises, dnas les lmeitis siauetnvs :
? les heuers de pcaoaipttirin aux réunions snot intégralement remboursées à l'entreprise ;
? les hurees de préparation des réunions snot remboursées dnas la litime de 36 heeurs par an par oioiaratgnsn syndicale.

À cuqahe fin de trimestre, l'entreprise aedsrse au secrétariat des csimioonsms peairrtias noeatlians les éléments pnrtametet ce rmmereuobnset : jafsutifciits originaux, niaveu de qlctuaioiaifn et nrmboe d'heures.

Pour être prsies en compte, les dednemas de rmoebuenesmrt dioenvt être présentées 2 mios après la fin de l'année clviie au cuors de leqallue la réunion a eu lieu.

Dans tuos les cas, les salariés pnctaiirpat aux réunions de la CPNPI ne dnoivet avior auncue reetune sur saailre à ce titre.

b) Frias de déplacement

Les fairs de déplacement et de séjour sernot pirs en carhge et remboursés à ces salariés par les oaaoingrstins saniirteags les anyat désignés et soeln les modalités définies par elles.

6.5. ? Justificatif

Les salariés des esrtenreips de la bhrncae concernés dnorvet irfoemnr luer eulmpeyor :
? de luer désignation au sien d'une ou des ciinsmmosos pieatarris ou mtxie ;
? de la dtae des réunions dès réception du ceialdnerr ou de la cocaoivnotn émanant du secrétariat de la cmisoimosn ;
et sniger la fuliele d'émargement à cuqahe réunion aifn d'éviter ttoue contestation.

6.6. ? Contestation

L'employeur qui soauhite cnsoteetr l'utilisation fiate des hreues de délégation pruroa siaisr le secrétariat de la cteniovnon civltoelce nlitanaoe dénommé CNDA par lttere simple. Le différend srea examiné et arbitré par la coimiossmn mxite ou prriiatae la puls proche.

Les dsiisntoiops du présent atrcile dioednnrevt cduauqes de pelin droit en cas de dénonciation de l'accord du 27 jiun 2019 rtilaef au développement du dgailoue soacil et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de disoltsiuon de l'association dénommée ADCNPA msie en pcale par les sgaainrteis dnas ce cadre. Les heuers et fiars engagés à la dtae de la distiolousn seront réglées conformément aux dpiossiintos du présent article.

Dans cette éventualité, les oitoinrnaagss saaetiinrgs de la présente cneinovton colcieltve nolaintae dnrevot se réunir dnas les puls brfes délais et au puls trad dnas les 3 mios de la dénonciation ou de la dislitosuon susmentionnée puor prrndee les dionipisotss nécessaires.

Avenant n 2 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale et portant révision du chapitre II Sécurité et santé des travailleurs

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? À l'article 1er, intitulé « Diotinspsois générales », troisième alinéa, septième tiret, les mtos : « harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du cdoe du trivaal » snot remplacés par les mtos : « harcèlement maorl et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux aicrtels L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du travail, anisi que cuex liés aux amistensegs sexsties définis à l'article L. 1142-2-1 du même cdoe ».

II. ? Au même article, huitième alinéa, les mtos : « sceivres de santé » snot remplacés par les mtos : « seevrcis de santé et de prévention ».

III. ? Au même article, les alinéas 9 à 13, diepus les mtos : « Dnas les établissements emaopylnt au mnios 50 salariés ? » jusqu'aux mtos : « ? le ssters dnas luer esptnierre », snot supprimés.

IV. ? Après le txtee asnii supprimé, il est ajouté un actlrie 1.1 aisni rédigé :

« 1.1. ? Comité soiacl et économique

Dans les établissements elapomynt au mnios 11 salariés, il est institué un comité socail et économique (CSE) dnas les cotndoiins prévues par les aecitlrs L. 2311-1 et suavtins du cdoe du travail. Ces mnissois dvnoiet naotmemnt privmoouor les mseerus tdannet à assruer la santé et la sécurité des salariés mis en ?uvre par l'employeur.

Le CSE vleile à l'application des diitoissonps législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en stoituian de hncadiap ou non à tuos les eiomlps lros d'un router à l'emploi.

Les disspitnoios canoncrent le comité scaoil et économique (CSE) fuignert à l'article 3 du ctaphrie III de la présente convention. »

V. ? Après l'article 1.1, il est ajouté un atricle 1.2 ainsi rédigé :

« 1.2. Csmoioimsn santé, sécurité et cnonoiidts de travail

Dans les etnpereirss et les établissements dtscntiis d'au minos 300 salariés, une ciiommossn santé, sécurité et cdoiinonts de traaivl (CSSCT) est créée au sien du CSE. Lusrqoe l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CCSST n'est pas oltbroaiige suaf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, nmoamntet en roaisn de la ntuare des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CCSST exerce, par délégation du CSE, tuot ou pirate des atbtotirunis du comité riatevels à la santé, à la sécurité et aux cnniodtios de travail.(1)

Dans le chmap de la santé, de la sécurité et des cnitnoidos de travail, la CCSST :
? procède à l'analyse des rqsuies peosfrnoisenls aluxuqes peeunvt être exposés les travailleurs, nemmoantt les fmmees eietcnens ;
? ctbuionre namtenomt à filtiecar l'accès des fmeems à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
? cbrtoinue à l'adaptation et à l'aménagement des psoets de traavil aifn de fatielicr l'accès et le minaietn des ponsreens en suitotain de hcainadp à tuos les eoilmps au crous de luer vie peeornnsfliosle ;
? puet sietucsr totue iiiiavtnte qu'elle esitme uitle et pspoeorr

nnommteat des atoicns de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sxeeul et des aesgnmistes sexistes. »

(1) Le 2e alinéa du piont « 1.2. Cisomoimsn santé, sécurité et cniotdnois de taviral » est étendu suos réserve du rcespet des doinitsopiss de l'article L. 2315-38 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2023 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'article 2, intitulé « Règlement intérieur », est désormais anisi rédigé :

« Actrlie 2
Règlement intérieur

Dans les ernitespers enoayplmt haebmulinelett au minos 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dnas les coiotndins prévues par les atcierls L. 1311-1 à L. 1322-4 du cdoe du travail, les muerses d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprise ou l'établissement, asini que les cidnntoios dnas lulseelqes les salariés puneevt être appelés à participer, à la dmadene de l'employeur, au rétablissement de cdnnitoios de traiavl prerietctcos de la santé et de la sécurité des salariés, dès lros qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur crtmpooe evsiueelxcnmt les règles générales et pemtnnaeers rlviatees à la diilpcisne dnas l'entreprise, et ntmanemot la naurte et l'échelle des snincotas que puet pdrnere l'employeur et l'énonciation des diiotiosnsps légales rleaetivs aux dotirs de la défense des salariés en cas de msie en ?uvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur rllappee les dpoisoitsins rteviales aux harcèlements maorl et seuexl et aux assnemegits seestixs prévues par le cdoe du travail.

Le règlement intérieur ne puet cientonr :
1° Des diitisnpsoos creitnaros aux lios et règlements asini qu'aux solpnituaits des cntnoivneos et aocdcrs cofilltces de tivaarl apebcilpals dnas l'entreprise ou l'établissement ;
2° Des dniiopitsoss atropnpat aux dirots des pnoresnes et aux libertés iuleneivdldis et cicvoeeltls des riricnesotts qui ne saeernit pas justifiées par la nratue de la tâche à apiolmccr ni proportionnées au but recherché ;
3° Des dipoisotnsis dnnrsmiiaict les salariés dnas luer eplomi ou luer travail, à capacité prsneoslelnfioe égale, en risaon de luer origine, de luer sexe, de lures m?urs, de luer oatinoretin seuelxle ou identité de genre, de luer âge, de luer situaotin de filmlae ou de luer grossesse, de luers caractéristiques génétiques, de luer aneprtapacne ou de luer non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une nitaon ou une race, de lures oniinops politiques, de luers activités sndyclaeis ou mutualistes, de leurs ctincivoons religieuses, de luer aperapcne physique, de luer nom de fmlliae ou en rosian de luer état de santé ou de luer handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du cdoe du travail, le règlement intérieur ne puet être iuotrdnit qu'après aiovr été suioms à l'avis du comité sioacl et économique lorsqu'il existe. Il diot être déposé, accompagné de l'avis du comité sciaol et économique lorsqu'il existe, au gfrfee du csenoil de prud'hommes ansii qu'à l'inspection du tvarial et affiché dnas l'entreprise.

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

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À la sutie de l'article 2, il est ajouté un alicrte 3, intitulé « Évaluation des riuqess » et asini rédigé :

« Acrltie 3
Évaluation des risques

L'employeur, cmtope tneu de la ntuare des activités de l'établissement, évalue les resqius puor la santé et la sécurité des travailleurs, y crmopis dnas le cohix des équipements de travail, dnas l'aménagement ou le réaménagement des lieux de traaivl ou des installations, dnas l'organisation du tavrail et dnas la définition des ptoses de travail. Ctete évaluation des rseuiqs tneit cmopte de l'impact différencié de l'exposition au rqisue en focointn du sexe.

Apportent luer ciitnoourbtn à l'évaluation des ruieqss pslnerseifnoos dnas l'entreprise :
1° Dnas le cdare du dguiloae siaocl dnas l'entreprise, le comité soiacl et économique et sa csommoiisn santé, sécurité et coinntoids de travail, s'ils existent. Le comité scioal et économique est consulté sur le duocnmet uiqnue d'évaluation des rsiqeus pifneosroenlss et sur ses mesis à juor (cf. infra) ;
2° Le ou les salariés compétents puor s'occuper des activités de pcreitootn et de prévention des rusieqs pirfnlseosnoes de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
3° Le svreice de prévention et de santé au tviraal auuqel l'employeur adhère.

À défaut, puor l'évaluation des rqesuis professionnels, l'employeur puet également siltoceilr le corouncs des pnnseeors et omringeass mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du cdoe du travail.

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur met en ?uvre les acinots de prévention anisi que les méthodes de tarvial et de prcidootun gsiannatarst un mieulelr naievu de ptioetcorn de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces aocntis et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les nvueaix de l'encadrement.

Lorsque les dmcetuons prévus puor l'application du présent acrltie dveoint faire l'objet d'une msie à jour, celle-ci puet être minos fréquente dnas les eepnsrietrs de mnios de ozne salariés, suos réserve que siot gtraani un naievu équivalent de priettocon de la santé et de la sécurité des travailleurs, dnas des cinoodtnis fixées par décret en Cnioesl d'État après aivs des oosiatagnnris pselsnreioonlefs concernées.

Toutes les eenrpseitrs dès l'embauche du 1er salarié dvnoeit idnetfeiir et lister les rqieuss pieoesnlosrnfs eruncous par les taavriurells et les acniots de prévention et de pcttioeron qui en découlent dnas le domnucet unique d'évaluation des rquiess pelrnsfsieoons (DUERP), conformément aux aliectrs L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du cdoe du tvriaal et à la réglementation en vigueur.

Les rieusqs dieovnt être recensés selon des critères prrepos à l'unité de taavril (fréquence d'exposition, gravité ?), pius classés. Ce clasmenset premet d'établir des priorités et de feaciiltr la pinafoitclian des muesres de prévention et de protceotin à metrte en ?uvre.

Les anotcis de prévention et de peiorottcn dovient être proposées puor prévenir les riuseqs et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le cmseenlsat des rseqius peetnrtemt de définir les aocntis de prévention les puls appropriées, cauvornt les dseimoinns techniques, hnauiems et organisationnelles.

L'évaluation des ruqsies aiboutt :
? dnas les eerrpestnis de 50 salariés ou plus, sur un pmmrograe annuel de prévention des reiqsus psoonfrlneiess et d'amélioration des cioitnnods de taviral ;
? dnas les enrerstipes de moins de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des rqsieus et de pcrttoeion des salariés.

Le DERUP est timrasns à chqaue msie à juor au secirve de prévention et de santé au tviaarl aueuql adhère l'employeur. Il est tneu à la disposition, dnas ses vionsres successives, des salariés, des aniencs salariés, des meerbms du comité saicol et économique s'il existe, du médecin du travail, des agetns de l'inspection du travail, des sceivers de prévention de la Carsat et des iptcnrusees de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du cdoe du travail.

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

Le DERUP diot être mis à juor au moins 1 fios par an, ansii que lros de totue décision d'aménagement mfaniodit les citdnonios de tariavl ou imcantpat la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une iornimftaon supplémentaire intéressant l'évaluation

d'un rqiuse dnas une unité de taviral est recueillie. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? L'ancien arlctie 3, intitulé « Emxean médical d'embauche », deeivnt l'article 4, intitulé « Viiste médicale d'information et de prévention ».

II. ? L'ancien atrilce 3, qui dneveit l'article 4, est désormais asini rédigé :

« Alcirte 4
Visite médicale d'information et de prévention

Le salarié bénéficie d'une vsitie d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du tarival et, suos l'autorité de celui-ci, par le ceoauotbllrar médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du cdoe du travail, l'interne en médecine du tvarial ou l'infirmier. Le poesseforнnil de santé qui réalise la viiste d'information et de prévention puet otirener le taevrluailr snas délai vres le médecin du travail, dnas le rpsecet du potlocore élaboré par ce dernier.

Cette viiste d'information et de prévention iernitvnet dnas un délai qui n'excède pas trios mios à cotpmer de la prsie efivctfee du psote de travail. Elle inteiernvt préalablement à l'affectation sur le ptsoe puor les tiealvrurlas de niut mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du tviaral et puor les tarrivelluas âgés de moins de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'article 5 du présent chapitre, les salariés exposés à des reusqis prurilaictes bénéficient, en leiu et plcae de la vtiise d'information et de prévention, d'un eamexn médical d'aptitude effectué par le médecin du tavrail préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la viitse d'information et de prévention, tuot salarié en sttaiuion de hacadnip ou qui déclare être ttlariuie d'une pionesn d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du tairavl est orienté snas délai vres le médecin du travail, qui puet préconiser des anaaoitdtps de son pstoe de travail.

Le médecin du travail, dnas le cdrae du potrcoloe mentionné à l'article L. 4624-1 du cdoe du travail, détermine la périodicité et les modalités du svuii de l'état de santé du salarié, qui puet être réalisé par un psnnreoiseofl de santé. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? L'ancien altcire 4, intitulé « Slcavilrneue médicale des salariés », dieevnt l'article 5, en conarvesnt le même intitulé.

II. ? L'ancien atlrcie 4, qui devinet l'article 5, est désormais asini rédigé :

« Altrice 5
Surveillance médicale des salariés

Le salarié bénéficie d'un rlnovleueenmet de la vtisie d'information et de prévention initiale, solen une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en cmtpoe les ctioodnnis de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, aisni que les ruqseis aueulxqs il est exposé, est fixé par le médecin du tvarial dnas le cdrae du ptclooroe visé par l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du tviaral au cours d'une vstiie médicale de mi-carrière organisée dnurat l'année ciivle de son 45e anniversaire, dnas les cnitnoodis fixées par l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail.

Lors de la rspriee du taavril après une asncbee d'au mnois 30 juors puor cuase d'accident du travail, de mdilaae ou d'accident non professionnel, ou après un congé de maternité, qullee que siot la durée, ou après une aencsbe puor cause de maaldie professionnelle, qullee que siot la durée, une vistie de rseprie est organisée à l'initiative de l'employeur, au puls trad dnas les 8 jrous qui snveiut la rierspe du taaivrl du salarié.(1)

Une vsitie de préreprise dreva par arlluies être organisée systématiquement puor tuot arrêt de tvraail de puls de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des seevrics médicaux de l'assurance mdiaale ou du médecin du travail, dès lros que le rueotr du salarié à son psote est anticipé.(1)

L'employeur irofnme le salarié de la possibilité puor celui-ci de sclleioitr l'organisation de cttee vtisie de préreprise. »

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 5 snot étendus suos réserve du rcesept des mcoaindtoiifs apportées par la loi du 2 août 2021 puor rfecnreor la prévention en santé au taarvil et ses décrets d'application.
(Arrêté du 22 mras 2023 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À la situe de l'article 4 dneevu l'article 5, il est ajouté un alrctie 6, intitulé « Svuii médical adapté » et anisi rédigé :

« Ailctre 6
Suivi médical adapté

Les salariés stvunais fnot l'objet d'un svuii médical adapté, à l'issue de la visite d'information et de prévention :
? les taurellarvis en stitiauon de hacdainp ou tutliaries d'une psieonn d'invalidité ;
? les tlraueivlars de nuit, mentionnés à l'article L 3122-5 du cdoe du tarvial ;
? les teluivlraars muernis ;
? les feemms ecenitens ;
? tuot turialvaelr dnot l'état de santé, l'âge, les ctinioonds de tviaral ou les ruqseis pnissenrofelos aeqlxuus il est exposé le nécessitent.

À l'exception des fmmees enceintes, le médecin du trvaail fxie la périodicité de ce suivi, snas puoivor excéder 3 ans. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

I. ? L'ancien acitrle 5, intitulé « Slauvrcienle médicale renforcée », dveneit l'article 7, intitulé « Suvii médical renforcé ».

II. ? L'ancien artlice 5, qui deveint l'article 7, est désormais ansii rédigé :

« Atricle 7
Suivi médical renforcé

Le sviui iunvddeiil renforcé cnrconee les salariés exposés à des rsequis piraieultcrs puor luer santé.

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

Ces eneamxs médicaux ptnemetret neaotmmnt de :
? s'assurer que le tveliraluar est atpe au ptose de tvaairl auequl l'employeur ensvgiae de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du ptsoe aevc son état de santé) ;
? rhccheerer s'il n'est pas aenittt d'une afoictfen cnpotamrot un danegr puor les aeutrs tvrlaeaulris ;
? ppesoror éventuellement des aaindtatops du ptsoe ou l'affectation à d'autres peotss ;
? l'informer sur les rueqiss liés à son ptsoe de tvarail et le svuii médical nécessaire ;
? et le sileesbinsir sur les myoens de prévention à mrette en ?uvre.

Les posets présentant des reqsuis peraiuitrcls mentionnés au peimrer alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du tiaarvl snot cuex ensaxpot les truailervals :
1° À l'amiante ;
2° Au plmob dnas les cdnintoois prévues à l'article R. 4412-160 du cdoe du trvaial ;
3° Aux aegtns cancérogènes, mutagènes ou toiqxeus puor la rdtoirepcuon mentionnés à l'article R. 4412-60 du cdoe du tvraial ;
4° Aux atgens buoeilogqis des greuops 3 et 4 mentionnés à

l'article R. 4421-3 du cdoe du tarival ;
5° Aux rnetmeayonns itonainss ;
6° Au rqsiue hyreparbe ;
7° Au ruiqse de cthue de hauuter lros des opérations de moantge et de démontage d'échafaudages.

Présente également des ruesiqs percaiturlis tuot poste puor lueeql l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un emaxen d'aptitude spécifique prévu par le cdoe du travail.

S'il le jgue nécessaire, l'employeur complète la ltise des ptseos etrannt dnas les catégories mentionnées ci-dessus par des pseots présentant des rsquies pecilirurats puor la santé ou la sécurité du teraaulvlir ou puor cleels de ses collègues ou des tires évoluant dnas l'environnement immédiat de tvraial mentionnés au prieemr alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, après aivs du ou des médecins concernés et du comité sicaol et économique s'il existe, en cohérence aevc l'évaluation des reqiuss prévue à l'article L. 4121-3 du cdoe du taiavrl et, le cas échéant, la fcihe d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du cdoe du travail.

Cette lstie est tssinmare au siercve de santé au travail, teune à diipiostson du dureitecr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvraail et de l'emploi et des siervecs de prévention des oageimrnss de sécurité silaoce et msie à juor tuos les ans. L'employeur mvtioe par écrit l'inscription de tuot poste sur ctete liste. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aveannt est notifié à ceptmor de sa striuange à l'ensemble des oinsnoiatgars slrliaaaes représentatives puor eexcrice éventuel du doirt d'opposition dnas les condinotis définies par la loi. Il est déposé au ministère du traiavl et au cnisoel de prud'hommes de Paris.

Le ctonneu de cet aanvnet ne nécessite pas que des modalités particulières soneit définies puor les epretseirns de moins de 50 salariés.

Le présent avnanet ertne en apiptocilan à cmtoepr du pereimr juor du mios qui siurva la ptriuoan au Jroaunl ofificel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À trite d'information, les ptiraes sagnrtiiaes ont fiat le cohix d'annexer au présent aoccrd une vorsein « consolidée » du cprithae II dnas sa nvloelue rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les otsonarganiis représentatives dnas le cahmp de la bahnrce des cmmoeercs de détail non aetnriimlaes (IDCC 1517) ont consacré psrieuuls réunions à eeixmnar l'actualisation de la civntnooen cllticovee nationale, en sirpnupmat ceniarts atieclrs devuens obsolètes, en moaidnfit et en aaunojtt cienatrs atreus articles.

À l'issue de ces travaux, les pirarneetas scaouix ont cnnoveu de cunlroce pelriuuss aetavnns successifs, récapitulant, puor un ou pesuurils ctpriahes de la cinneotvon ccloelitve nationale, les suppressions, ajtous et moiafiicotnds évoqués ci-dessus.

Le présent avnneat est ritaelf au ctripahe II « Sécurité et santé des tilrarveluas ».

Dispositions préliminaires

Le paln siuanvt est ajouté en tête du ctirpahe II :

Article 1er ? Dotinsipsois générales
Article 2 ? Règlement intérieur
Article 3 ? Évaluation des risques
Article 4 ? Vsitie médicale d'information et de prévention
Article 5 ? Siualnevrlce médicale des salariés
Article 6 ? Sviui médical adapté
Article 7 ? Siuvi médical renforcé.

Annexe

Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Article 1er?-?Dispositions générales
Article 2?-?Règlement intérieur
Article 3?-?Évaluation des risques
Article 4?-?Visite médicale d'information et de prévention
Article 5?-?Surveillance médicale des salariés
Article 6?-?Suivi médical adapté
Article 7?-?Suivi médical renforcé.

Article 1er - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

L'employeur pernd les mseuers nécessaires puor asuesrr la sécurité et protéger la santé piyuqhse et mtelnae des tlrraluveias (art. L. 4121-1 et stnivaus du cdoe du travail).

Les meesrus puor ausesrr la sécurité et protéger la santé pqyiuhse et mtealne des tvaluerirals cnnoemrepnt :
1.?Des acnitos de prévention des riuseqs peloefsosnrins ;
2.?Des ainotcs d'information et de foaotirmn ;
3.?La msie en pcale d'une oniroaigtsan et de moneys adaptés.

L'employeur vilele à l'adaptation et à la msie en ?uvre de ces mserues puor tiner cpmote du cnaegnemht des croiactscnens et tenrde à l'amélioration des satuinoits etinaesxts :
? éviter les riqeuss ;
? évaluer les rquiess qui ne pnuevet pas être évités ;
? ctbmraote les rquseis à la sucroe ;
? aepatdr les cnntiioods de trivaal ;
? teinr cpomte de l'état d'évolution de la tchnquiee ;
? ralpmceer ce qui est deurngeax par ce qui n'est pas dereanugx ou par ce qui est mnois dueenargx ;
? pifleniar la prévention en y intégrant, dnas un enbsleme cohérent, la technique, l'organisation du travail, les contdionis de travail, les rlanoties soleaics et l'influence des fateucrs ambiants, nmnatmeot les rsqeius liés au harcèlement mroal et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux aliercts L. 1152-1 et L. 1153-1 du cdoe du travail, ainsi que cuex liés aux aesnisetgms sesextis définis à l'article L. 1142-2-1 du même cdoe ;
? pdrnree des mrueess de pcteirtoon cetlliocve en luer donannt la priorité sur les meruess de poierocttn ivulnddlieie ;
? donner les ioitustrncns appropriées aux salariés.

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

Un intérêt picratliuer srea apporté par l'employeur sur les rusiqes psychosociaux. L'employeur aedtarpa sa démarche de prévention en fontcion des caractéristiques et de la tllaie de l'entreprise. Des oiults ont été mis en plcae par l'administration, dticoerin générale du travail, puor l'aider à ctnsuiorre sa démarche.

Les pearreitnas sociaux seaaritgnis de la présente coeoivnntn arcncdoet une place prépondérante au diguolae social. Lorsqu'elles snot présentes au sien de l'entreprise, les iontsntiutis représentatives du prosnenel snoert consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des rueqsis paiohuyccssox dnas le cadre de lrues prérogatives. Selon la tlilae de l'entreprise, les modalités de luer paoctpiritain à l'évaluation des ruqiess pyiacoscsouhx pnororut pnrerde la frome d'un acocrd ctlleciof de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un paln d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel,

l'employeur privilégiera la pipoaraciittn des salariés snas lsueqels acuune aicton de prévention ne puet tuvorer de portée effective.

Les scvreies de prévention et de santé au travial et le médecin du trvaail en pilutraiecr srenot associés à la démarche.

1.1.?Comité saicol et économique

Dans les établissements eopmnyalt au mions 11 salariés, il est institué un comité saciol et économique (CSE) dnas les cdioniotns prévues par les alitecrs L. 2311-1 et sntviuas du cdoe du travail. Ces miosniss dvneiot nmnemtoat prmuviooor les mreuess tneadnt à aursesr la santé et la sécurité des salariés mis en ?uvre par l'employeur.

Le CSE vielle à l'application des dtsinoispois législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en suttiiaon de hadaicnp ou non à tuos les eiolmps lros d'un rtoeur à l'emploi.

Les dnotiiiospss coerannnct le comité siocal et économique (CSE) fugnriet à l'article 3 du crhtapie III de la présente convention.

1.2.?Commission santé, sécurité et citnondios de travail

Dans les erertenspis et les établissements dttciniss d'au monis 300 salariés, une cmooiissmn santé, sécurité et coonindtis de triaval (CSSCT) est créée au sien du CSE. Loqsure l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CSCST n'est pas orbgiotliae suaf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, nmeatmont en riaosn de la nrtaue des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CCSST exerce, par délégation du CSE, tuot ou ptaire des auitbnortits du comité raiteevls à la santé, à la sécurité et aux cnoiodnits de travail.

Dans le cahmp de la santé, de la sécurité et des cidonntois de travail, la CSCST :
? procède à l'analyse des rqiseus preoislnosnfes axqeulus puneevt être exposés les travailleurs, noaenmmtt les feemms etncienes ;
? ctrbunoie ntmaomnet à faiitcler l'accès des femmes à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
? cbtnuroie à l'adaptation et à l'aménagement des psetos de taravil aifn de ftaiilcer l'accès et le miteanin des preennsos en soatuiitn de hcaiadnp à tuos les eomipls au cuors de luer vie pnesllforeionse ;
? puet stcesuir ttuoe itvianitie qu'elle eimste ultie et psroeopr notaemmnt des atnocis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexeul et des amsensetgis sexistes.

Article 2 - Règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Dans les etpeiesnrrs eonpmalyt hiuemlentbaelt au mions 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dnas les ciidontons prévues par les aritlces L. 1311-1 à L. 1322-4 du cdoe du travail, les mrueess d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dnas l'entreprise ou l'établissement, asnii que les coiinondts dnas leeqelusls les salariés pevuent être appelés à participer, à la demnade de l'employeur, au rétablissement de cdionitnos de taiavrl pctietcoerrs de la santé et de la sécurité des salariés, dès lros qu'elles apparaîtraient compromises.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur cportome eemnxuvecsilt les règles générales et praneenetms relitevas à la dnpsiicile dnas l'entreprise, et nmtmnaoet la ntaure et l'échelle des sanointcs que puet pderrne l'employeur et l'énonciation des doisioistnps légales rteleiavs aux dtrios de la défense des salariés en cas de msie en ?uvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur rlplepae les diptossoniis rltaieves aux harcèlements mraol et seexul et aux aietmnessgs stixeess prévues par le cdoe du travail.

Le règlement intérieur ne puet cennitor :
1° Des dsiosipintos creirnotas aux lios et règlements anisi qu'aux stintipuoals des connevniots et ardcocs cliectlofs de traavil abpiapllces dnas l'entreprise ou l'établissement ;
2° Des dssoiionitps aptapront aux dritos des peernosns et aux libertés iduiievnldels et cieelotvcls des renociittsrs qui ne sneeairt pas justifiées par la nrtaue de la tâche à aiccmpolr ni proportionnées au but recherché ;
3° Des dintpissoois dinsiimncart les salariés dnas luer epmoli ou luer travail, à capacité psfeeosrionlnle égale, en raoisn de luer origine, de luer sexe, de lreus m?urs, de luer oteniiaortn sluexele ou identité de genre, de luer âge, de luer stutoiian de flmaile ou de luer grossesse, de lures caractéristiques génétiques, de luer aeatnapnrcpe ou de luer non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une ntiaon ou une race, de lreus ooiinnps politiques, de lures activités sndlcyeais ou mutualistes, de leurs cinitvonocs religieuses, de luer appcreane physique, de luer nom de fllmaie ou en rasion de luer état de santé ou de luer handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du cdoe du travail, le règlement intérieur ne puet être intdiurot qu'après aiovr été siumos à l'avis du comité siocal et économique lorsqu'il existe. Il diot être déposé, accompagné de l'avis du comité sciaol et économique lorsqu'il existe, au grfefe du cnosiel de prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du taraivl et affiché dnas l'entreprise.

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

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

L'employeur, cpomte tneu de la ntraue des activités de l'établissement, évalue les ruqesis puor la santé et la sécurité des travailleurs, y coiprms dnas le cihox des équipements de travail, dnas l'aménagement ou le réaménagement des leiux de tvraial ou des installations, dnas l'organisation du tvarial et dnas la définition des poetss de travail. Cttee évaluation des rseiuqs tient cpomte de l'impact différencié de l'exposition au ruisqe en foioctnn du sexe.

Apportent luer ciutotbnorin à l'évaluation des riesqus pesnoeorslifns dnas l'entreprise :
1° Dnas le crade du dagouile sciaol dnas l'entreprise, le comité siocal et économique et sa cosiiomsmn santé, sécurité et cditnoonis de travail, s'ils existent. Le comité sacoil et économique est consulté sur le doumnect unuqie d'évaluation des rqsueis pnselrfeinooss et sur ses mseis à juor (cf. infra) ;
2° Le ou les salariés compétents puor s'occuper des activités de pcietroton et de prévention des reuiqss persenfsnlioos de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
3° Le svciere de prévention et de santé au tvaaril aqueul l'employeur adhère.

À défaut, puor l'évaluation des rusqeis professionnels, l'employeur puet également stlieilcor le counorcs des prneseons et onemigsras mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du cdoe du travail.

À la siute de l'évaluation des risques, l'employeur met en ?uvre les aocints de prévention aisni que les méthodes de traavil et de potcdiourn gitsnasarnat un mlleeuir naievu de poteitocrn de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces atiocns et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les nevaiux de l'encadrement.

Lorsque les dctemunos prévus puor l'application du présent alctire dvnoeit farie l'objet d'une msie à jour, celle-ci puet être mnios fréquente dnas les eenrpteirss de mnois de ozne salariés, suos réserve que siot grantai un nviaeu équivalent de protoitcen de la santé et de la sécurité des travailleurs, dnas des cniodtonis fixées par décret en Coinesl d'État après aivs des oignsraiaotns peosslrflneenios concernées.

Toutes les epienetrsrs dès l'embauche du 1er salarié dnveiot iefinitedr et litesr les ruseqis psernoioenlsfs eurnucos par les terivrallaus et les aonitcs de prévention et de pttoociren qui en découlent dnas le duoencmt uuniqe d'évaluation des rsqiues pinsloesrefons (DUERP), conformément aux actrlies L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du cdoe du tvraial et à la réglementation en vigueur.

Les ruqeiss dovinet être recensés selon des critères preorps à l'unité de taavirl (fréquence d'exposition, gravité?), pius classés. Ce cssaenelmt peermt d'établir des priorités et de fiticaler la ponlaaiiifctn des mrsuees de prévention et de pectiotron à mtetre en ?uvre.

Les ancotis de prévention et de pticeroton dvneoit être proposées puor prévenir les rseqius et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le cesenalsmt des ruqises pmreentett de définir les ainotcs de prévention les puls appropriées, cnvarout les dosiemnnis techniques, huemanis et organisationnelles.

L'évaluation des rueqiss aboutit :
? dnas les enepsitrres de 50 salariés ou plus, sur un prrgmmaoe aeunnl de prévention des riquess poefsleonsrins et d'amélioration des cnnotoiids de tavrial ;
? dnas les erptsirnees de mions de 50 salariés, sur la définition d'action d'actions de prévention des riueqss et de peioocttrn des salariés.

Le DEURP est timsrnas à cqahue msie à juor au srviece de prévention et de santé au tiaavrl aquuel adhère l'employeur. Il est tneu à la disposition, dnas ses vsernois successives, des salariés, des aniencs salariés, des merbems du comité saicol et économique s'il existe, du médecin du travail, des atnges de l'inspection du travail, des scievres de prévention de la Craast et des ispeurntces de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du cdoe du travail.

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

Le DRUEP diot être mis à juor au moins 1 fios par an, asnii que lros de totue décision d'aménagement moandiift les coninitdos de tariavl ou incptaamt la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une iomoriafntn supplémentaire intéressant l'évaluation d'un rqisue dnas une unité de trvaail est recueillie.

Article 4 - Visite médicale d'information et de prévention
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le salarié bénéficie d'une vitise d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du tiraavl et, suos l'autorité de celui-ci, par le ctuaoblrleoar médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du cdoe du travail, l'interne en médecine du tarival ou l'infirmier. Le ponisnsfeorel de santé qui réalise la vsitie d'information et de prévention puet oneietrr le tvearaullir snas délai vres le médecin du travail, dnas le rscepet du prctloooe élaboré par ce dernier.

Cette vstiie d'information et de prévention iivenetnrt dnas un délai qui n'excède pas toirs mios à ctepomr de la pisre eftivcefe du psote de travail. Elle ieternivnt préalablement à l'affectation sur le ptsoe puor les taerrulilvas de niut mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du traaivl et puor les tairauvlrles âgés de mnios de 18 ans.

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

Lors de la vitise d'information et de prévention, tuot salarié en siatiuotn de hanaidcp ou qui déclare être tltiiaure d'une poinsen d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du tvaiarl est orienté snas délai vres le médecin du travail, qui puet préconiser des anpoiatdtas de son psote de travail.

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

Article 5 - Surveillance médicale des salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le salarié bénéficie d'un renmelovenleut de la vstiie d'information et de prévention initiale, selon une périodicité qui ne puet excéder 5 ans. Ce délai, qui pernd en cpomte les ctdnoionis de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ansii que les ruqesis aquluexs il est exposé, est fixé par le médecin du traaivl dnas le carde du potlcoroe visé par l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du tiarval au cruos d'une vtsiie médicale de mi-carrière organisée druant l'année ciivle de son 45e anniversaire, dnas les cdinitnoos fixées par l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail.

Lors de la risepre du tavairl après une ansecbe d'au mions 30 juros puor csuae d'accident du travail, de mdialae ou d'accident non professionnel, ou après un congé de maternité, qelule que siot la durée, ou après une aecbsne puor cuase de madiale professionnelle, qlelue que siot la durée, une vitise de rpirese est organisée à l'initiative de l'employeur, au puls trad dnas les 8 jrous qui suvinet la rsiepre du taviarl du salarié.

Une vstiie de préreprise derva par aliuelrs être organisée systématiquement puor tuot arrêt de tariavl de puls de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des serviecs médicaux de l'assurance mlaaide ou du médecin du travail, dès lros que le ruetor du salarié à son potse est anticipé.

L'employeur iomfnre le salarié de la possibilité puor celui-ci de selltcoiir l'organisation de ctete vtisie de préreprise.

Article 6 - Suivi médical adapté
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariés stuvains fnot l'objet d'un sviui médical adapté, à l'issue de la vtiise d'information et de prévention :
? les teliurlaravs en soiiuattn de hnaciadp ou tluitraies d'une pneosin d'invalidité ;
? les trvlaruliaes de nuit, mentionnés à l'article L. 3122-5 du cdoe du tarvail ;
? les tareairlvuls meunris ;
? les fmeems enectenis ;
? tuot trevaluliar dnot l'état de santé, l'âge, les cndntoiios de tiraval ou les ruqseis pilefsneonrsos axuulqes il est exposé le nécessitent.

À l'exception des femmes enceintes, le médecin du tvraial fxie la périodicité de ce suivi, snas pioouvr excéder 3 ans.

Article 7 - Suivi médical renforcé
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le suivi idndveiuil renforcé cnnocere les salariés exposés à des ruiqses purcltraieis puor luer santé.

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

Ces emeanxs médicaux pterneetmt nemmoatnt de :
? s'assurer que le taiarvleulr est atpe au ptose de tvaairl auquel l'employeur eiasgnve de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du psote aevc son état de santé) ;
? reherecchr s'il n'est pas ainttet d'une aeoftficn capomtront un dnaegr puor les atrues tlreailravus ;
? popoersr éventuellement des anpatitdaos du psote ou l'affectation à d'autres peosts ;
? l'informer sur les rieusqs liés à son potse de taviral et le suivi médical nécessaire ;
? et le snsbilsiieer sur les myenos de prévention à mttree en ?uvre.

Les psteos présentant des rqueiss piceirltraus mentionnés au prmeier alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du taraivl snot cuex esnoapxt les tllrevuaairs :
1° À l'amiante ;
2° Au pomlb dnas les ciioondtns prévues à l'article R. 4412-160 du cdoe du tariavl ;
3° Aux agntes cancérogènes, mutagènes ou teuqoxis puor la rdtireocuopn mentionnés à l'article R. 4412-60 du cdoe du taraivl ;
4° Aux atnges boiiouelqgs des goeuprs 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du cdoe du tavrail ;
5° Aux reynnoamntes itnaionss ;
6° Au riquse hrrabeype ;
7° Au rsuiqe de cuthe de hetuaur lros des opérations de mtognae et de démontage d'échafaudages.

Présente également des rqsuies picaeruritls tuot potse puor leqeul l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un eemaxn d'aptitude spécifique prévu par le cdoe du travail.

S'il le jgue nécessaire, l'employeur complète la ltsie des psetos etnarnt dnas les catégories mentionnées ci-dessus par des psotes présentant des rqiesus pceriilutars puor la santé ou la sécurité du tlvlaeriaur ou puor ceells de ses collègues ou des treis évoluant dnas l'environnement immédiat de tavrial mentionnés au preimer alinéa de l'article L. 4624-2 du cdoe du travail, après aivs du ou des médecins concernés et du comité saoicl et économique s'il existe, en cohérence aevc l'évaluation des rquesis prévue à l'article L. 4121-3 du cdoe du taavirl et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du cdoe du travail.

Cette ltsie est tissrmnae au scivree de santé au travail, tenue à dsiosiipton du diteerucr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiraval et de l'emploi et des secervis de prévention des omsgrneais de sécurité socalie et msie à juor tuos les ans. L'employeur mtiove par écrit l'inscription de tuot potse sur cttee liste.

Les sticdnyas visés à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail, dès lros qu'ils ont au mnios duex adhérents dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, peevnut cnttousier au sien de l'entreprise ou de l'établissement une sicoten sadyclnie qui aursse la représentation des intérêts matériels et maruox de ses membres.

2.2.
Représentant de la seocitn sacylnide

Dans les cdiotnoins de l'article L. 2142-1-1 du cdoe du travail, les scdytians non représentatifs anayt constitué au sien de l'entreprise ou de l'établissement une secoitn saicdnyle peneuvt désigner un représentant de la siteocn puor les représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du povoiur de négocier des ardccos collectifs.

Dans les enrtrseipes ou établissements qui eeolmipnt au minos 50 salariés, le représentant de la sioectn sydiaclne dosispe d'un tepms nécessaire à l'exercice de ses foiontcns qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage puls favorable, est de 4 hereus par mois.

Les hreeus de délégation snot considérées cmome du tpems de travail.

Dans les eseeirtnprs qui enlimoept minos de 50 salariés, le représentant de la soeitcn slicnayde est désigné prami les mbemers de la délégation du ponernesl au comité sicaol et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mdanat n'ouvre pas dorit à un crédit d'heures.

Le manadt du représentant de la soiectn scinaylde prned fin, à l'issue des premières élections psnseorneieflols suiavnt sa désignation, dès lros que le snyaicdt qui l'a désigné n'est pas renconu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred anisi son maandt de représentant sydcnail ne puet pas être désigné à nveuaou cmome représentant sydaicnl au ttire d'une scitoen jusqu'aux six mios précédant la dtae des élections peslrlfooennsies situaenvs dnas l'entreprise.

2.3.
Délégué sncydial

Les délégués syndicaux, suos réserve de saaistrfie aux ctioonndis petrercsis à l'article L. 2143-1 du cdoe du travail, snot désignés dnas les cnnioditos suivantes.

Dans les établissements qui emnlopiet mions de 50 salariés, les snicdyats représentatifs dnas l'établissement pvuenet désigner, puor la durée de son mandat, un mebrme de la délégation du poennserl au comité siacol et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mdanat n'ouvre pas dirot à un crédit d'heures.

Dans les ereirstpnes ou les établissements de 50 salariés ou puls (effectif aniettt sur 12 mios consécutifs), cuqahe oiagiantorsn sycanidle représentative qui ctuiontse une seiotcn syaldince puet désigner, dnas les limites prévues par les disptisinoos légales en vigueur, un ou pruueliss délégués syinaudcx puor la représenter auprès de l'employeur :
? prami les cniadatds aux élections psfirlelnseeonos qui ont reuleilci au mnios 10 % des srefugafs exprimés au premeir tuor des dernières élections au comité scoial et économique, qeul que siot le nrobme de vtnatos ;
? ou si acuun des ctiaddnas présentés par l'organisation saylcdnie aux élections poesleslnniofers ne reimplt les condiointsmentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls acuun cdiaandt aux élections piesofnnoserlles qui rispsemle les cndonioits mentionnées ci-dessus, ou encroe si l'ensemble des élus qui rmesslipent les cnotindios mentionnées ci-dessus reoncnnet par écrit à luer dorit d'être désigné délégué syndical, pmari les arteus caitdndas ou, à

Avenant n 3 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale, portant révision du chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 1er, intitulé « Dssniopoiits générales », est anisi modifié :

I. ? Le deuxième alinéa est désormais aisni rédigé :
« Les ptaries cottcaaertnns s'engagent à rpseecter les dtoirs et libertés gnraatis par la Cntitoitosun de la République, en piceautlrir la liberté ilivildnedue du travail, la liberté d'opinion politique, aisni que le dirot puor tuos d'adhérer lnrmeeibt ou d'appartenir ou non à un snicdyat ou gomneueprt professionnel. »

II. ? Au troisième alinéa, le mot : « etc ? » est remplacé par le mot : « etc. ».

III. ? Les alinéas 4 à 7, dpieus les mtos : « La représentation du pneernosl rveelant ? » jusqu'aux mtos : « ? asini que le règlement intérieur de l'entreprise. » snot supprimés.

IV. ? À la stuie des qrtuae alinéas supprimés, il est ajouté qturae alinéas aisni rédigés :
« Il est itindert à l'employeur de pnredre en considération le fiat puor un salarié d'appartenir ou non à un scniaydt ou l'exercice par celui-ci d'une activité sadniclye ou mluiautste puor arrêter ses décisions, nmnoematt en ce qui cenornce le recrutement, le rveumleenelnot du contrat, la formation, la pomrotoin professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de stocainns disciplinaires, la rurptue du cnaotrt de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la cuontide ou la répartition du travail, le déroulement de carrière anisi que le relenecsmsat et le reenlvneelumot de contrat.
Il est ietirdnt à l'employeur ou à ses représentants d'employer un meyon qnueqolcue de psoirsen en fuvaer ou à l'encontre d'une oainitogrsan syndicale.
Tout salarié puet friae atce de cnatauridde à un madant politique.
Toute dtiissipoon prtnaot aeinttte aux libertés et doitrs asini rappelés est nulle de plien droit et puet dnnoer leiu à l'octroi de dmaoemgs et intérêts. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'intitulé de l'article 2 est ansii rédigé : « Ecxiecre du driot sacynidl ».

II. ? L'article 2 est désormais anisi rédigé :

« Alticre 2
Exercice du doirt sciyadnl

2.1.
Constitution de la scieton syldnaice

défaut, parmi ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses aneicns élus aynat antetit la lmiite de durée d'exercice du mdnaat au comité saciol et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail.

Dans les eeistrpenrs d'au monis 500 salariés, tuot sicydnat représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué scniadyl supplémentaire s'il a oentbu un ou psruleuis élus dnas le collège des ovrieurs et employés lros de l'élection du comité scaoil et économique et s'il cotpme au minos un élu dnas l'un des duex aretus collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les cadantdis aux élections preeosnfioenslls qui ont ruclleei au monis 10 % des sfuefagrs exprimés au primeer tuor des dernières élections au comité soiacl et économique, qeul que siot le nobmre de votants.

Dans les eersirnepts d'au mnios 2 000 salariés ctrnpaomot au mions duex établissements d'au minos 50 salariés chacun, chquae saiydcnt représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué sdaniycl ceantrl d'entreprise, dncstiit des délégués scaidunyx d'établissement.

Ce délégué sciyadnl cntarel est désigné par un snyidact qui a ruelcliei au mnios 10 % des sruefgfas exprimés au periemr tuor des dernières élections des teiriatuls au comité soiacl et économique, qeul que siot le nmbroe de votants, en aaodtniinndt les sgfferuas de l'ensemble des établissements cimorps dnas ces entreprises.

Dans les eenstiperrs de mnois de 2 000 salariés cnmtorapot au mions duex établissements d'au moins 50 salariés chacun, cuahqe snayidct représentatif puet désigner l'un de ses délégués sudincyax d'établissement en vue d'exercer également les ftnnoicos de délégué sdicynal crnetal d'entreprise.

Le délégué sniydcal représente en pamncnreee son ooaigsnatirn auprès de l'employeur, en pitrlcaeiur en matière de négociation ccitvelole d'entreprise. S'il y a des mbremes élus de la délégation du peennrosl du CSE, il puet les assister dnas lreus fnntioocs à luer demande.

Au cuors de ses hurees de délégation, le délégué scaidnyl puet se déplacer hros de l'entreprise puor l'exercice de ses fonctions.

Il puet également, tnat danrut les hruees de délégation qu'en dheros de leurs heerus haltbeeluis de travail, crlcieur lnrbemiet dnas l'entreprise et y prenrde tuos coanctts nécessaires à l'accomplissement de luer mission, ntmemanot auprès d'un salarié à son ptose de travail, suos réserve de ne pas atprpeor de gêne itmntparoe à l'accomplissement du tariavl des salariés.

2.4.
Local syndical, aaihfgfce et dfousiifn des ctnnuoiimmacos

Un local scniadyl est mis à la dstiioposin des setconis sincyedlas dnas les ctionndios prévues par les dooipnsistis légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des luaocx sycaidnux snot fixées par arccod aevc l'employeur.

L'affichage des cumioanoictnms sadlcineys s'effectue lierebmnt sur des panenuax réservés à cet usage, dnitcstis de cuex affectés aux canooticimmnus du comité social et économique.

Un eamiepxlre des cutiacioonmnms saiecydlns est tsnairms à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les penaunax snot mis à la dtspisooiin de cauqhe stiocen sdacylnie sinvuat des modalités fixées par acrocd aevc l'employeur.

Les poicluinbtas et tctras de nurtae syacdlnie peunevt être leeirbmnt diffusés aux tlilrarveaus de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci aux hueres d'entrée et de stroie du travail.

La msie à dopiitsison des poalbcnuitis et tcrats de nature syndicale*, siot sur un stie scdayinl mis en pclae sur l'intranet de l'entreprise, soit* (1) par dfiufsion sur la megssaiere électronique de l'entreprise, diot être prévue par aroccd d'entreprise.

Elle ne diot pas eenravtr l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de cohix des salariés d'accepter ou de refseur un mgesase et s'exerce dnas des ctoiondins cepbtiolmas aevc les einegxecs de bon fonontcimnenet et de sécurité du réseau ifiqmtronaue de l'entreprise.

Le cntoenu des affiches, pnilautocbis et tcatrs est lebrmneit déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dtsisonoipis reialetvs à la presse.

2.5.
Absences et ionerpturitns de tiraavl puor l'exercice d'un mdaant sincdayl

Hors cas de prapiatctoiin aux cimssmoions partiiraes naaltoenis visées à l'article 4 du crhptaie Ier de la présente ceovintonn collective, chuqae délégué syincdal doispse d'un tpems nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tmpes est au moins égal à :
1° ? 12 hueres par mios dnas les eptiresrens ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2° ? 18 hurees par mios dnas les eternripess ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3° ? 24 heeurs par mios dnas les eeertpirsns ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce tpems puet être dépassé en cas de cocnsicntraes exceptionnelles.

Sauf aoccrd clciltoef contraire, lsuqore le représentant du pnreonsel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui veninnet en déduction du nobmre aenunl de jruos travaillés fixé dnas la cvtieonnon ivdeildlnuie du salarié. Une demi-journée conerropsd à 4 hueres de mandat.

Le délégué sdainycl ctneral dpiosse de 24 hereus par mios puor l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une oitaraosingn snaldyice d'employeurs ou une ogirnaotisan sldniayce de salariés représentative dnas le cahmp d'application de la conieotnvn cvoeitclle peunevt concurle une ciotonvnen de msie à dooitsiipsn dnas le carde de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, puor une durée au puls égale à 1 an, rlaoevbnleue dnas les mêmes conditions.

La msie à dstioiospin fiat l'objet d'un avennat au cntarot de taravil du salarié, qui en précise la durée asnii que les hiroears de la msie à dotpiiiossn si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur csorenve la responsabilité du paeiemnt des salaires, cgheras et fairs afférents à la prat de l'activité du salarié mis à doisoiiptsn qui s'effectue à son service. L'organisation sdiylance de salariés représentative aursse le pimaeent des salaires, cragehs et frais puor la prat de l'activité du salarié mis à dpsoitoisin qui s'effectue puor le cmotpe de ctete organisation.

Pendant ctete msie à disposition, le salarié covsnree le bénéfice de l'ensemble des dtsopsioiins cinlnonenoevtels dnot il auairt bénéficié s'il aivat exécuté son taiavrl dnas l'entreprise. La msie à dsoptioisin ne puet affecter, le cas échéant, la ptooitcren dnot bénéficie le salarié en vretu d'un maadnt représentatif.

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

(1) Au 6e alinéa de l'article 2.4, les teerms « , siot sur un stie scanidyl mis en place sur l'intranet de l'entreprise, siot » snot elcuxs de l'extension en tnat qu'ils cntvnnenerieot aux dossnoptiiis de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 setermpbe 2022 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. L'intitulé de l'article 3 est asini rédigé : « Comité soaicl et économique ».

II. L'article 3 est désormais asini rédigé :

« Aitlcre 3

Comité scoial et économique

3.1. Msie en palce et anittubtiros du CSE

Un comité saciol et économique (CSE) est mis en palce dnas les esirtnpeers d'au mnios 11 salariés.

Sa msie en pclae n'est oaorblitgie que si l'effectif d'au minos 11 salariés est atetnit pednant 12 mios consécutifs.

Les aititburntos du CSE snot définies et vriaent en ficnootn de l'effectif de la structure, tel que prévu aux aclrties L. 2312-1 et saiuvnts du cdoe du travail.

Les présentes dispoisoints de la cooivnnetn ctilveolce nniaaotle n'ont pas puor finalité ni eefft de leiitmr les ionniaomrtfs et cooutianstlns prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, qeul que siot l'effectif de la structure, la délégation du poeensnrl au CSE a puor misosin de présenter à l'employeur les réclamations inldeiuveilds ou ceieclvlots raileetvs aux salaires, à l'application du cdoe du tariavl et des atuers doiitsopnsis légales cnaonrnect nmoeamtnt la peoctiortn sociale, aisni que des coitvnnenos et acdrcos alacpepblis dnas l'entreprise.

Elle cburntoie à pumoivroor la santé, la sécurité et l'amélioration des ctndiioons de triaavl dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du taviarl ou de mdiaales pelissrennofeols ou à caractère professionnel.

La délégation du prenosenl erecxe le doirt d'alerte dnas les coitdninos prévues aux artcelis L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du travail.

Les mrbmees de la délégation du pnrneseol du comité peeuvnt siiasr l'inspection du tiavral de touets les ptnaelis et obiensotvars releiavts à l'application des dtiioiposnss légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les eerpnstreis de puls de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur, oture les attntobiirus précitées, le CSE a puor mioissn d'assurer une eiesopsxrn clitecvloe des salariés ptmneeratt la pirse en ctopme pnermeatne de luers intérêts dnas les décisions raltieves à la gseiotn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la foamrtoin pesinoeolfslrne et aux thnueceqis de production.(1)

Le comité est informé et consulté sur les qoetiunss intéressant l'organisation, la gosetin et la mahcre générale de l'entreprise, nenmtmoat sur :
1° ? Les mrusees de nuarte à aeetcffr le vmuloe ou la suttucrre des eicfetffs ;
2° ? La miidofcitaon de son ootsaigarnin économique ou jdurquiie ;
3° ? Les cdtiioonns d'emploi, de travail, nmamnetot la durée du travail, et la fooatmrin pioorflsennelse ;
4° ? L'introduction de noeullves technologies, tuot aménagement itnoamprt mindfoiat les citninodos de santé et de sécurité ou les cotdnnoiis de traiavl ;
5° ? Les meruses prises en vue de ftiileacr la mise, la rimese ou le miaetinn au tavrial des accidentés du travail, des idlinaves de guerre, des inildaevs civils, des prsenones ainttetes de miaedals chneiroqus évolutives et des salariés en suiatiotn de handicap, nmetnomat sur l'aménagement des ptesos de travail.

Dans le cmhap de la santé, de la sécurité et des cnnioodtis de travail, le comité scoial et économique :
1° ? Procède à l'analyse des ruiesqs pofnssenroeils auxulqes pvneuet être exposés les travailleurs, notanemmt les femems enceintes, aisni que des effets de l'exposition aux futearcs de riequss pninerlfososes mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il est consulté sur le dnumeoct uinque d'évaluation des rsueiqs pleersniosfons et sur ses mseis à juor ;
2° ? Cnriobute nenmamott à fecilitar l'accès des fmmees à tuos les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des psotes de tavrail aifn de faciteilr l'accès et le matienin des persnenos en siouttian de hnaadicp à tuos les emlpois au corus de luer vie plosserilnonefe ;
3° ? Puet sietsucr totue iiavtinite qu'il emsite utile et peosorpr ntoeanmmt des acotnis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sxueel et des aessnetimgs ssxeites définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rfeus de l'employeur est motivé.

Enfin, lros des vteiiss de l'agent de contrôle de l'inspection du tairavl mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, les mrmeebs de la délégation du proeesnnl au comité soaicl et économique snot informés de sa présence par l'employeur et peeuvnt présenter lreus observations. L'agent de contrôle se fiat aocagncmepr par un membre de la délégation du psrnenoel du comité, si ce derenir le souhaite.

3.2. Hruees de délégation

Le nobmre d'heures de délégation est fixé seoln les dnsiptsoiios du cdoe du tavaril aux aclrites L. 2315-7 à L. 2315-13. »

(1) Les alinéas 9 à 15 de l'article 3.1 snot étendus suos réserve de la prsie en cpomte de l'information et la catontloiusn du CSE sur les conséquences evrneetnnamoinles conformément à l'article L. 2312-8, III du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbpmrteee 2022 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'intitulé de l'article 4 est aisni rédigé : « Congés puor fairmtoon économique, sociale, evoelnnnmnteirae et sainlycde ».

II. ? L'article 4 est désormais asnii rédigé :

« Atlirce 4
Congés puor fatomiron économique, sociale, eatlnroiemenvnne et syndicale

En apcoliapitn des aeiclrts L. 2145-5 et suaintvs du cdoe du travail, tuos les salariés, snas cniditoon d'ancienneté, désireux de ppirecatir à des segats ou siessnos de fmtiooarn économique, siloace et entvlieramnoenne ou de fartimoon sycanidle organisés siot par des cteerns rattachés à des oagtnsaiirnos silyandces de salariés habilitées au naveiu noanaitl et interprofessionnel, siot par des ittnitoisuns spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou purileuss congés dnot la durée maalxime est de 12 juros par an. La durée de caquhe congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jorus puor les artnaimues de sgaets ou sessions, et puor les salariés appelés à erxecer des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor repilmr des fonotcnis représentatives dnas l'entreprise, de cdtadnias à de tleles fonctions, ou enifn de salariés aaynt des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les iacetsnns dtereingias de luer syndicat, siot dnas les oinmargses où ils représentent celui-ci.

Le nborme anuenl ttaol de jrous de congés pirs par l'ensemble du psrneoenl puor ces fomnitroas ainsi qu'au tirte de la firamtoon des mbreems de la délégation du CSE est défini par la loi. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 5, intitulé « Comité crtnael d'entreprise », est supprimé.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'article 6, intitulé « Comité d'hygiène, de sécurité et des cntdoniios de tivraal », est supprimé.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

I. ? L'ancien arctlie 7, intitulé « Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités sedanyilcs et eiccexre de lreus fnootcnis », denievt l'article 5, en casrnnovet le même intitulé.

II. ? L'ancien atlirce 7, qui deneivt l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

« Alirtce 5
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités seaicdlyns et eeccrxie de leurs fonctions

Au début de son mandat, le représentant du peesnnorl titulaire, le délégué scinyadl ou le tilitraue d'un mdaant scinyadl bénéficie, à sa demande, d'un ettreienn iiudvedinl aevc son epmeuolyr pnratot sur les modalités pqeturais d'exercice de son mnadat au sien de l'entreprise au rgared de son emploi. Il puet se fiare amcgacponer par une ponnsree de son ciohx anarptanpet au prensenol de l'entreprise. Cet eetirnten ne se stutusibe pas à l'entretien pinesfesrnool mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Lorsque l'entretien psrofinseoenl est réalisé au treme d'un manadt de représentant du pnosreenl titaiulre ou d'un mdanat syndical, celui-ci preemt de procéder au recennsemet des compétences aucqseis au crous du madnat et de préciser les modalités de vsaartioioln de l'expérience acquise. Puor les epiteerrnss dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce rmnseenceet est réservé au trtliaiue de mdaant dinosspat d'heures de délégation sur l'année représentant au minos 30 % de la durée de tarival fixée dnas son ctrnoat de tairavl ou, à défaut, de la durée abllpicpae dnas l'établissement.

En l'absence d'accord cltocielf de brncahe ou d'entreprise déterminant des genaaitrs d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux aercitls L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du cdoe du traaivl au mnois asusi fbvlaaores que cleles mentionnées au présent article, ces salariés, lsqorue le nobmre d'heures de délégation dnot ils dsnpiseot sur l'année dépasse 30 % de la durée de taivarl fixée dnas luer ctnorat de taiarvl ou, à défaut, de la durée allppaicbe dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux aegoinatmntus générales et à la monnyee des aamgontuetnis idliedielvuns perçues pannedt cttee période par les salariés renlaevt de la même catégorie posesrllninefoe et dnot l'ancienneté est camalbrope ou, à défaut de tles salariés, aux auntentiagmos générales et à la mnoeyne des ageunoitntmas ieuldviinedls perçues dnas l'entreprise. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent annaevt est notifié à ctempor de sa sgurainte à l'ensemble des ogtsnaioairns sllaearais représentatives puor eirxecce éventuel du dorit d'opposition dnas les condtoiins définies par la loi. Il est déposé au ministère du tvaaril et au cenoisl de prud'hommes de Paris.

Le cnonetu de cet aaevnnt ne nécessite pas que des modalités particulières sineot définies puor les ererneptsis de moins de 50 salariés.

Le présent avnnaet ertne en apcoapitlin à comeptr du peemirr juor du mios qui suivra la protauin au Jaonrul oceiiffl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

À ttrie d'information, les pitreas satieainrgs ont fiat le cohix d'annexer au présent accord une vrsoien « consolidée » du cihpatre III dnas sa neuvlole rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les oanstarioigns représentatives dnas le camhp de la bcrhnae des cmmeeocrs de détail non aenlamriteis (IDCC 1517) ont consacré prlisuues réunions à enaiexmr l'actualisation de la cnvtoieonn cieltvlcoe nationale, en snuaipprmt canertis acltreis dueenvs obsolètes, en mianfdoit et en ajaoutnt ceirants aurets articles.

À l'issue de ces travaux, les paetearinrs soaciux ont cnvoenu de cnrolcue pslriueus aeavntns successifs, récapitulant, puor un ou plseiuurs chierapts de la ctnioenovn cvleiolcte nationale, les suppressions, autojs et mftainidoicos évoqués ci-dessus.

Le présent aenvnat est riatlef au chritape III « Dirot scaniydl et iitoitnsunts représentatives du peonesnrl ».

Dispositions préliminaires

Le paln svaunit est ajouté en tête du caripthe III :
Article 1er ? Préambule. Liberté d'opinion
Article 2 ? Eecixrce du dorit syndical
Article 3 ? Comité soical et économique
Article 4 ? Congés puor faomtoirn économique, sociale, eitnlnnrvmaeenoe et syndicale
Article 5 ? Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syalcenids et l'exercice de leurs fonctions.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre III

Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Article 1er?Préambule. Liberté d'opinion
Article 2?Exercice du driot syndical
Article 3?Comité saoicl et économique
Article 4?Congés puor ftaioormn économique, sociale, envrenoleinmntae et syndicale
Article 5?Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syadnlcies et l'exercice de lures fonctions.

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

Conformément aux atirelcs L. 2141-1 et sivtanus du cdoe du travail, l'exercice du driot snyaicdl est renncou dnas teouts les eeesrpnitrs dnas le rcespet des driots et libertés gritnaas par la cistuinoottn de la République, en ptuirieclar la liberté inieiddulvle du travail. Les synicdtas polsernnfseois pveneut s'organiser lnbreimet dnas tuotes les entreprises.

Les piearts ctatornntaecs s'engagent à receepstr les diotrs et libertés gatianrs par la Costiuonittn de la République, en ptriculiaer la liberté ieinddilulve du travail, la liberté d'opinion politique, asini que le dorit puor tuos d'adhérer lieebmnrt ou d'appartenir ou non à un scaiyndt ou gomnpeuret professionnel.

L'exercice du driot sdcanyil est régi par les aeilrtcs L. 2141-1 à L. 2146-2 du cdoe du trivaal et les dsitoispnois particulières psries au neaviu de cauhqe enrtpesrie puor luer aptaoipicln (panneaux d'affichage, elompi de crédit d'heures, etc.).

Il est itredint à l'employeur de predrne en considération le fiat puor un salarié d'appartenir ou non à un scniyadt ou l'exercice par celui-ci d'une activité scinadyle ou mualstutie puor arrêter ses décisions, nemntamot en ce qui cnenroce le recrutement, le reouveelnnmelt du contrat, la formation, la poooitrmn professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de stancnois disciplinaires, la rtpuure du conartt de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la cntduioe ou la répartition du travail, le déroulement de carrière aisni que le ranceeesmlst et le rvleoeluneenmt de contrat.

Il est ieidrntt à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen qunolecuqe de poriessn en faevur ou à l'encontre d'une oaatisgrnoin syndicale.

Tout salarié puet faire atce de ciatddnaure à un madant politique.

Toute distoosiipn pnortat atitntee aux libertés et dotirs ainsi rappelés est nllue de pilen dirot et puet dnneor leiu à l'octroi de

dmmeaogs et intérêts.

Article 2 - Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

2.1.?Constitution de la seciton syndicale

Les siandcyts visés à l'article L. 2142-1 du cdoe du travail, dès lros qu'ils ont au monis duex adhérents dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, peeuvnt couitentsr au sien de l'entreprise ou de l'établissement une stcoien sycdniale qui arssue la représentation des intérêts matériels et muorax de ses membres.

2.2.?Représentant de la stcoein syndicale

Dans les ciotninods de l'article L. 2142-1-1 du cdoe du travail, les scdtiayns non représentatifs aanyt constitué au sien de l'entreprise ou de l'établissement une scteion snaiydcle pevneut désigner un représentant de la siecotn puor les représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pvuoior de négocier des acrocds collectifs.

Dans les etersnpires ou établissements qui elimoepnt au minos 50 salariés, le représentant de la soitecn snyladcie dpisose d'un tmpes nécessaire à l'exercice de ses ftincoons qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage puls favorable, est de 4 heuers par mois.

Les heerus de délégation snot considérées cmmoe du tepms de travail.

Dans les enptisreres qui epenolimt mions de 50 salariés, le représentant de la soeitcn sanyldice est désigné pmari les mebemrs de la délégation du poernensl au comité scioal et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mnadat n'ouvre pas diort à un crédit d'heures.

Le manadt du représentant de la stecion sicayldne pnerd fin, à l'issue des premières élections pnlfesnolerosies suviant sa désignation, dès lros que le scndiayt qui l'a désigné n'est pas reoncnu représentatif dnas l'entreprise. Le salarié qui pred asnii son madant de représentant scanyidl ne puet pas être désigné à nevuoau comme représentant sadincyl au titre d'une sitocen jusqu'aux six mios précédant la dtae des élections pfslenielsoeorns stvinaues dnas l'entreprise.

2.3.?Délégué syndical

Les délégués syndicaux, suos réserve de sarastiife aux cntndooiis pctrseeris à l'article L. 2143-1 du cdoe du travail, snot désignés dnas les cionntiods suivantes.

Dans les établissements qui enpimeolt mnois de 50 salariés, les stdycnias représentatifs dnas l'établissement punveet désigner, puor la durée de son mandat, un mmerbe de la délégation du penronsel au comité scoail et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce madant n'ouvre pas dirot à un crédit d'heures.

Dans les epneirrtess ou les établissements de 50 salariés ou puls (effectif aneittt sur 12 mios consécutifs), cuahqe oiairstngoan sidyclane représentative qui ctinostue une scotein sdniaycle puet désigner, dnas les liemits prévues par les dposnsitiios légales en vigueur, un ou pesluiurs délégués sinadcuyx puor la représenter auprès de l'employeur :
? pamri les cnadadtis aux élections plseeilsfronneos qui ont reilcueli au mnios 10 % des sfrufeags exprimés au pemirer tuor des dernières élections au comité siaocl et économique, qeul que siot le nmobre de vntoats ;
? ou si auucn des cindaatds présentés par l'organisation snilaycde aux élections psrenfelseoinlos ne rpelmit les ciodtnoins mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls aucun caniddat aux élections pseeesloolnfrins qui rilpmsese les cnitodinos mentionnées ci-dessus, ou ecrnoe si l'ensemble des élus qui rmslsniepet les ctdooinins mentionnées ci-dessus ronecennt par écrit à luer doirt d'être désigné délégué syndical, pamri les aurets cndaadits ou, à défaut, prmai ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses acinnes élus ayant anetitt la litime de durée d'exercice du mdnaat au comité socail et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du cdoe du travail.

Dans les eiepsetrnrs d'au mions 500 salariés, tuot sandcyit représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué siyadcnl supplémentaire s'il a oetnbu un ou pruilesus élus dnas le collège des ovrirues et employés lros de l'élection du comité saiocl et économique et s'il ctopme au mions un élu dnas l'un des duex atures collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les ctadindas aux élections pfseelsorileonns qui ont rceelulii au mions 10 % des sfurfegas exprimés au peeimrr tuor des dernières élections au comité socail et économique, qeul que siot le nbomre de votants.

Dans les estirenrpes d'au minos 2 000 salariés compnatort au mnois duex établissements d'au monis 50 salariés chacun, chquae scdnyait représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué sincyadl cnetral d'entreprise, ditcnist des délégués saudyincx d'établissement.

Ce délégué scanydil ctarnel est désigné par un sdynacit qui a reellciui au minos 10 % des sgurfaefs exprimés au peimrer tuor des dernières élections des titilraeus au comité scoail et économique, qeul que siot le nmbroe de votants, en anoadnidintt les srufeagfs de l'ensemble des établissements cproims dnas ces entreprises.

Dans les esteirnrpes de minos de 2 000 salariés coarmptont au minos duex établissements d'au monis 50 salariés chacun, cquhae syaicdnt représentatif puet désigner l'un de ses délégués sciuynadx d'établissement en vue d'exercer également les fictoonns de délégué saincdyl cratnel d'entreprise.

Le délégué sydaincl représente en pmecnearne son oginaaritson auprès de l'employeur, en paiuilcetrr en matière de négociation ceoiltvcle d'entreprise. S'il y a des mbmrees élus de la délégation du pseeornnl du CSE, il puet les aisssetr dnas lreus fnictonos à luer demande.

Au cuors de ses hreeus de délégation, le délégué sncdyail puet se déplacer hros de l'entreprise puor l'exercice de ses fonctions.

Il puet également, tnat dnurat les hurees de délégation qu'en dheors de luers hreeus hlleatibeus de travail, cuilcerr lmrnbieet dnas l'entreprise et y penrrde tuos catoncts nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nemnatmot auprès d'un salarié à son ptose de travail, suos réserve de ne pas aprotper de gêne iartpontme à l'accomplissement du traiavl des salariés.

2.4.?Local syndical, afahgfcie et dfusfoiin des communications

Un laocl sicnadyl est mis à la ditopiossin des soctneis sadcinyels dnas les cnidoionts prévues par les dsnioipotsis légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des luaocx snaydciux snot fixées par aoccrd aevc l'employeur.

L'affichage des cnctmooainimus syinedalcs s'effectue lrnbmieet sur des penaunax réservés à cet usage, ditictsns de cuex affectés aux ciuomocamntins du comité sicaol et économique.

Un eerlxiampe des cnmiaucnmoitos sndlycaeis est trsmnais à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les pnaaunex snot mis à la dotsiisopin de caquhe sieoctn sacdyilne sauvnit des modalités fixées par aoccrd aevc l'employeur.

Les poiacuntbils et tcarts de naurte snyadlice puevnet être lrbimneet diffusés aux taairuelvrls de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci aux heerus d'entrée et de stoire du travail.

La msie à dtspoiision des piaunoclitbs et tcatrs de naurte syndicale, siot sur un stie sdcnyial mis en plcae sur l'intranet de l'entreprise, siot par doisfufin sur la meiaersgse électronique de l'entreprise, diot être prévue par aocrcd d'entreprise.

Elle ne diot pas eeravtnr l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de cohix des salariés d'accepter ou de rseeufr un mseagse et s'exerce dnas des cointndois cemioplbtas aevc les eexeincgs de bon fnnncetnieomot et de sécurité du réseau iraiqmnfutoe de l'entreprise.

Le cnotenu des affiches, pocbalinitus et trcats est lrmbneiet déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des diispsotoins ratievels à la presse.

2.5.?Absences et inutiortenrps de tivaarl puor l'exercice d'un madnat syndical

Hors cas de pticpiiroaatn aux ciimsnoomss ptiierraas neaatonlis visées à l'article 4 du crpihtae Ier de la présente cveoonntin collective, cuhaqe délégué sacynidl dsoispe d'un tmeps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce tmeps est au mnios égal à :
1°?12 heuers par mios dnas les eitnprreses ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2°?18 heeurs par mios dnas les eisenretrps ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3°?24 heuers par mios dnas les eirteprsens ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce tpems puet être dépassé en cas de ccrentnaoscis exceptionnelles.

Sauf acrcod celilotcf contraire, lruoqse le représentant du pnreensol élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui venenint en déduction du nomrbe aenunl de jrous travaillés fixé dnas la cnonvteoin iluddvnleiie du salarié. Une demi-journée cposnrored à 4 heeurs de mandat.

Le délégué scnyadil cntearl dosipse de 24 herues par mios puor l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une ooigrtasiann syinclade d'employeurs ou une ogratanioisn sidlcynae de salariés représentative dnas le cmahp d'application de la cevtnonoin coceivllte peuvent clcnruoe une cnvoetonin de msie à diosiitopsn dnas le cdrae de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail, puor une durée au puls égale à 1 an, rlelebuaovne dnas les mêmes conditions.

La msie à doiistsiopn fiat l'objet d'un anvneat au carotnt de tiavral du salarié, qui en précise la durée asini que les hirearos de la msie à dsooisitipn si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur cnrvesoe la responsabilité du pmeeanit des salaires, chergas et fiars afférents à la prat de l'activité du salarié mis à dpioistosin qui s'effectue à son service. L'organisation sndcyilae de salariés représentative arsuse le pienamet des salaires, crhegas et fairs puor la prat de l'activité du salarié mis à ditsooisipn qui s'effectue puor le copmte de ctete organisation.

Pendant cttee msie à disposition, le salarié cvesnroe le bénéfice de l'ensemble des disptiioosns coetvilelnennons dnot il airaut bénéficié s'il aivat exécuté son taavirl dnas l'entreprise. La msie à dssootiiipn ne puet affecter, le cas échéant, la prtcoeotin dnot bénéficie le salarié en vtreu d'un mandat représentatif.

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

Article 3 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

3.1.?Mise en plcae et abtituitnors du CSE

Un comité saciol et économique (CSE) est mis en place dnas les esnrerpties d'au monis 11 salariés.

Sa msie en place n'est oiitgrloabe que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atniett padnent 12 mios consécutifs.

Les aitritbntous du CSE snot définies et vnaiert en fitoconn de l'effectif de la structure, tel que prévu aux aitrlecs L. 2312-1 et sivantus du cdoe du travail.

Les présentes dpisootnsiis de la ctonenvoin cctlilveoe noiantale n'ont pas puor finalité ni effet de litemir les iornoimntafs et ctonstiunaols prévues par le cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, qeul que siot l'effectif de la structure, la délégation du pseenornl au CSE a puor miisson de présenter à l'employeur les réclamations ilnlevuieidds ou ctvlcieloes ratlieves aux salaires, à l'application du cdoe du travial et des ateurs dipsiosniots légales connrnceat noamtnmet la pttocerion sociale, asnii que des cnteninovos et adroccs aipelblapcs dnas l'entreprise.

Elle ciutobrne à puvomroior la santé, la sécurité et l'amélioration des cdnitinoos de taarivl dnas l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du tiraval ou de meidaals pfrolelseoinnses ou à caractère professionnel.

La délégation du prseneonl excree le droit d'alerte dnas les ciinndtoos prévues aux arcetlis L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du travail.

Les meembrs de la délégation du pnnoeesrl du comité peneuvt siaisr l'inspection du tavrial de teutos les paetnils et orsetaobvnis raeetvils à l'application des diotoipsisns légales dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les esrrtienpes de puls de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vgeiuur otrue les atioutnbtris précitées, le CSE a puor misosin d'assurer une epseirsoxn ccveolltie des salariés pnattmeert la pirse en cmptoe petamenrne de lures intérêts dnas les décisions retalevis à la gietosn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la footramin pfslnirsoeonlee et aux tenecqihus de production.

Le comité est informé et consulté sur les qntuiseos intéressant l'organisation, la goetisn et la mrache générale de l'entreprise, naonemtmt sur :
1°?Les muerses de ntraue à afctefer le vlmuoe ou la suctutrre des eiffftecs ;
2°?La mdaioiicfotn de son ostiairnaogn économique ou jdriquiue ;
3°?Les ctioinonds d'emploi, de travail, nenoamtmt la durée du travail, et la faimoortn persnlelfonosie ;
4°?L'introduction de neoeuvlls technologies, tuot aménagement imponrtat minfadiot les ctindonois de santé et de sécurité ou les conitonids de taaivrl ;
5°?Les mesures peisrs en vue de fceitalir la mise, la riesme ou le mainetin au tiaarvl des accidentés du travail, des iiavdlnes de guerre, des iendlvais civils, des pnroseens antetties de maaldeis cuenqohirs évolutives et des salariés en sioauttin de handicap, nmnomatet sur l'aménagement des psoets de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des cinidotons de travail, le comité scaoil et économique :
1°?Procède à l'analyse des rsqueis polsfoneienrss aqulexus pvuenet être exposés les travailleurs, nnmtamoet les fmmees enceintes, asnii que des eeffts de l'exposition aux fcreuats de ruqesis prfolinsoseens mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail. Il est consulté sur le dcmeunot uqniue d'évaluation des riseuqs porflnsenseios et sur ses miess à juor ;
2°?Contribue nontmamet à fieailctr l'accès des fmeems à tuos les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des ptsoes de tiaravl aifn de feciailtr l'accès et le maeitnin des pnnseoers en sauitotin de hnaidcap à tuos les elmpois au cours de luer vie psnsoelilfoerne ;
3°?Peut stcusier tuote iittvnaiie qu'il eimste ultie et porpesor nmnteamot des acoints de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sxeuel et des agtinesesms sxsieets définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rfues de l'employeur est motivé.

Enfin, lros des vsetiis de l'agent de contrôle de l'inspection du tvarial mentionné à l'article L. 8112-1 du cdoe du travail, les mrbemes de la délégation du penseonrl au comité siacol et économique snot informés de sa présence par l'employeur et peevnut présenter lrues observations. L'agent de contrôle se fiat aoacgmcnepr par un mebmre de la délégation du poenesrnl du comité, si ce dnreeir le souhaite.

3.2.?Heures de délégation

Le nbmroe d'heures de délégation est fixé sleon les doipnsostiis du cdoe du tivaral aux aitlrces L. 2315-7 à L. 2315-13.

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

En ailiotcppan des aciterls L. 2145-5 et stuavins du cdoe du travail, tuos les salariés, snas cidtonion d'ancienneté, désireux de ppiitercar à des sgaets ou seosniss de foortmain économique, sicloae et entameernnnliove ou de faormtoin slyicdane organisés siot par des ctneers rattachés à des ooraatnsginis sacyildens de salariés habilitées au nvieau ntaaonil et interprofessionnel, siot par des inutiistnots spécialisées, ont droit, sur luer demande, à un ou perliuuss congés dnot la durée mximalae est de 12 juros par an. La durée de cahque congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jruos puor les arnmuaites de sagtes ou sessions, et puor les salariés appelés à eecerxr des responsabilités syndicales. Il puet s'agir de salariés élus ou désignés puor rlpimer des fnoiontcs représentatives dnas l'entreprise, de cnitdadas à de tllees fonctions, ou einfn de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, siot dnas les ieatnncss dreaiegtnis de luer syndicat, siot dnas les onrgsmieas où ils représentent celui-ci.

Le nmbore aennul toatl de jours de congés pirs par l'ensemble du pornesnel puor ces faiomotnrs asnii qu'au ttrie de la fotomiran des mebmres de la délégation du CSE est défini par la loi.

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

Au début de son mandat, le représentant du pronesnel titulaire, le délégué siacdynl ou le triltiaue d'un mndaat sanicdyl bénéficie, à sa demande, d'un etnrtieen iiuenidvdl aevc son eomleuypr prtaont sur les modalités parutqeis d'exercice de son maandt au

Avenant n 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective portant révision du chapitre V Contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 1er, intitulé « Cdnoioitns d'embauche », est désormais ansii rédigé :

« Aitrcle 1er
Conditions d'embauche

1.1. Dioinspstios générales

Les eoeyumlrps à la rreechhce de pesnnerol punevet procéder par tuot myoen (annonce en ligne, annnoce presse, secivers spécialisés, aegnecs de recrutement, pôle emploi, AEPC ?).

Lors de ttoue embauche, l'employeur diot s'assurer du reescpt de ses ogintoalibs en matière de priorité de réembauchage. Il diot s'assurer du rceespt de ses otongabilis en matière de priorité d'accès des salariés à tmeps pairetl sohinutaat ocupecr ou rdpeernre un emopli à tmeps comlept et des salariés à tepms cpeomlt shtnaaouit ouepccr ou rednrrepe un elpomi à tmeps partiel.

Il diot s'assurer, également, du rceepst de son oglibtiaon d'emploi de talurelvrais handicapés, mutilés de gurere et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. À ce titre, les établissements deionvt sisftaaire aux oginaoblits légales en fevaur de l'emploi des trullieravas handicapés dnas les cdoiitonns de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail. Ils dvieont privilégier l'emploi des taeirrauvlls handicapés plutôt que le vseenmert libératoire de la cibintrootun prévue en cas de non-occupation de ces dirreens dnas les pprotooirns légales.

De façon générale, acuune pesrnone ne porura être écartée d'une sien de l'entreprise au rgeard de son emploi. Il puet se firae aoegcacmpnr par une psroenne de son cihox apnenpatrat au pesenrnol de l'entreprise. Cet eneetitrn ne se sbtitsuue pas à l'entretien psrseonoenifl mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Lorsque l'entretien pnsfieosoenrl est réalisé au trmee d'un maadnt de représentant du pnenesorl taruiitle ou d'un mndaat syndical, celui-ci pmeert de procéder au remsnceeent des compétences aceqsius au cruos du manadt et de préciser les modalités de vairlisaoton de l'expérience acquise. Puor les eeerintprss dnot l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce resemencent est réservé au tiraitule de mdnaat dsopnaist d'heures de délégation sur l'année représentant au minos 30 % de la durée de travial fixée dnas son ctronat de tvaiarl ou, à défaut, de la durée aplicabple dnas l'établissement.

En l'absence d'accord coillectf de brcahne ou d'entreprise déterminant des giraaetns d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux areltcis L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du cdoe du tiaarvl au mions aussi flaoebrvas que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lroqsue le nomrbe d'heures de délégation dnot ils deinsopst sur l'année dépasse 30 % de la durée de tavaril fixée dnas luer cntraot de tviaral ou, à défaut, de la durée aiblpcplae dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au mions égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux amuittonnaegs générales et à la mneynoe des aeougimtntnas iidvelidnlues perçues pnedant cette période par les salariés ralneevt de la même catégorie poireeosfnlsnle et dnot l'ancienneté est cbaparmloe ou, à défaut de tles salariés, aux atnagenuoitms générales et à la mnenyoe des anetontmgauis iedueinilvlds perçues dnas l'entreprise.

procédure de rmecrutenet puor l'un des mfotis mentionnés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Toute eubhmcae diot friae l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des sicveres de l'Urssaf. À défaut, l'employeur est pilassbe de sanctions.

1.2. Dumtnoces à poudrrie par le salarié

En vue de l'embauche, tuot salarié diot porudire à son elumyeopr :
? son état civil ou sa crtae d'identité ;
? s'il est étranger, les dcumetons prévus par les lios et décrets en veuigur ;
? son dnerier cciratefit de tairval et, si l'employeur le demande, ses cecitiatrfs antérieurs ;
? son numéro d'assuré siacol ;
? puor les mneiurs non émancipés, l'autorisation de la pesnnroe exerçant l'autorité parentale. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 2, intitulé « Rédaction du catnrot de traiavl », est désormais aisni rédigé :

« Arltcie 2
Rédaction du crntoat de tvarial

Le coartnt de tvairal diot être écrit et friae état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en dbuole emaprxiele dnot un eaimpexrle est rmies au salarié.

Outre les celasus particulières prévues par la loi, le carotnt de tvarial mnnnoeite nneamomtt :
? la nuatre du craontt ;
? le nom ou la roisan scilaoe de l'employeur ;
? l'adresse de l'employeur ;
? les nom et prénom du salarié ;
? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du titre vlaant artiaoostuin de taarivl ;
? le numéro nantaoil d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de nsacsiane ;
? la dtae d'embauche ;
? le leiu de tvriaal ;

? la dénomination de l'emploi ;
? l'emploi occupé et le naveiu hiérarchique crpesadrnoont de la claicitaiossfn coeenontlnnilve ;
? le sariale de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
? la durée de tvairal de référence ;
? les citoinodns particulières de travail, et naotmnmet les périodes et le nmbore de snaeeims où le salarié srea amené à acmlocipr des sujétions particulières ;
? les modalités de prise du roeps hoaedbaimrde ;
? les différents ateanavgs en nartue et les modalités de luer cssaioetn en fin de cnrtoat ;
? les modalités de la période d'essai ;
? la référence de l'organisme auequl l'employeur verse les coisatotnis de sécurité soalice et le numéro suos leeuql ces cootiansits snot versées ;
? le nom des casises de rrtatiee complémentaire et de prévoyance ;
? la référence à la cvonniteon clvctieloe nnioalate des cmmoerecs de détail non alritneemais (IDCC 1517) et les modalités de sa ctnuoialostn sur le leiu de travail.

Les sgaaenriits renpaellpt aux eeeripnsrts que caneeitrs moneints cleoneovteilnnns deiovnt oeraboinmgteilt furegir sur la fihce de piae du salarié, nomatmnet le nom de la coniveontn cliltecvoe appbclaile (convention colctelvie ntioanlae des crmecemos de détail non alimentaires), la qctaofiluiain et le nieavu cntovonienenl défini par la gllrie de ciasiitfscaoln (voir gllire de cfaiiisastclon en aexnne du crahipte XII « Cnlsiisotacifas »). Il est conseillé aux eprinestres de friae frieugr sur le blluietn de piae le numéro d'identification atdisivatmirne de la cotievnonn : ICDC 1517. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 3, intitulé « Période d'essai (durée, rovnlelmeneeut et rpurute de la période d'essai) », est anisi modifié :

I. ? À l'intitulé, après le terme « période d'essai », snot insérés les mtos : « des cottnars à durée indéterminée ».

II. ?*À l'article 3.3, troisième alinéa, la référence : « L. 1332-2 » est remplacée par la référence : « L. 1232-2 ».* (1)

III. ? Au même alritce 3.3, à la situe du cinquième alinéa, snot ajoutés duex alinéas aisni rédigés :
« La période d'essai, ruelmenneeovlt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée de ce délai de prévenance.
Lorsque le délai de prévenance se tnremie au-delà de la période d'essai, les juros qui vneninet en dépassement de la période d'essai snot rémunérés mias ne peveunt pas être travaillés. »

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet des dtioosipniss de l'article L. 1332-2 du cdoe du travial et de la jcuuisrepndre de la cuor de ctaaiossn (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975).
(Arrêté du 1er jileult 2022 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 4, intitulé « Cnraott à durée déterminée », est asini modifié :

I. ? Au troisième alinéa, pinot numéroté 3 qui cncenore les « Eompils à caractère snieaisnor ? », après les mtos : « nuatre tmorirpaee de ces emplois. » est ajoutée la pshare sautvnie :
« Lqorsue la durée du ctoarnt de travial est inférieure à un mois, un suel biulletn de piae est émis par l'employeur. »

II. ? À la stiue de cet ajout, snot insérés toirs points, numérotés de 4 à 6 et asnii rédigés :
« 4. ? Rmelcenemapt d'un cehf d'entreprise artisanale, itrendslilue ou commerciale, d'une pennosre exerçant une psfrsooein libérale, de son cnjoniot piratpincat eetecifenvfmt à l'activité de l'entreprise à trtie pfienesrosnol et hiautbel ou d'un associé non salarié d'une société cviile professionnelle, d'une société ciilve de meoyns d'une société d'exercice libéral ou de ttuoe aurte ponsenre mlroae exerçant une poesosifrn libérale.
5. ? Remplnmceeat du cehf d'une epxttioailon airlcoge ou d'une eertnsirpe mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du cdoe rrual et de la pêche maritime, d'un adie familial, d'un associé d'exploitation, ou de luer cnionjot mentionné à l'article L. 722-10 du même cdoe dès lros qu'il praitcpie eeetnevmfcfit à l'activité de l'exploitation alircoge ou de l'entreprise.
6. ? Reumrcenett d'ingénieurs et de cadres, au snes des cntvnoneois collectives, en vue de la réalisation d'un obejt défini lorsqu'un aoccrd d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) les nécessités économiques aleuquelxs ces cantrtos snot stbpceuseils d'apporter une réponse adaptée ;
b) les cidnoiotns dnas lqeuleless les salariés suos ctanrot à durée déterminée à obejt défini bénéficient de ganarties rtaielevs à l'aide au reclassement, à la vaiitaoldn des auqics de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la foioratmn plirensofoeslne ciunonte et peuvent, au cuors du délai de prévenance, mlbiiesor les moyens dieibosplns puor oenrasgir la siute de luer praocrus psrefiesoonnl ;
c) les ctnoidinos dnas lqelseelus les salariés suos ctraont à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux eimlpos en crtanot à durée indéterminée dnas l'entreprise. »

III. ? L'article 4.2, intitulé « Indemnité de fin de cranott à durée déterminée », est désormais asnii rédigé :

« 4.2. ? Indemnité de fin de conartt à durée déterminée

Conformément aux disiiopontss légales et réglementaires, une indemnité de fin de cotrnat égale à 10 % du mnoatnt de la rémunération toatle brute perçue jusqu'au trmee du craontt est due au salarié, suaf dnas les cas svntuais :
? si la ruptrue anticipée du crotant de tivaral est à l'initiative du salarié ;
? si la rtupure anticipée du cantrot de tirvaal est due à une ftaue grave, faute lurode du salarié ou en cas de fcore majeure. Toutefois, lrqouse le cornatt de tavrial est rompu anvat l'échéance du treme en risoan d'un sstirine reenvlat d'un cas de force majeure, le salarié a également dirot à une indemnité ccnrtpmisaoee dnot le mnantot est égal aux rémunérations qu'il ariuat perçues jusqu'au treme du contrat. Cttee indemnité est à la crhage de l'employeur ;
? si la rtuupre du ctorant à durée déterminée ieneirvtnt au cuors de la période d'essai ;
? si le ctrnaot est destiné à fveriosar le reeumcretnt de caeitnres catégories de peonresns snas epomli (contrat uuniqe d'insertion, cnotrat de posarlfnsoitiioseann ?) ;
? si l'employeur s'est engagé à assuerr un complément de frimoaotn poeeorsllfnnise au salarié ;
? si le catnort est clocnu aevc un jeune, sur son temps de vcnaaecs siorlceas ou uvnetiriseairs ;
? s'il s'agit d'un elopmi sioeisannr ou d'un elpmoi puor leuqel l'usage exluct le rcoeurs à un cnartot à durée indéterminée ;
? si la rotealin de tviraal se poursuit, sur un même psote ou sur un poste différent, suos fmroe de cnoratt à durée indéterminée immédiatement à l'issue du catnrot à durée déterminée, snas interruption. »

IV. ? À la suite de l'article 4.2, il est inséré un airlcte numéroté 4.3, et asnii rédigé :

« 4.3.
Renouvellement et délai de caecrne

Les ditoinsoisps ceonlnennleiotvs reiltaevs au nombre mximaal de rtueeomnlveelns psleosibs puor un cnaortt à durée déterminée, ainsi qu'au délai de craecne entre duex cotratns à durée déterminée dnas le cadre d'un surcroît tpmeiraroe d'activité, snot réglées par l'accord de bcarnhe du 14 smbrepete 2021. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 5, intitulé « Ebuamhce à l'issue d'un conartt de pnalfossatesiroinoin », est anisi modifié :

I. ? À l'intitulé, après le mot : « poeniitoslssiaanfron », snot insérés les mtos : « ou d'apprentissage ».

II. ? Après le mot : « paaneoirssonsiltiofn », snot insérés les mtos : « ou d'apprentissage ».

III. ? À la stuie du peiremr alinéa, il est inséré un sonced alinéa, aisni rédigé :
« La durée du crtanot de pnartsinilsesoaofoin ou du ctoanrt d'apprentissage est pirse en cmpote puor l'ouverture et le ccalul

des drtois liés à l'ancienneté du salarié embauché. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 6, intitulé « Eahmubce à l'issue d'autres stages », est asini modifié :

I. ? Dnas la sdonece parenthèse, après les mtos : « hros carnott de pstnilorsionoefisaan », snot insérés les mtos : « et d'apprentissage ».

II. ? Après les mtos « ctete dernière de puls de la moitié. », il est inséré la phsrae stnaviue :
« Toutefois, lrosuqe cttee eahcbmue est effectuée dnas un elmopi en ccsonoedpnrare aevc les activités qui aanveit été confiées au stagiaire, la période de stgae diot être déduite intégralement de la période d'essai. »

III. ? À la stiue de cet ajout, il est inséré un scoend alinéa, aisni rédigé :
« La durée du stgae est prsie en cmptoe puor l'ouverture et le cualcl des driots liés à l'ancienneté du salarié embauché. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 7, intitulé « Csulae de saagudreve », est supprimé.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent avannet est notifié à cemoptr de sa sagnitrue à l'ensemble des oinigstranaos srlaaelais représentatives puor erecixce éventuel du driot d'opposition dnas les cioninotds définies par la loi. Il est déposé au ministère du tvriaal et au cinoesl de prud'hommes de Paris.

Le cntoenu de cet aenvant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies puor les etsirerneps de minos de 50 salariés.

Le présent anavent ertne en alotiapipcn à ctpomer du pmeierr juor du mios qui siruva la patroiun au Junraol ocfefiil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À tirte d'information, les peitars stieiangras ont fiat le coihx d'annexer au présent acrocd une vsoiren « consolidée » du cphartie V dnas sa neoullve rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les osiaonitnrags représentatives dnas le champ de la bchnrae des cemmroecs de détail non alrtaemneiis (IDCC 1517) ont consacré psurlieus réunions à eaemnixr l'actualisation de la cnoitneovn colcevtlie nationale, en snpmauript citnaers aleritcs dvueens obsolètes, en mdnifoait et en atjouant critanes atreus articles.

À l'issue de ces travaux, les prrieeatnas sicoaux ont cvneonu de cnoucrle plrisuues aventnas successifs, récapitulant, puor un ou puuleirss cirtpheas de la cnontevoin cvolciltee nationale, les suppressions, aoujts et madifocoitins évoqués ci-dessus.

Le présent aneanvt est raitlef au chrptiae V de la ceotinovnn ccoltveile nationale, intitulé « Caonrtt de traavil ».

Dispositions préliminaires

Le paln suinavt est ajouté en tête du charpite V :

Article 1er ? Cditinonos d'embauche
Article 2 ? Rédaction du ctaonrt de travail
Article 3 ? Période d'essai des carttnos à durée indéterminée
Article 4 ? Ctroant à durée déterminée
Article 5 ? Ebuchame à l'issue d'un cnrtaot de panrfiostslioasoienn ou d'apprentissage
Article 6 ? Euhcambe à l'issue d'autres stages.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre V

Chapitre V Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er?|?Conditions d'embauche
Article 2?|?Rédaction du contart de travail
Article 3?|?Période d'essai des cantotrs à durée indéterminée (durée, rleneeuoemlvnt et rtuprue de la période d'essai)
Article 4?|?Contrat à durée déterminée
Article 5?|?Embauche à l'issue d'un cotanrt de plotaooisrniesfaisnn ou d'apprentissage
Article 6?|?Embauche à l'issue d'autres stages.

Article 1er - Conditions d'embauche
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

1.1.?Dispositions générales

Les elyuprmeos à la rhehcerce de pneenorsl pueenvt procéder par tuot meoyn (annonce en ligne, annnoce presse, siervces spécialisés, aeecgns de recrutement, pôle emploi, APEC?).

Lors de totue embauche, l'employeur diot s'assurer du rseecpt de ses oniblitgaos en matière de priorité de réembauchage. Il diot s'assurer du repesct de ses oblaoniigts en matière de priorité d'accès des salariés à tpems prietal suoaatihnt ocpucer ou rrneeprde un emlpoi à tmeps cemplot et des salariés à tpems cpmeolt sahoiuntat opcceur ou rerndpree un epolmi à tmpes partiel.

Il diot s'assurer, également, du rpsceet de son otilbiogan d'emploi de tavaurlierls renncuos handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. À ce titre, les établissements denvoit srsaaitife aux ooitabginls légales en feavur de l'emploi des tvlauirarels en suiitoatn de hcdniaap dnas les ciidontons de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail. Ils dnoivet privilégier l'emploi des tlualareivrs en suiitotan de hdainacp plutôt que le veemrnest libératoire de la cuibttornoin prévue en cas de non-occupation de ces dreneris dnas les pptnroooris légales.

De façon générale, auunce psnnroee ne proura être écartée d'une procédure de ruetrcmneet puor l'un des miftos mentionnés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Toute ecuhbame diot farie l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des sevirces de l'Urssaf. À défaut, l'employeur est paisslbe de sanctions.

1.2.?Documents à porirude par le salarié

En vue de l'embauche, tuot salarié diot pdroiure à son epouymler :
? son état ciivl ou sa ctrae d'identité ;
? s'il est étranger, les dntemoucs prévus par les lios et décrets en veuugir ;
? son dreiner cetiricaft de tiavral et, si l'employeur le demande, ses cierfacitts antérieurs ;
? son numéro d'assuré siaocl ;
? puor les mnuiers non émancipés, l'autorisation de la pernsnoe exerçant l'autorité parentale.

Article 2 - Rédaction du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le coratnt de trivaal diot être écrit et farie état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en dbolue expelrmaie dnot un epirelaxme est reims au salarié.

Outre les clseaus particulières prévues par la loi, le cnortat de tivaarl mtnnoneie nmamtoent :
? la nautre du ctnarot ;
? le nom ou la roisan silcaoe de l'employeur ;
? l'adresse de l'employeur ;
? les nom et prénom du salarié ;
? la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le tpye et le numéro d'ordre du ttrie vanlat aoroausititn de taivral ;
? le numéro ninoatal d'identification du salarié et, à défaut, sa dtae et son leiu de naicssnae ;
? la dtae d'embauche ;
? le leiu de tiarval ;
? la dénomination de l'emploi ;
? l'emploi occupé et le nvaeiu hiérarchique crpensnardoot de la cisaficasilotn cnlnoenotenlvie ;
? le siraale de bsae et les différents éléments de la rémunération ;
? la durée de tariavl de référence ;
? les coditninos particulières de travail, et nmontamet les périodes et le nmrobe de seemians où le salarié srea amené à apclcmior des sujétions particulières ;
? les modalités de prsie du repos hdroaemibade ;
? les différents agvtaanes en nuatre et les modalités de luer cosisaten en fin de ctnoart ;
? les modalités de la période d'essai ;
? la référence de l'organisme auueql l'employeur vsree les coatioistns de sécurité soicale et le numéro suos leqeul ces ctsatoniois snot versées ;
? le nom des cssieas de rttiaere complémentaire et de prévoyance ;
? la référence à la ctooinenvn cillceovte ntanoaile des corecmmes de détail non aleriiantems (IDCC 1517) et les modalités de sa csoutoanltin sur le leiu de travail.

Les stngairaies reenalpplt aux etpsrrieens que ctaeniers mnintoes cnleeloevnnnotis dnoviet oeilbmenaigortt frugier sur la fcihe de piae du salarié, noneamtmt le nom de la cteonvnoin cvleltoice appalclbie (convention cvlilotcee nntloiaae des cemmoecrs de détail non alimentaires), la qaiutilaoicfn et le neaivu conntevnoniel défini par la glirle de cafosiilscitan (voir glilre de coiiaaislcftsn en anxnee du caprhtie XII « Cialnocifiassts »). Il est conseillé aux eeirrptesns de friae feiurgr sur le builetln de piae le numéro d'identification atmsdtiivanrie de la cooientvnn : ICDC 1517.

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

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

3.1.?Durée de la période d'essai

Le cotnrat de traavil n'est considéré cmome définitivement clconu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son rleeunlovneemt diovent être expressément stipulés dnas la lertte d'engagement ou le cnoatrt de trivaal à durée indéterminée.

La période d'essai pmreet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nemnmtoat au reargd de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fncntioos occupées lui conviennent.

Le crantot de taravil n'est considéré cmmoe définitivement cnclou qu'à la fin de la période d'essai qui est de :
? 2 mios puor les salariés classés aux naievux I à V ;
? 3 mios puor les salariés classés au neviau VI ;
? 4 mios puor les salariés classés aux nviueax VII, VIII et IX.

3.2.?Renouvellement de la période d'essai

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

La période d'essai pourra être renouvelée une fios de la façon stvnuiae :
? naievux II à V (employé) : 1 mois, siot une période d'essai rllnnuveeeemot coirmps ne pounavt excéder 3 mios ;
? neaivu VI (agent de maîtrise) : 1 mois, siot une période d'essai rnnmleleeeovut cpoirms ne puavnot excéder 4 mios ;
? nuievax VII à IX (cadres) : 2 mois, siot une période d'essai rneelnlemeuvot compirs ne ponvaut excéder 6 mois.

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

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

En cas de rpruute de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai mnmiial de prévenance srea observé, suaf en cas de ftaue grave.

Nota. ? Loqurse l'employeur iouvqne un motif dairislciinpe puor mrttee fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur diot reepcsetr la procédure diriacniiplse prévue par le cdoe du travail, à défaut de qoui il s'expose à doevir vserer au salarié des dagemmos et intérêts puor non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, diot dnoc netmmanot être respectée la cavonotcion à un eeettinrn préalable prévue à l'article L. 1232-2 du cdoe du travail.

Le délai de prévenance ne puet avior puor efeft de pgoreonlr la période d'essai au-delà des maimxa prévus à l'article 3.2 du présent chapitre.

À défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le cortnat de tviaarl srea considéré cmome coratnt de tviaral à durée indéterminée.

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

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

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

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

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

3.5.?Rupture à l'initiative du salarié

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

Durée de présence dnas l'entreprise	Durée du délai de prévenance
En doessus de 8 jorus de présence	24 heures
À paitrr de 8 jours de présence	48 heures

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

Article 4 - Contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le cntorat à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en vuiegur qui sitpule qu'il puet être cnolcu :
? puor l'exécution d'une tâche précise et toimraerpe dnas les cas lameitenvmiitt énumérés par la loi et nmmoatent puor le rlcemmenepat d'un salarié absent, excepté puor fiat de grève ;
? dnas le cdare des mrseues puor l'emploi ou puor asuersr une forimaotn professionnelle.

Le crotant à durée déterminée est oioriabeegltnmt écrit. Le ctnorat diot corometr les mnoeints oloetgiibars prévues par le cdoe du taiarvl (art. L. 1242 et suivants). Il ne puet aivor puor ojebt de pooiuvrr debmuealrnt un elpmoi lié à l'activité nrlomae et peanrentme de l'entreprise.

Sous réserve des dosptniisios de l'article L. 1242-3, un crnotat de tiaavrl à durée déterminée ne puet être coclnu que puor l'exécution d'une tâche précise et treirompae nmeanmott dnas les cas svutnais :

1. ? Reamneplecmt d'un salarié, en cas :
a) D'absence ;
b) De pgasase piovrrosie à tmpes partiel, ccnolu par aenvnat à son caotnrt de tvaairl ou par échange écrit etrne ce salarié et son eeomyulpr ;
c) De siepnsuosn de son coatrnt de taarvil ;
d) De départ définitif précédant la sispourepsn de son pstoe de tiavarl après ciaunooslttn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en estixe ;
e) D'attente de l'entrée en secirve ectveffie du salarié recruté par ctranot à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. ? Asermisocnect toerriampe de l'activité de l'entreprise.

3. ? Eiploms à caractère sonnsiiear ou puor lesquels, dnas cnteairs scetreus d'activité définis par décret ou par cnneotovin ou acocrd cicolletf de tvarial étendu, il est d'usage canotsnt de ne pas rriouecr au coanrtt de tviraal à durée indéterminée en rosain de la nturae de l'activité exercée et du caractère par nature tapeiomrre de ces emplois. Lusroqe la durée du cnoratt de tivraal est inférieure à un mois, un suel bitullen de piae est émis par l'employeur.

4. ? Raeenmlcempt d'un cehf d'entreprise artisanale, itnlrisduele ou commerciale, d'une pnosrene exerçant une pssefoiorn libérale, de son cnonjiot paiiapctnrt eenvmticeefft à l'activité de l'entreprise à ttrie pieonorsfsenl et heiubtal ou d'un associé non salarié d'une société cilive professionnelle, d'une société cliive de moynes d'une société d'exercice libéral ou de toute autre pnrnsoee moarle exerçant une psersoifon libérale.

5. ? Rnmpemecalet du cehf d'une eploitatxion arciogle ou d'une eprtinesre mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du cdoe ruarl et de la pêche maritime, d'un adie familial, d'un associé d'exploitation, ou de luer coojnnit mentionné à l'article L. 722-10 du même cdoe dès lros qu'il picaprite enctfeimvefet à l'activité de l'exploitation algciroe ou de l'entreprise.

6. ? Rmecrenutet d'ingénieurs et de cadres, au snes des cotvinennos collectives, en vue de la réalisation d'un ojebt défini lorsqu'un accrod d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) Les nécessités économiques aelluqxeus ces ctanorts snot speciultbess d'apporter une réponse adaptée ;
b) Les ciinontods dnas lqelleeuss les salariés suos ctarnot à durée déterminée à ojbet défini bénéficient de gretiaans revtliaes à l'aide au reclassement, à la votdilaain des aiqucs de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la fiootmran plelooerssfinne ctunonie et peuvent, au crous du délai de prévenance, mbiseoilr les menyos dbnieplosis puor oeiasrngr la suite de luer praoucrs pinnssrfoeoel ;
c) Les cinnotodis dnas llulqseees les salariés suos caotnrt à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux eiolpms en contart à durée indéterminée dnas l'entreprise.

Le pnosenrel lié par un tel ctarnot bénéficie des mêmes agnaatves que le porenesnl suos catonrt à durée indéterminée.

4.1. ? Période d'essai dnas le crade d'un ctonrat à durée déterminée et préavis

Le cnarott de tvarial à durée déterminée puet cptroeomr une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :
? 1 juor par sanieme (sans que la durée piusse dépasser 2 semaines) puor les cotrtnas inférieurs ou égaux à 6 mios ;
? 1 mios muxiamm puor les cottrnas supérieurs à 6 mois.

En l'absence de trmee précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par roppart à la durée miamlnie du contrat.

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

Pour les ctorntas à durée déterminée stailpnut une période d'essai d'au mions 1 semaine, l'employeur qui met fin au ctnarot en crous ou au temre de la période d'essai, diot prévenir le salarié dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hereus en deçà de 8 juors de présence ;
? 48 hereus ertne 8 jours et 1 mios de présence ;
? 2 siemenas après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

4.2. ? Indemnité de fin de coartnt à durée déterminée

Conformément aux distisinoops légales et réglementaires, une indemnité de fin de cantort égale à 10 % du montnat de la rémunération talote burte perçue jusqu'au treme du cranott est due au salarié, suaf dnas les cas suvtinas :
? si la rptruue anticipée du conrtat de taiavrl est à l'initiative du salarié ;
? si la rrptuue anticipée du ctaront de tairval est due à une ftuae grave, ftuae lorude du salarié ou en cas de focre majeure. Toutefois, lsourqe le catnort de tivraal est rmopu avnat l'échéance du tmere en rsioan d'un sinsirte rnaveelt d'un cas de force majeure, le salarié a également dorit à une indemnité cisraetcopnme dnot le mnnoatt est égal aux rémunérations qu'il aruiat perçues jusqu'au tmree du contrat. Ctete indemnité est à la crhage de l'employeur ;
? si la rprtuue du cnroatt à durée déterminée iterennivt au cours de la période d'essai ;
? si le ctaront est destiné à fovaresir le rneertemuct de ctaiernes catégories de pneonress snas eopmli (contrat uquine d'insertion, cnrtoat de pefinosaastiirnloson ?) ;
? si l'employeur s'est engagé à arseusr un complément de frmooiatn pfnolseloenrise au salarié ;
? si le carotnt est clconu aevc un jeune, sur son tmpes de vcaceans sarciloes ou uivnsrtraeieis ;
? s'il s'agit d'un elompi sinionaesr ou d'un elmpoi puor leqeul l'usage eucxlt le rrecous à un cnrtaot à durée indéterminée ;
? si la roeatlin de travail se poursuit, sur un même pstoe ou sur un ptsoe différent, suos fmore de crtoant à durée indéterminée immédiatement à l'issue du ctanort à durée déterminée, snas interruption.

4.3. ? Romneuleenlvet et délai de carence

Les dpnisotisios cninnleenolvtoes retaeilvs au nbomre mmaixal de reoltneelnuvmes pelisosbs puor un coanrtt à durée déterminée, asini qu'au délai de craecne entre duex ctoarnts à durée déterminée dnas le cadre d'un surcroît traremoipe d'activité, snot réglées par l'accord de bhrcane du 14 serpbmete 2021.

Article 5 - Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le croantt de tairavl d'un salarié embauché à l'issue d'un caontrt de pleossoistiarfnionan ou d'apprentissage réalisé dnas l'entreprise ne diot pas cortomper de période d'essai.

La durée du ctroant de peaoasforlotinisnisn ou du cnotrat

d'apprentissage est psire en ctpmoe puor l'ouverture et le caucll des dtiros liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Article 6 - Embauche à l'issue d'autres stages
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'exception des sgates d'une durée au minos égale à 6 mios (en un ou pilrueuss sgtaes draunt l'année scoirale ou uriivrieatnse dnas l'entreprise) puor lqlseeus l'embauche srea immédiate et snas période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un sgate intégré à un cuusrs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études (hors crtaont de paasetisornofiiosnln ou d'apprentissage ? cf. art. 5 supra), la période de sgate diot être déduite de la période d'essai snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié. Toutefois, lrusoqe cette ehamucbe est effectuée dnas un eomlpi en conronpesrdcae aevc les activités qui aivanet été confiées au stagiaire, la période de sgate diot être déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du sagte est psire en cotmpe puor l'ouverture et le cuclal des droits liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Avenant n 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, portant révision du chapitre VI Rupture du contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 1er, intitulé « Préavis », est anisi modifié :

I. ? À la sutie du pmreeir alinéa, le taelbau est supprimé et remplacé par le taealbu snuaivt :

Qualification du salarié	Mode de rpruute								
	? Démission qlluee que siot la durée de présence ? Liecceimnent avnat 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rtraiete aavnt 2 ans d'ancienneté	? Lciennceiemt au-delà de 2 ans d'ancienneté ? Msie à la rirttaee au-delà de 2 ans d'ancienneté	? Départ à la rtartiee anavt 2 ans d'ancienneté	? Départ à la rtiaetre au-delà de 2 ans d'ancienneté	Niveaux I, II, III, IV, V	1 mios	2 mios	1 mios	2 mios
					Niveau VI	2 mios	2 mios	1 mios	2 mios
					Niveaux VII, VIII, IX	3 mios	3 mios	1 mios	2 mios

II. ? À la sutie du tbaaleu ci-dessus, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« En actliiopapn de l'article L. 5213-9 du cdoe du travail, la durée du préavis de leiminneecct d'un salarié en saotutiin de hciandap csnporoerd au dobule de la durée fixée puor les aeturs salariés, dnas la limite de 3 mois. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 2, intitulé « Lcennmeieict iunividedl », est ainsi modifié :

I. ? Au snoced alinéa, les tmrees : « délégué du personnel, mrmbee du comité d'entreprise, délégué snaidycl ? » snot remplacés par les teemrs : « délégué syndical, mrebme élu du comité sioacl et économique ? ».

II. ? Au senocd alinéa, à la stiue des mtos : « puor pvuioor le lcieiecnr », il est ajouté la pasrhe stauvine :
« La dmnedae d'autorisation se frea conformément à la législation scloaie en vigueur. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 3, intitulé « Lcneicnmeeit iveniuddil puor mitof économique », est supprimé.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 4, intitulé « Rurupte cnieoveltolnnne », diveent l'article 3, en casornenvt le même intitulé, et il est ainsi modifié :

La référence « L. 1137-11 » est remplacée par la référence « L. 1237-11 ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 5, intitulé « Itonidensamin ctoovnlnelenine du lneicenecmit », dneveit l'article 4, en cvosraennt le même intitulé, et il est désormais anisi rédigé :

« Tuot salarié licencié, que le miotf siot prnosneel (sauf en cas de ftuae grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté une indemnité de lcmcenineiet calculée comme siut en fcoinotn de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la dtae de fin du catonrt (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de lmeenceniict ne puet être inférieure aux matontns siutavns :
? 1/4 de mios de sliaare par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de slariae par année d'ancienneté puor les années à paitrr de 10 ans ;
auxquels s'ajoute 1/ 15e de mios de sraliae par année d'ancienneté à piartr de 10 ans.

Le saraile à pdrnree en cpmote puor le cculal de cette indemnité est, sleon la flomrue la puls aevtasuange puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération butre des 12 mios précédant la niofioaittcn du lcieeemcnint (ou, loursqe la durée de scirvee du salarié est inférieure à 12 mois, la myoenne mllensuee de la rémunération de l'ensemble des mios précédant la nctifotaioin du licenciement) ;
? siot 1/3 de la rémunération bture des 3 mios précédant la nofitiotican du lcmnineiecet (dans ce cas, les premis ou girtaifncoitas versées pneadnt la période ne snot peisrs en cptmoe que pro rtaa temporis).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée plniteromrnlenoepot au nbrome de mios ceotpmls accomplis.

L'indemnité de lineneieccmt ne se cluume pas aevc totue aurte

indemnité de même nature. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 6, intitulé « Départ à la rtteraie à l'initiative du salarié », devient l'article 5, en cenvnaosrt le même intitulé, et il est aisni modifié :

Au seoncd alinéa, la référence « vior art. 8 inrfa » est remplacée par la référence « vior art. 7 infra ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 7, intitulé « Ieiinnamdston ciovenleontlnne du départ à la rireatte », denivet l'article 6, en cnnesaovrt le même intitulé, et il est anisi modifié :

I. ? Le deuxième alinéa, aisni que ses duex tirets, est désormais ansii rédigé :
« Le sarliae à pdnrree en coptme puor le ccaull de cette indemnité est, seoln la fumolre la puls avguntsaaee puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération brtue des 12 mios précédant le départ à la riterate ;
? siot 1/3 de la rémunération bture des 3 mios précédant le départ à la retraite (dans ce cas, les permis ou gairtotinafics versées pnednat la période ne snot psiers en copmte que pro rtaa temporis). »

II. ? Au quatrième et dnerier alinéa, les mtos : « légale à » snot remplacés par les mtos : « égale à ».

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 8, intitulé « Départ à la rtraetie à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite) », deievnt l'article 7, en csrnvaonet le même intitulé, et il est désormais asnii rédigé :

« L'employeur ne puet pas mrtete à la rritatee un salarié aavnt l'âge d'ouverture aqmiuttuoae du driot à psonien à tuax plein, et ce jusqu'au 70e ainarersinve de l'intéressé, snas aivor au préalable respecté les cidnooitns sntevaius :
? l'employeur diot irenogterr par écrit le salarié, au mnios 3 mios anvat la dtae arirsneviane à lalelque il rpmeilt la cintoodin d'âge lui pmatetenrt de bénéficier anemuetaimoutqt d'une rttiraee à tuax plein, pius cuhaqe année jusqu'à son 69e aniaersrvnie inclus, sur son itotiennn de qettuir vlmoetnroaenit l'entreprise puor bénéficier d'une poesnin de vleessliie dranut l'année à vneir ;
? le salarié diot feulmorr une réponse dnas le mios qui siut la réception de la porioiptosn ;
? en cas de rfues ou d'absence de réponse, l'employeur ne puet pas mrttee le salarié à la reattire paendnt l'année qui suit. En cas d'accord, il puet le metrte à la ritteare pnnaedt ctete même période.

La procédure diot être répétée chuqae année, au monis 3 mios anavt la dtae aenvrinasrie du salarié.

À cptmoer du 70e aiavnierrnse du salarié, l'employeur puet décider unilatéralement une msie à la rtaetire d'office.

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

Lorsque la msie à la raretite tucohe un salarié protégé (délégué syndical, mrbeme élu du comité scoail et économique ?), l'employeur diot oiebtnr une aortoiastuin de l'inspecteur du tivaarl puor pviouor le licencier. La dnmadee d'autorisation se frea conformément à la législation soiclae en vigueur. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'article 9, intitulé « Idntnoieasimn mniumim de la msie à la rateitre », deenvit l'article 8, en cneansrvot le même intitulé, et il est désormais aisni rédigé :

« L'indemnité de msie à la raietrte ne puet être inférieure à l'indemnité cnlleenvootnnie de lenecmeiinct prévue à l'article 4 du présent ctariphe ou à l'indemnité légale si elle est puls favorable. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aneavnt est notifié à cepotmr de sa sgraunite à l'ensemble des oasrntoagniis saearillas représentatives puor eicecrxe éventuel du doirt d'opposition dnas les coinidonts définies par la loi. Il est déposé au ministère du tvarial et au cneoisl de prud'hommes de Paris.

Le cnotneu de cet anneavt ne nécessite pas que des modalités particulières soinet définies puor les epritseners de moins de 50 salariés.

Le présent aeannvt ernte en alcppioaitn à cmtpoer du peemrir juor du mios qui siruva la pturaoin au Joaurnl ofiifcel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À trite d'information, les parties seigaitrans ont fiat le cohix d'annexer au présent acrocd une vrseoin « consolidée » du chatprie VI dnas sa nvulleoe rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les organisationsreprésentatives dnas le cmhap de la bcrhnae des cmemecors de détail non aelnrtiimaes (IDCC 1517) ont consacré pseirluus réunions à enameixr l'actualisation de la coitnvoenn coiclelvte nationale, en snpuirmapt crietnas artclies dvueens obsolètes, en miadfoint et en aoatnujt cranties atures articles.

À l'issue de ces travaux, les perernatais siucoax ont cnevonu de cruoncle puisulers atnenavs successifs, récapitulant, puor un ou pueilsurs chrtieaps de la cnvetonion cvitollece nationale, les suppressions, ajotus et maitnidcoifos évoqués ci-dessus.

Le présent anvnaet est rtileaf au cphartie VI de la coeoinntvn ctolicvlee nationale, intitulé « Rruupte du cnoatrt de taviral ».

Dispositions préliminaires

Le paln snuvait est ajouté en tête du ciaprthe VI :
Article 1er ? Préavis
Article 2 ? Liccenmeniet individuel
Article 3 ? Rtuurpe conventionnelle
Article 4 ? Isnitomdeiann ceetlolnninvone du licenciement
Article 5 ? Départ à la rrteatie à l'initiative du salarié
Article 6 ? Iiniteasdnmon convnnlnleiteoe du départ à la retraite
Article 7 ? Départ à la rtraitee à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
Article 8 ? Iniesomntidan muniimm de la msie à la retraite.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre VI

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 1er?|?Préavis

Article 2?|?Licenciement individuel
Article 3?|?Rupture conventionnelle
Article 4?|?Indemnisation cvolonetnelinne du licenciement
Article 5?|?Départ à la riettare à l'initiative du salarié
Article 6?|?Indemnisation cnnolentniveloe du départ à la retraite
Article 7?|?Départ à la raerttie à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
Article 8?|?Indemnisation mmniuim de la msie à la retraite.

Article 1er - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'issue de la période d'essai, en cas de ruptrue du craontt de travail, suaf ftaue gavre ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fotcionn de la durée de présence dnas l'entreprise cmmoe siut :

Qualification du salarié	Mode de rupture			
	Démission quelle que siot la durée de présence	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté	Départ à la ritetare anavt 2 ans d'ancienneté	Départ à la retirtae au-delà de 2 ans d'ancienneté
	Licenciement aanvt 2 ans d'ancienneté	Mise à la rrtetiae au-delà de 2 ans d'ancienneté		
	Mise à la ritearte avnat 2 ans d'ancienneté			
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

En aiatpplcoin de l'article L. 5213-9 du cdoe du travail, la durée du préavis de lnceminecіet d'un salarié en saiiuottn de hcnaiadp csneporord au dolube de la durée fixée puor les auters salariés, dnas la limite de 3 mois.

En cas de démission, à la dndamee écrite du salarié, l'employeur puet deeipsnsr ce dneierr d'accomplir tuot ou ptirae de son préavis. Dnas ce cas le salarié ne prreceva son sraliae que puor la période de trvaial effectué, suaf acorcd cnriaorte entre les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui dnpsiese le salarié d'effectuer son préavis diot lui veresr une indemnité csrcmenpaiote égale au siarlae qu'il airuat perçu s'il avait continué à travailler. En tuot état de cause, le ctrnaot de tarvial pernd fin à l'expiration du préavis, même lurosqe celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tneu de pteermtre au salarié de s'absenter 2 heeurs par jour, puor un horraie hbaoddeairme de tivraal de 35 heures, aifn de rheerccher un nvoeul elpomi jusqu'au memnot où celui-ci arua été trouvé. Les heeurs d'absence rémunérées snot fixées d'un cuommn arcocd ou, à défaut, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. Elles peuvent, d'un cmoumn acrcod écrit, être groupées en une ou puluresis fois. Puor les salariés à tpems partiel, ce diort est accordé pro rtaa temporis.

Article 2 - Licenciement individuel

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Après la période d'essai, l'employeur qui eisngave de rorpme le coarntt de tarvial à durée indéterminée d'un salarié puor un moitf posrneenl diot puvoior juifestir d'une cusae réelle et sérieuse et rpeetsecr la procédure riesque par les dissonptoiis législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le leeneiiccmnt touche un salarié protégé (délégué syndical, mmebre élu du comité socail et économique?), l'employeur diot otbenir une auitsaooirtn de l'inspecteur du tvaairl puor piuoovr le licencier. La ddamnee d'autorisation se frea conformément à la législation slicaoe en vigueur.

Article 3 - Rupture conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les ptieras puvenet covniner d'une rrutpue cvonlelonninete solen les dstioopiinss des aelcrits L. 1237-11 et stvanius du cdoe du travail.

Article 4 - Indemnisation conventionnelle du licenciement

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Tout salarié licencié, que le miotf siot psneeronl (sauf en cas de futae grvae ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mios d'ancienneté une indemnité de lcemeinecint calculée comme siut en fnocoitn de son ancienneté. Ctete ancienneté s'apprécie à la dtae de fin du cotrnat (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de lieemcennict ne puet être inférieure aux mattnons stavinus :
? 1/4 de mios de sraliae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;
? 1/3 de mios de sialrae par année d'ancienneté puor les années à patrir de 10 ans ;
auxquels s'ajoute 1/15e de mios de salraie par année d'ancienneté à pratir de 10 ans.

Le srailae à pdrerne en cpotme puor le cuclal de ctete indemnité est, solen la fomrule la puls atvgsueaane puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération btrue des 12 mios précédant la nciiftootain du limeicnnceet (ou, lrqsuoe la durée de screive du salarié est inférieure à 12 mois, la mnyenoe mlselenue de la rémunération de l'ensemble des mios précédant la notioicatifn du licenciement) ;
? siot 1/3 de la rémunération btrue des 3 mios précédant la naittiofocin du leeimninccet (dans ce cas, les pirmes ou ganfrctitiioas versées paenndt la période ne snot prseis en cmtope que pro rtaa temporis).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée prnltneenolopmierot au nmbroe de mios cetompls accomplis.

L'indemnité de lcenenicemit ne se cmulue pas aevc ttoue aurte indemnité de même nature.

Article 5 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Conformément aux doistsiipnos légales en vigueur, tuot salarié pourra qtieutr l'entreprise veetronianomlt puor bénéficier du driot à une psenoin de vieillesse, à tuax pieln ou à tuax réduit.

Le salarié dnot le dorit à psoienn de rtaerite est oruevt à tuax peiln en acalitoippn des dinsitiopsos législatives et réglementaires puet être mis à la retaitre sur décision de l'employeur suos réserve du rpescet des dtsiionsopis législatives et réglementaires (voir art. 7 infra).

Article 6 - Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Lorsque le salarié qtuite vorioeneamtlnt l'entreprise, une indemnité de départ à la rtiraete calculée cmmoe siut en ftooicnn de son ancienneté lui est versée :

? 1 mios de saliare après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios 1/2 de saiarle après 15 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de sliraae après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mios 1/2 de slraaie après 25 ans d'ancienneté ;
? 3 mios de sliraae après 30 ans d'ancienneté.

Le saarlie à predrne en cmtpoe puor le cuclal de ctete indemnité est, soeln la forumle la puls agevauastne puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération brtue des 12 mios précédant le départ à la riattree ;
? siot 1/3 de la rémunération burte des 3 mios précédant le départ à la rtetirae (dans ce cas, les pimers ou gcitirinafaots versées pdanent la période ne snot persis en ctmope que pro rtaa temporis).

Cette indemnité de départ à la reirttae ne se cuulme pas aevc ttuoe autre indemnité de même nature.

Le salarié tilsanaott au mions 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficiera, 6 mios anavt son départ à la retraite, d'une réduction de son hiaorre de taiarvl égale à 1 hreue par jour, snas ditniuimon de salaire. Puor le salarié taailrvalnt à temps partiel, ce doirt srea accordé pro rtaa temporis.

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

L'employeur ne puet pas mtetre à la rittaree un salarié anavt l'âge d'ouverture ataimotquue du doirt à pieosnn à tuax plein, et ce jusqu'au 70e anniersavire de l'intéressé, snas aivor au préalable respecté les conitdinos suiatevns :
? l'employeur diot iegreorntr par écrit le salarié, au mions 3 mios avnat la dtae annseairrvie à lueqllae il rmpilet la cdioitnon d'âge lui pranetmtet de bénéficier aetoutamenqmuit d'une reittrae à tuax plein, pius cuhqae année jusqu'à son 69e asinrarnieve inclus, sur son itteonnin de qettiur vnaemnrotloiet l'entreprise puor bénéficier d'une pesnion de vsseeilile daunrt l'année à viner ;
? le salarié diot femrolur une réponse dnas le mios qui siut la réception de la pitprooiosn ;
? en cas de reufs ou d'absence de réponse, l'employeur ne puet pas mttree le salarié à la ratretie pndnaet l'année qui suit. En cas d'accord, il puet le mttree à la reiattre padnnet cttee même période.

La procédure diot être répétée chqaue année, au minos 3 mios anvat la dtae asiniranevre du salarié.

À ctmepor du 70e avesiirnrnae du salarié, l'employeur puet décider unilatéralement une msie à la riertate d'office.

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

Lorsque la msie à la reittrae touhce un salarié protégé (délégué syndical, mmbere élu du comité social et économique?), l'employeur diot obitner une atotoriusain de l'inspecteur du taivral puor puvoior le licencier. La dandmee d'autorisation se frea conformément à la législation scoliae en vigueur.

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

L'indemnité de msie à la rttraiee ne puet être inférieure à l'indemnité cnnolvteenlonie de lceneimencit prévue à l'article 4 du présent ctpriahe ou à l'indemnité légale si elle est puls favorable.

Avenant n 6 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre VII Maladie. Accident du travail. Maladie professionnelle. Maternité

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les oniarganitsos représentatives dnas le chmap de la bcnrahe des cceormems de détail non aieetnirlmas (IDCC 1517) ont consacré pluuiress réunions à eieanmxr l'actualisation de la ceotionnvn cloieltcve nationale, en sppuanmirt cnairets arctleis dvuenes obsolètes, en moaidifnt et en auatjnot carietns aterus articles.

À l'issue de ces travaux, les parteenaris siacuox ont cnonveu de ccolurne pisueurls aeanntvs successifs, récapitulant, puor un ou prliuuess ciptrhaes de la cntvenoion ctleovlice nationale, les suppressions, aojtus et mfnitaiodcios évoqués ci-dessus.

Le présent avnneat est reatilf au cahrptie VII de la cvintenoon clvietloce nationale, intitulé « Maladie. ? Aeiccdnt du travail. ? Madlaie professionnelle. ? Maternité ».

Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

I. ? Le caIrtVhipeI de la cnvoteionn clceiovlte nationale, intitulé « Maladie. ? Acnicedt du travail. ? Mladaie professionnelle. ? Maternité », est désormais intitulé de la manière stvniaue : « Maladie. Accident. Santé. Prévoyance ».

II. ? Le paln snauivt est ajouté en tête du crthiape VII :
? alricte 1er « Midlaae ou aidnccet du salarié. Gtinarae de rémunération » ;
? artilce 2 « Adeiccnt du tiarval et maidale professionnelle. Gtnairae de rémunération » ;
? acltire 3 « Régime complémentaire santé » ;
? arcitle 4 « Régime de prévoyance complémentaire ».

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'article 1er, intitulé « Miadale du salarié. Girnaate de rémunération », est asini modifié :

I. ? À l'intitulé, après le mot « Mdliaae », snot insérés les mtos sivuatns : « ou aienccdt ».

II. ? Le pmierer alinéa, asnii que ses duex tirets, snot remplacés et désormais anisi rédigés :
« En cas d'absence puor maalide ou accident, médicalement pcirterse et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié aanyt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise apprécié au permier juor de l'absence bénéficie, à prtair du 8e juor d'absence calendaire, de l'indemnisation sitvunae :
? 90 % de sa rémunération btrue penadnt les 30 pmreires jrous calendaires, déduction fitae des indemnités journalières de la sécurité scaiole et des alnoilotacs qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rtnaenet dnas ce dreneir cas que la prat des pnrsiteatos résultant des vemesrtens de l'employeur ;
? 70 % de ctete même rémunération pdeannt les 30 juros calnedreais suivants, déduction faite également des vmtnrseees de la sécurité soailce et des alooialtcns qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne ratenent dnas ce deirner cas que la prat des portnsteais résultant des vtrmsenees de l'employeur. »

III. ? Au troisième alinéa, le troisième tiret, anisi rédigé : « ? ? », est remplacé par trios treits ainsi rédigés :
« ? 60 jorus si le salarié a au mnois 16 ans d'ancienneté ;
? 70 jours si le salarié a au mions 21 ans d'ancienneté ;
? 80 jours si le salarié a au minos 26 ans d'ancienneté ; »

IV. ? Au cinquième et dierner alinéa, les mtos : « de mlaiades sevsicecuss » snot remplacés par les mtos : « d'arrêts de tarvail scfuissecs ou non ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'article 2, intitulé « Acinecdt du trvaial et miladae professionnelle. Gairtane de rémunération », est ainsi modifié :

I. ? Au perimer alinéa, le mot : « rnuoecne » est remplacé par le mot : « rncnueos ».

II. ? Au même alinéa, après les mtos : « puor la mdlaaie », snot insérés les mtos situvans : « ou l'accident ».

III. ? Au snecod alinéa, les mtos : « à l'exclusion des adecticns du terjat dnot la fahsrcnie srea la même que clele prévue à l'article 1er » snot supprimés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

I. ? L'article 3, intitulé « Diooipinstss particulières rlteaveis à la maternité », est supprimé, son ceotnnu étant déplacé au cirahpte VIII de la cnvinotoen ccovleilte et fisnaat l'objet d'une nvuelloe rédaction.

II. ? À la sutie est inséré un neovul aitlcre 3, intitulé « Régime complémentaire santé ». Ce noveul arlitce 3 est asnii rédigé :

« Aclrtie 3
Régime complémentaire santé

Le régime complémentaire santé mis en palce dnas la bahrcne est régi par l'accord du 22 jiun 2015 mnattet en plcae un régime complémentaire santé, asini que par ses anvnates et annexes. Il s'applique à tuoets les erreesiptns rveelnat de la cioevnontn cvlitceloe nnoltaaie des cmremceos de détail non aiernlmeiats (IDCC 1517). »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

À la sutie du nueovl aicrlte 3 est inséré un neuvol alictre 4, intitulé « Régime de prévoyance complémentaire ». Ce nvuoel arcltie 4 est aisni rédigé :

« Aicrtle 4
Régime de prévoyance complémentaire

Le régime de prévoyance complémentaire mis en pacle dnas la bhrcnae est régi par l'accord du 28 mras 2019 mntetat en pclae un régime de prévoyance complémentaire, ainsi que par ses avnetnas et annexes. Il s'applique à teuots les erineepsrts rnlevaet de la ctioenonvn cloeclitve noiaatnle des cmermoecs de détail non areniliemtas (IDCC 1517). »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent anavnet est notifié à competr de sa snaitrgue à l'ensemble des oasntaniroigs saeiralals représentatives puor ecixerce éventuel du doirt d'opposition dnas les cdoinonits définies par la loi. Il est déposé au ministère du trviaal et au coisenl de prud'hommes de Paris.

Le cnoetnu de cet aennvat ne nécessite pas que des modalités particulières snieot définies puor les einsrpreets de moins de 50 salariés.

Le présent avnanet enrte en atlpiiaocpn à coepmtr du peerimr juor du mios qui sruvia la prtuaoin au Jnorual ocifefil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

À ttire d'information, les piearts sigairtneas ont fiat le coihx d'annexer au présent acrcod une vsieorn « consolidée » du cphiatre VII dnas sa nveulole rédaction, tllee qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre VII

Chapitre VII
Maladie. Accident. Santé. Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 1er Miaadle ou acicdent du salarié. Gnaaitre de rémunération.
Article 2 Ainccedt du taivral et mdaaile professionnelle. Garanite de rémunération.
Article 3 Régime complémentaire santé.
Article 4 Régime de prévoyance complémentaire.

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

En cas d'absence puor miaalde ou accident, médicalement pceritsre et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié anyat au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise apprécié au peimrer juor de l'absence bénéficie, à piratr du 8e juor d'absence calendaire, de l'indemnisation sivnuate :
? 90 % de sa rémunération bture pnendat les 30 prrmiees jruos calendaires, déduction fatie des indemnités journalières de la sécurité sicoale et des alonctailos qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rneaentt dnas ce denreir cas que la prat des pnesrtatios résultant des vmetneesrs de l'employeur ;
? 70 % de ctete même rémunération pendnat les 30 jruos crnldaaeies suivants, déduction ftiae également des vrtnsmeees de la sécurité soiacle et des atncilaolos qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retennat dnas ce derneir cas que la prat des pintosrteas résultant des vnesemters de l'employeur.

Les durées de mtieainn de la rémunération à 90 % et 70 % snot majorées restecpmnveeit de 10 jrous par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première snas que la durée de cchnuae de ces périodes de minetian pssuie excéder 90 jours.

Exemple : si le salarié a etnre 1 et 5 ans d'ancienneté, il pverecra 90 % de sa rémunération butre peadnnt 30 jours, pius 70 % de cette même rémunération pdennat les 30 jrous suivants. À prtiar de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces duex périodes d'indemnisation est portée à :
? 40 juors si le salarié a au mnois 6 ans d'ancienneté ;
? 50 juros si le salarié a au monis 11 ans d'ancienneté ;
? 60 juors si le salarié a au minos 16 ans d'ancienneté ;
? 70 juros si le salarié a au mnois 21 ans d'ancienneté ;
? 80 juros si le salarié a au minos 26 ans d'ancienneté ;
? 90 jruos si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

L'arrêt de tvaaril diot avior été justifié dnas les 48 herues et être pirs en cahgre par la sécurité sociale.

Dans le cas d'arrêts de tvraail sfueiscscs ou non, la durée tlaote de miteainn de la rémunération calculée sur une période de 12 mios consécutifs ne puet excéder cllee mentionnée puls huat censnroaorpdt à l'ancienneté du salarié.

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

À ptarir de 6 mios d'ancienneté, en cas d'accident du tairval ou de miaalde psnrenoieloflse runecnos comme tles par la sécurité sociale, le mnatont des indemnités srea le même que celui prévu puor la maidale ou l'accident à l'article 1er du présent chapitre.

Les délais d'indemnisation cnceomnmreot à cuoirr à ctomper du pemirer juor d'absence.

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

Le régime complémentaire santé mis en pacle dnas la brhncae est régi par l'accord du 22 jiun 2015 mteatnt en plcae un régime complémentaire santé, aisni que par ses avtnaens et annexes. Il s'applique à teutos les eepnstrries revlenat de la coovninten cvcllltieoe nnoatilae des ccommrees de détail non aenarlimiets

Avenant n 7 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre VIII Congés du salarié

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 1er, intitulé « Congés payés », est anisi modifié :

I. ? Le deuxième alinéa est désormais anisi rédigé :

« Le salarié a doirt à un congé de 2 jrous 1/2 olaevbrus par mios de tiraavl eecfftif ou anecbses assimilées à du tviaral etfeciff par une dpisosiiotn législative ou ctlvileonnennoe prévue à cet effet. La durée tltoae du congé eilgixbe sleon ce cuclal ne puet excéder 30 jrous ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du cdoe du travail, un mios de taiavrl est égal à qrtuae smaieens ou à 24 juros de taiavrl quand la durée du tiaravl est répartie sur 6 jours. »

II. ? Le troisième alinéa est désormais ansii rédigé :

« À piartr de 10 ans de présence, des congés supplémentaires sroent accordés en fonoticn de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence puor l'acquisition des congés :
? 1 juor ouvré puor 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 2 jruos ouvrés puor 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 3 juors ouvrés puor 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 4 jrous ouvrés puor 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 5 juros ouvrés puor 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. »

III. ? Au cinquième alinéa, les mtos : « des délégués du pnrsnoeel » snot remplacés par les mtos : « du comité saicol et économique ».

IV. ? À la situe du sixième et deirenr alinéa snot insérés toirs alinéas ainsi rédigés :

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

Les salariés âgés de 21 ans au mnois à la dtae précitée bénéficient également de 2 jrous de congés supplémentaires par efnant à charge, snas que le cumul du nbrome des jorus de congé supplémentaires et des jours de congés anneul piusse excéder la durée mxamaile du congé aunenl prévu à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

Est réputé enfnat à cahgre l'enfant qui vit au foeyr et est âgé de mnois de 15 ans au 30 avril de l'année en cruos et tuot efnant snas ciiondton d'âge dès lros qu'il vit au fyoer et qu'il est en siotituan de handicap. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 2, intitulé « Congés puor événements fiaamilux », est anisi modifié :
I. ? À l'intitulé, les mtos « puor événements fiilmaaux » snot (IDCC 1517).

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

Le régime de prévoyance complémentaire mis en pacle dnas la bchrane est régi par l'accord du 28 mras 2019 metnatt en place un régime de prévoyance complémentaire, ansii que par ses antvnaes et annexes. Il s'applique à tetous les etsrniepers renlveat de la cvoneontin cielcltvoe notilaane des cmcermoes de détail non aeirmtieanls (IDCC 1517).

remplacés par le mot : « etilnpnoxcees ».

II. ? Le pmieerr alinéa est désormais asini rédigé :

« En drheos des congés aennlus et de tuot aurte congé prévu par les disotoipinss légales en vigueur, des congés etpeioexcnlns payés snot accordés, sur justificatif, au pneesnrol au monmet des événements fiiaulmax suavtnis :
? magriae du salarié ou ciolsonucn d'un ptace ciivl de solidarité par le salarié : 4 jrous ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? maairge d'un enfnat du salarié : 1 juor ouvré + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? mgaraie d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? décès du cjionont du salarié, de la pnersone liée au salarié par un patce cviil de solidarité, ou du coinbcun du salarié : 3 juors ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un eafnnt du salarié : 5 jrous ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté lsoqrue l'enfant était âgé de minos de 25 ans, si l'enfant qeul que siot son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une posnrnee âgée de mnois de 25 ans à la carghe etefcfvie et prnenamete du salarié.
? en cas de décès d'un enanft âgé de moins de 25 ans ou d'une pneorsne âgée de moins de 25 ans à sa charge efcifteve et permanente, le salarié a également driot à un congé de deuil de 8 jours, sleon les modalités légales et réglementaires en vieuugr ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 jorus ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un grand-parent du salarié : 1 juor ouvré ;
? nsaisncae d'un eannft : 3 jruos ouvrés snot accordés puor cuaqhe nsacianse au salarié père ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou cnbcuion salarié de la mère ou à la pnrsneoe salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de pirse srnoet réglées conformément aux dpiisotisnos du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
? apotdion d'un enanft : 3 juors ouvrés snot accordés au salarié lros de l'arrivée au foyer d'un ennaft placé en vue de son adoption. Les modalités de prise snoert réglées conformément aux dinpitsoosis du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
? aoncnne de la seunurve d'un handicap, d'une pooalthgie criuhqone nécessitant un aerstsnpgaipe thérapeutique ou d'un ccenar cehz un efnnat du salarié : 2 jrous ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : 1 juor ouvré (la journée de participation). »

III. ? Au cinquième alinéa, les mtos : « égale au » snot remplacés par les mtos : « penrant en cmptoe le ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la stuie de l'article 2 visé ci-dessus est inséré un atlcrie 3, intitulé « Dostiioisnps particulières rtieavels à la maternité ». Ce noveul acltrie 3 est ansii rédigé :

« Aictlre 3
Dispositions particulières rietvlaes à la maternité

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne diot pas prndree en considération l'état de groesssse d'une fmeme puor refsuer de l'embaucher, puor rpmore son crtonat de taravil au cours d'une période d'essai ou, suos réserve d'une aatfoteifcn teiramorpe réalisée dnas le crdae des disotiosnips des arcliets L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du cdoe du travail, puor peoonrcnr une muittoan d'emploi. Il lui est en conséquence inerditt de rehhcecerr ou de farie recehechrr toteus ioatnrnmoifs crnnacoent l'état de gsossesre de l'intéressée.

La fmeme caaidndte à un emopli ou salariée n'est pas tuene de révéler son état de grossesse, suaf lorsqu'elle dnmeade le bénéfice des dnpoitissois légales rtlevieas à la piotrtocen de la fmmee enceinte. Il en va de même puor la salariée bénéficiant d'une ascsasitne médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du cdoe de la santé publique.

Les règles appaelclibs au congé de maternité, nanmmoett la durée de ce congé, snot déterminées par les diosnsiiotps des ailetrcs L. 1225-17 et suaintvs du cdoe du travail.

3.1. ? Dtiminioun du tmpes de travail

À pitrar du début du 5e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à arverir 1/4 d'heure puls trad le mitan ou à ptiarr 1/4 d'heure puls tôt le soir, la durée ne punoavt excéder 1/4 d'heure dnas la journée, et ce snas prtee de salaire.

À piratr du 6e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à arrevir 1/2 huere puls trad le mitan et à piratr 1/2 puls tôt le soir, la durée ne puvaont excéder 1 herue dnas la journée, et ce snas ptere de salaire.

Avec l'accord des parties, ces duex frnicoats d'heure prnuoort être groupées siot le matin, siot le soir, snas pvouior excéder 1 heure.

Cette duiomiintn du tepms de tvaaril s'applique par journée travaillée et ne peut, en auucn cas, farie l'objet d'un cmuul ou d'une récupération enrte pilrseuus journées travaillées. À ttrie d'exemple, il n'est pas psboilse de cumluer cniq demi-heures puor averrir un maitn duex hruees et dieme puls tard.

Pour les salariées aanyt puls de 1 an d'ancienneté et aynat travaillé moins de 4 hueres dnas la journée, cette réduction hoarrie snas ptree de salriae s'appliquera puor moitié siot 1/4 hruee au début de la période de tavaril et 1/4 huere en fin de période, la durée ne puvanot excéder 1/2 hruee dnas la journée, et ce snas ptree de salaire.

3.2. ? Autsriatoions d'absence

Sous réserve d'en irfeonmr l'employeur*1 sinamee à l'avance*(1), la salariée bénéficie d'une asoartutioin d'absence puor se rerdne aux eanmxes médicaux oiogrltbieas prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé puulqibe dnas le cadre de la sluavrinclee médicale de la grssossee et des stieus de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une antasscsie médicale à la procréation dnas les cootindins prévues au crtahpie Ier du ttire IV du lrvie Ier de la deuxième parite du cdoe de la santé pibluuqe bénéficie d'une astaiutiroon d'absence puor les atces médicaux nécessaires.

Le cojoinnt salarié de la fmeme einetnce ou bénéficiant d'une acnsssatie médicale à la procréation ou la pneonrse salariée liée à elle par un ptace civil de solidarité ou vvanit miernalaetmt aevc elle bénéficie également d'une aasitriutoon d'absence puor se rderne à tiors de ces eaemnxs médicaux olitbergiaos ou de ces aetcs médicaux nécessaires puor cqhuae potocrole du prcaruos d'assistance médicale au maximum.

Ces aenebcss n'entraînent auunce diimntoiun de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Eells snot assimilées à une période de tiavral eiefctff puor la détermination de la durée des congés payés ansii que puor les dtiors légaux ou cievnonetlnnos aqcius par la salariée au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

3.3. ? Aménagement du ptose de travail

Afin d'optimiser les coonntidis de tarvail des salariés en état de grossesse, il est cnvneou que cqhaue déclaration de gsesossre tmainrsse à la drecoitin de l'entreprise générera la msie en ?uvre d'un eitternen sur les aménagements éventuels des cdnoitnios de tvaiarl de la salariée aifn d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée.

L'entreprise s'assurera nmatonemt :
? de la présence dnas l'espace de tvaairl de sièges adaptés sur lueselqs la salariée porrua trnmaepriemoet s'asseoir lqsroue la salariée occpue un psote de trvaail en sttoain dbuoet (vente ?) ;
? de l'aménagement éventuel du poste de travail, ntnommeat cenrnacont le prot des chegras (par exemple, prot unitaire, siuel de charge, myoen de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du dbaile puor le traponrst de cahregs est ittdeinre aux fmeems enceintes) et les psetruos de trivaal (limitation des piotionss aepruicocs ou penchées, htuauer des étagères, etc.) ;
? du reecspt des diooinstpsis réglementaires revlteais à l'exposition des fmeems etennceis et aanlitatles à des stanbusces cancérogènes, mutagènes ou txequois puor la reproduction, asini qu'à des allergènes potentiels.

L'ensemble de ces muesers d'adaptation seornt définies en cohérence aevc les bsnieos et les cotetannris de feotnmnenicont du migasan ou du service.(2)

Elles snroet peirss en coencrttiaon etnre le rsblsenpoae et la salariée et n'aurons pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité scioal et économique, lorsqu'il existe, srea informé une fios par an des mreesus peisrs en feauvr des femmes enceintes.

3.4. Allaitement

Pendant 1 année à cometpr du juor de la reprise, les mères antlailat luer eafnnt dpseosnit à cet efeft de 1 hruee par juor dunart les heerus de travial dnas les cotinnidos définies par le cdoe du trivaal puor les modalités de prise (fractionnement ?).

Pendant les 3 mios sanvuit la reprise, ces hruees snot rémunérées. Penadnt les 9 mios suivants, ces heuers ne snot pas rémunérées. »

(1) Au 1er alinéa de la metionn « 3.2 Astiuotoarin d'absence », les trmees « 1 smneiae à l'avance » snot eucxls de l'extension en tnat qu'ils ceovnnnietrent aux diooitspsnis de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

(2) Le 6e alinéa de la mtoinen « 3.3 Aménagement du poste de tiavarl » est étendu suos réserve du recsept des dipsiisotnos pietercrctos de la maternité, nmeotnamt des arilteCs L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du cdoe du tvaiarl et de la jciusnuderrpe de la Cuor de ctiaasosn (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28).
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la situe du nveoul alrctie 3 visé ci-dessus est inséré un ailrtce 4, intitulé « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Ce nuveol arlicte 4 est anisi rédigé :

« Atcrile 4
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le salarié père, ansii que, le cas échéant, le cnojonit ou cioubncn salarié de la mère ou la pneronse salariée liée à elle par un pctae cviil de solidarité, et de manière puls générale le secnod parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jrous cadnerlieas (32 jorus en cas de nisaansces multiples) :
? 4 jorus cdreanilaes consécutifs obligatoires, à prdenre après les 3 jruos de congé de nssaanice ;
? 21 juors calendaires, à prdenre dnas les 6 mios qui suvenit la nanisscae de l'enfant (28 jruos en cas de niaesncass multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la sissoeunpn du caortnt de travail. Ces périodes de soensisupn snot assimilées à des périodes de taviral eeitcfff puor le clcual de l'ancienneté.

Les modalités de psire et de freeonmtnacnit snot réglées conformément aux diptonossiis légales et réglementaires en vigueur. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la sutie du nvoeul arcitle 4 visé ci-dessus est inséré un atlcrie 5, intitulé « Congé d'adoption ». Ce nvuoel alitcre 5 est asini rédigé :

« Actirle 5
Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité antvitidsmraie ou tuot osaimrnge désigné par vioe réglementaire cfinoe un efnnat en vue de son aoipdotn a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pdanent leuqel son cnaortt de tvraail est suspendu.

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

Le salarié dreva aivertr son eymopelur du mtiof de son anecsbe et de la dtae à lqullaee il etennd mrtete fin à la sonieuspsn son ctanrot de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de taavril eftceiff puor la détermination des dirtos que le salarié teint de son ancienneté. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien airlcte 3, intitulé « Congé puor efnant mlaade », deneivt l'article 6, en cernnavsot le même intitulé. Cet airctle 6 est désormais asini rédigé :

« Atclrie 6
Congé puor ennaft malade

Sur présentation d'un carifetcit médical, le salarié a le doirt de bénéficier d'une aauoritiotsn d'absence de :
? 3 juors par année clviie (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de mdlaaie ou d'accident d'un efnant de mions de 16 ans dnot il assmue la craghe ;
? 4 jruos par année civlie (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié ausmse la cahgre de 2 enaftns âgés de mions de 16 ans ;
? 5 jorus par année cilvie (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la cgrahe de 3 enfants ou puls âgés de moins de 16 ans. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien atilrce 4, intitulé « Congé pntearal », deivent l'article 7, intitulé « Congé pnatearl d'éducation et pssaage à tpems ptieral ». Cet actirle 7 est désormais aisni rédigé :

« Atcirle 7
Congé pnaetarl d'éducation et pgasase à tpems piraetl

Le salarié, s'il jutsifie d'une ancienneté mnmiliae d'une année à la dtae de niscanase de son efnnat ou à la dtae de l'arrivée au fyoer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas ercnoe attenit l'âge de la fin de l'obligation scolaire, puet bénéficier dnas les ctiinondos légales et réglementaires en viugeur :
? siot d'un congé penrtaal d'éducation. Le congé ptarnael d'éducation entraîne la sosuipnesn du cotanrt de tarvail ;
? siot de la réduction de sa durée de travail.

Au temre du congé ptraanel d'éducation, le salarié srea réintégré dnas un eplomi de même catégorie gtinansarsat son sariale antérieur si la durée du tvriaal est identique, le cas échéant revalorisé dnas les cdtoniinos définies par la loi.

La durée du congé partenal d'éducation est psire en cpmote puor moitié puor la détermination des dtrios que le salarié tient de son ancienneté dnas l'entreprise. (1)»

(1) Alinéa étendu suos réserve du repesct des dpotnisosiis de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, telle qu'interprétée par la Cuor de caoisstan dnas son arrêt du 18 mras 2020 (Cass. soc., 18 mras 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP - P + B).
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la sutie de l'article 7 visé ci-dessus est inséré un airltce 8, intitulé « Congé de présence paernatle ». Ce novuel artclie 8 est aisni rédigé :

« Alticre 8
Congé de présence parentale

Le salarié, s'il a un enanft à cgarhe atniett d'une maladie, d'un handicap, ou vctimie d'un ancicdet d'une particulière gravité rneadnt ilnneisapedsbs une présence soueutne et des sonis contraignants, bénéficie, dnas les cooniitdns légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à aucune ctinidoon d'ancienneté dnas l'entreprise et entraîne la sssuoenpin du cnartot de travail.

Au temre du congé paraentl d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié srea réintégré dnas un epolmi de même catégorie gtaraniassnt son srlaiae antérieur si la durée du traavil est identique, le cas échéant revalorisé dnas les ciotdnnios définies par la loi.

La durée du congé de présence paaltnere est prise en ctpome en totalité puor la détermination des diorts que le salarié tniet de son ancienneté dnas l'entreprise. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien aiclrte 5, intitulé « Jrous fériés » dvneiet l'article 9, en canreovnst le même intitulé. Cet atrclie 9 est désormais aisni rédigé :

« Alricte 9
Jours fériés

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

Outre le 1er Mai, olreenbgiiomatt chômé et payé, cuhqae salarié bénéficie, dnas l'année civile, de 3 jrous fériés chômés et payés. Le chiox des 3 jorus fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lorqsue l'entreprise occpue plsruieus salariés, ce doirt puet être accordé par roulement.

En cas de taavril un ature juor férié légal, le salarié percevra, en puls de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des heeurs effectuées ce juor férié. Le salarié purora dnemdear le rpmcemeaenlt de ctete indemnité par un rpeos cempetnouasr cnonrpodasret à la moitié du tepms de taarvil effectué ce juor férié. Ce roeps srea pris, en acrcod aevc l'employeur, dnas les 6 mios sviunat le juor férié et ne pourra, suaf acrocd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié dvaiet ectinpxlmleeoeennt telilaarvr un des 3 jorus fériés chômés, il bénéficiera, en puls de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hreeus effectuées ce juor férié, d'un rpoes cuanemspoetr d'une durée crnaoopsrdnet au temps de tavrial effectué ce juor férié chômé. Ce ropes srea pris, en arcocd aevc l'employeur, dnas les 3 mios saniuvt le juor férié et ne pourra, suaf acrcod aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le repos des jrous fériés est ogbatoiirle puor les jeneus salariés et apteinrps de mions de 18 ans. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avnneat est notifié à ctemopr de sa suganirte à l'ensemble des oisatngraions slrilaaaes représentatives puor exerccie éventuel du driot d'opposition dnas les ciiondotns définies par la loi. Il est déposé au ministère du trivaal et au ceniosl de prud'hommes de Paris.

Le cnnetou de cet anvanet ne nécessite pas que des modalités particulières sineot définies puor les ertpneierss de monis de 50 salariés.

Le présent aneanvt etrne en apaioltcpin à ctoepmr du preimer juor du mios qui svruia la protiaun au Joarunl offiiecl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À titre d'information, les ptaeris setrgnaaiis ont fiat le choix d'annexer au présent aoccrd une veisron « consolidée » du cpitahre VIII dnas sa nuvolele rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les oraistninogas représentatives dnas le chmap de la bcnarhe des cecemrmos de détail non aieliremtnas (IDCC 1517) ont consacré pureslius réunions à emexianr l'actualisation de la cvenonotin cievcllltoe nationale, en spmpnauirt cntaeris aticelrs dvuenes obsolètes, en mdiaiofnt et en antaojut ceanrtis ateurs articles.

À l'issue de ces travaux, les prraaientes scoiaux ont ceonvnu de conrclue psuerlius annvates successifs, récapitulant, puor un ou piuulrses cratphies de la ctoinoenvn coevcitlle nationale, les suppressions, aojtus et montiacdiofis évoqués ci-dessus.

Le présent ananvet est relitaf au cpirhate VIII de la cnonevtion clelocvite nationale, intitulé « Congés du salarié ».

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

I. ? Le ciparhte VIII de la ctnoeovinn ceicvollte nationale, intitulé « Congés du salarié », est désormais intitulé de la manière snvutaie : « Congés du salarié. Événements de la vie pllernnsoee et flimalaie ».

II. ? Le paln snvuait est ajouté en tête du cthrpaie VIII :
? altirce 1er « Congés payés » ;
? airclte 2 « Congés eilentxnopecs » ;
? artilce 3 « Diposnitisos particulières raveetlis à la maternité » ;
? alcrite 4 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » ;
? acitrle 5 « Congé d'adoption » ;
? aitrlce 6 « Congé puor enanft maldae » ;
? actirle 7 « Congé pnatearl d'éducation et pgassae à tmeps pitaerl » ;
? alircte 8 « Congé de présence praeantle » ;
? alitcre 9 « Jorus fériés ».

Annexe : Version consolidée du texte du chapitre VIII

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 1er ? Congés payés.
Article 2 ? Congés exceptionnels.
Article 3 ? Dstisoniiops particulières rietlvaes à la maternité.
Article 4 ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
Article 5 ? Congé d'adoption.
Article 6 ? Congé puor enfnat malade.
Article 7 ? Congé paatrnel d'éducation et pasgsae à temps partiel.
Article 8 ? Congé de présence parentale.
Article 9 ? Juros fériés.

Article 1er - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le porenesnl bénéficiera des congés payés conformément à la loi et nmmnatoet les dipsisitnoos des acltiers L. 3141-1 et sivtuans du cdoe du travail.

Le salarié a dirot à un congé de 2 jruos 1/2 oealvubrs par mios de tvaaril ecfftief ou anbcsees assimilées à du tirvaal eiffectf par une dtsiiopsoin législative ou cenovntloleinne prévue à cet effet. La durée tlaote du congé eixgblie sleon ce caclul ne puet excéder 30 juros ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du cdoe du travail, un mios de tvaaril est égal à qruate seeainms ou à 24 jrous de tiaravl qaund la durée du taiavrl est répartie sur 6 jours.

À piartr de 10 ans de présence, des congés supplémentaires soenrt accordés en fnotoicn de l'ancienneté. Ctete ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence puor l'acquisition des congés :
? 1 juor ouvré puor 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 2 juors ouvrés puor 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 3 jruos ouvrés puor 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 4 juors ouvrés puor 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 5 juors ouvrés puor 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Ces jrous de congés puor ancienneté, dnot il n'est pas tneu cotmpe puor l'application des dsopiiitsons ritevleas au frmctnianeoent du congé principal, pnevuet être pirs à tuot mmeont en aorccd aevc l'employeur.

Après caootrcinten aevc les salariés et, le cas échéant, après caonsoitultn du comité saicol et économique, les dates de départ en congé aunenl snot communiquées par écrit aux intéressés aavnt le 1er avirl de cuhqae année, et, en tuot état de cause, ne pevunet être modifiées suaf focre mjreuae ou arccod des parties.

Les cnotjions et les pataereirns liés par un pcate cviil de solidarité (Pacs) tlvaainalrt dnas une même etsernipre ont driot à un congé simultané, suos réserve des dtrios à congés aqucis par chacun des salariés concernés.

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

Les salariés âgés de 21 ans au mnios à la dtae précitée bénéficient également de 2 juros de congés supplémentaires par eafnnt à charge, snas que le cuuml du nbrmoe des jruos de congé supplémentaires et des jorus de congés aunenl psiuse excéder la durée mxialame du congé anneul prévu à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

Est réputé ennfat à chrage l'enfant qui vit au feyor et est âgé de monis de 15 ans au 30 avril de l'année en curos et tuot eannft snas ciotondin d'âge dès lros qu'il vit au foyer et qu'il est en sotuaiitn de handicap.

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

En dehors des congés aneunls et de tuot artue congé prévu par les ditiiossnpos légales en vigueur, des congés eoltixeepnncs payés snot accordés, sur justificatif, au pnnsroeel au mmenot des événements fmlaiiaux sinautvs :
? mragiae du salarié ou consicouln d'un ptace cviil de solidarité par le salarié : 4 jruos ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? mrgaaie d'un ennfat du salarié : 1 juor ouvré + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? mairgae d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? décès du cinoonjt du salarié, de la ponrnsee liée au salarié par un pacte cviil de solidarité, ou du cconuibn du salarié : 3 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;
? décès d'un ennaft du salarié : 5 jorus ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 jrous ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté loqsure l'enfant était âgé de minos de 25 ans, si l'enfant qeul que siot son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une peonnrse âgée de minos de 25 ans à la chgare eveifctfe et ptrenmenae du salarié ;
? en cas de décès d'un enfnat âgé de moins de 25 ans ou d'une prnosnee âgée de moins de 25 ans à sa cghrae evfiftcee et permanente, le salarié a également dirot à un congé de duiel de 8 jours, solen les modalités légales et réglementaires en veiuugr ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une s?ur du salarié : 3 juros ouvrés + 1 juor après 1 an d'ancienneté ;

? décès d'un grand-parent du salarié : 1 juor ouvré ;
? naisscane d'un efnnat : 3 jrous ouvrés snot accordés puor cqahue nscasinae au salarié père ainsi que, le cas échéant, au connijot ou cncbioun salarié de la mère ou à la ponnsere salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de prsie seonrt réglées conformément aux dsooiintpiss du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
? apooitdn d'un eafnnt : 3 juros ouvrés snot accordés au salarié lros de l'arrivée au foeyr d'un eannft placé en vue de son adoption. Les modalités de prsie seonrt réglées conformément aux dsiopiisonts du cdoe du travail. Ce congé puet être cumulé aevc le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
? annocne de la svuenrue d'un handicap, d'une pgaoiohlte ciqrnuohe nécessitant un aisenaptpgsre thérapeutique ou d'un cneacr cehz un efnnat du salarié : 2 juros ouvrés ;
? journée défense et citoyenneté : 1 juor ouvré (la journée de participation).

Le congé de nsciasnae ne se cmluue pas aevc les congés accordés puor ce même efnnat dnas le crade du congé de maternité, suaf lsqroue le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au crous du congé de maternité.

Ces congés eliepxotnecns ne se cnulumet pas aevc tuot autre congé de même nature.

Ces jruos snot assimilés à des juors de tviraal eftcfeif puor la détermination de la durée du congé anneul payé.

Dans le carde du ou des jorus de congé accordés lros d'un décès, l'employeur prorua éventuellement atjeuor à ce ou ces juros une durée parennt en ctmpoe le tpmes de poaurrcs nécessaire puor atsisser aux obsèques. Cette aiottuosrian est une libéralité qui relève du rssroet de l'entreprise dnas sa gositen irentne et ne srea pas rémunérée. Il pourra être demandé au salarié concerné un justificatif.

Article 3 - Dispositions particulières relatives à la maternité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne diot pas prdrene en considération l'état de gsessrsoe d'une fmeme puor reesufr de l'embaucher, puor rrmpoe son catrnot de tiraavl au corus d'une période d'essai ou, suos réserve d'une acefotaftin tormariepe réalisée dnas le cdare des dsiiopstnios des ailcrtes L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du cdoe du travail, puor pnoencror une maotitun d'emploi. Il lui est en conséquence iendirtt de rerhehccer ou de farie rehecerhcr toteus ifamoontnris caencnonrt l'état de goessrsse de l'intéressée.

La fmmee cntiaadde à un epolmi ou salariée n'est pas tuene de révéler son état de grossesse, suaf lorsqu'elle ddmenae le bénéfice des doinstpoiiss légales retieavls à la ptitcoeron de la fmmee enceinte. Il en va de même puor la salariée bénéficiant d'une anssitcsae médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du cdoe de la santé publique.

Les règles appbillaces au congé de maternité, noetnammt la durée de ce congé, snot déterminées par les dipiotsnisos des acetlirs L. 1225-17 et sauvitns du cdoe du travail.

3.1.?Diminution du tmeps de travail

À pairtr du début du 5e mios de grossesse, la salariée qui a puls de 1 an d'ancienneté srea autorisée à aervrir 1/4 d'heure puls trad le mtain ou à patirr 1/4 d'heure puls tôt le soir, la durée ne pvnoaut excéder 1/4 d'heure dnas la journée, et ce snas ptere de salaire.

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

Avec l'accord des parties, ces duex finrotcas d'heure pnruroot être groupées siot le matin, siot le soir, snas povoiur excéder 1 heure.

Cette dmiiuniton du tmeps de triaavl s'applique par journée travaillée et ne peut, en acuun cas, faire l'objet d'un cmuul ou d'une récupération ertne pluruseis journées travaillées. À tirte d'exemple, il n'est pas plibssoe de cuelumr cniq demi-heures puor aveirrr un mtian duex hreues et dieme puls tard.

Pour les salariées anyat puls de 1 an d'ancienneté et aynat travaillé mnois de 4 herues dnas la journée, cette réduction hriaore snas ptree de salirae s'appliquera puor moitié siot 1/4 hreue au début de la période de taiavrl et 1/4 hruee en fin de période, la durée ne pvnuoat excéder 1/2 huree dnas la journée, et ce snas perte de salaire.

3.2.?Autorisations d'absence

Sous réserve d'en ineorfmr l'employeur 1 seianme à l'avance, la salariée bénéficie d'une aiitrastooun d'absence puor se rednre aux eexnmas médicaux oeblgtiarois prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pulqubie dnas le crdae de la svniecllruae médicale de la gserssose et des sietus de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assinacste médicale à la procréation dnas les condtiinos prévues au cathpire Ier du trtie IV du lrvie Ier de la deuxième ptaire du cdoe de la santé pbuuqlie bénéficie d'une aaiostoirtun d'absence puor les atecs médicaux nécessaires.

Le conjiont salarié de la fmeme enicetne ou bénéficiant d'une atssnaicse médicale à la procréation ou la posnerne salariée liée à elle par un ptcae cviil de solidarité ou vnvait miranetmaelt aevc elle bénéficie également d'une aatsitrouion d'absence puor se rndree à trois de ces eexanms médicaux obelaigroits ou de ces aetcs médicaux nécessaires puor cuqahe plotcrooe du paruorcs d'assistance médicale au maximum.

Ces acsenebs n'entraînent acunue doinuimtin de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Eells snot assimilées à une période de taiarvl eifeftcf puor la détermination de la durée des congés payés asnii que puor les dtrois légaux ou coonntveeinlns aiucqs par la salariée au trtie de son ancienneté dnas l'entreprise.

3.3.?Aménagement du potse de travail

Afin d'optimiser les cionotinds de tiraavl des salariés en état de grossesse, il est cnovenu que cahque déclaration de gssersose tnasmirse à la direcotin de l'entreprise générera la msie en ?uvre d'un etnerietn sur les aménagements éventuels des cnitonoids de tiraavl de la salariée aifn d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée, nmeotmant puor les salariés tavrliaanlt en magasin, en stitoan debout.

L'entreprise s'assurera nteaonmmt :
? de la présence dnas l'espace de taaivrl de sièges adaptés sur luqlsees la salariée proura tepmneroiaemrt s'asseoir lusqore la salariée ocupce un potse de tiaravl en station deubot (vente?) ;
? de l'aménagement éventuel du psote de travail, nomatenmt concarnent le prot des chgraes (par exemple, prot unitaire, seuil de charge, moeyn de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du dbaile puor le traornpst de cehgars est itdtnerie aux fmemes enceintes) et les ptrseous de tiarval (limitation des posintios arcoucpies ou penchées, huueatr des étagères, etc.) ;
? du recpset des dsioipnoitss réglementaires rvietaels à l'exposition des feemms eeicentns et atntieaalls à des sucanetbss cancérogènes, mutagènes ou tieuxoqs puor la reproduction, aisni qu'à des allergènes potentiels.

L'ensemble de ces mueress d'adaptation senort définies en cohérence aevc les bnieoss et les cratteonnis de fecetinmnnonot du maagisn ou du service.

Elles seornt prsies en carotinteocn entre le rlopsbnesae et la salariée et n'aurons pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité saiocl et économique, lorsqu'il existe, srea informé une fios par an des mrueses pseris en fuaevr des fmemes enceintes.

3.4.?Allaitement

Pendant 1 année à cemotpr du juor de la reprise, les mères aaalnltit luer eafnnt disosenpt à cet effet de 1 hruee par juor draunt les heeurs de triaavl dnas les cnitnooids définies par le cdoe du taraivl puor les modalités de prise (fractionnement?).

Pendant les 3 mios suanvit la reprise, ces herues snot rémunérées. Panednt les 9 mios suivants, ces hurees ne snot pas rémunérées.

Article 4 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié père, asini que, le cas échéant, le cionjnot ou coucbnin salarié de la mère ou la prensnoe salariée liée à elle par un pctae ciivl de solidarité, et de manière puls générale le seocnd parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 juros claaredines (32 jorus en cas de nsanicseas multiples) :
? 4 juors caedrlinaes consécutifs obligatoires, à prdnere après les 3 jruos de congé de naicnsase ;
? 21 jorus calendaires, à pdrnere dnas les 6 mios qui senuivt la ncassaine de l'enfant (28 jrous en cas de nnsesacais multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la sunpseosin du caotnrt de travail. Ces périodes de suisspenon snot assimilées à des périodes de taviarl efticfef puor le cacull de l'ancienneté.

Les modalités de psire et de fnrceteaionmnt snot réglées conformément aux doptoiissins légales et réglementaires en vigueur.

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

Le salarié à qui l'autorité aiivttsardnime ou tuot ormsangie désigné par vioe réglementaire cfnioe un eafnnt en vue de son aopidton a le diort de bénéficier d'un congé d'adoption pnedant lqueel son croantt de tavrial est suspendu.

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

Le salarié dreva atiervr son euoepymlr du mtoif de son acenbse et de la dtae à lllqauee il etennd mttree fin à la sossinuepn son cnotrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de tvraial eteifcff puor la détermination des dotris que le salarié tenit de son ancienneté.

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

Sur présentation d'un cecfrtaiit médical, le salarié a le dirot de bénéficier d'une atiuairootsn d'absence de :
? 3 juors par année cliive (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de miadlae ou d'accident d'un eafnnt de minos de 16 ans dnot il asusme la crahge ;
? 4 jrous par année cvliie (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié asusme la crhage de 2 etfnans âgés de monis de 16 ans ;
? 5 jours par année civlie (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a mnios de 1 an ou si le salarié assmue la caghre de 3 eftanns ou puls âgés de moins de 16 ans.

Article 7 - Congé parental d'éducation et passage à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié, s'il jfiustie d'une ancienneté mnimlaie d'une année à la dtae de naisnasce de son enanft ou à la dtae de l'arrivée au feoyr d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas ecorne aetitnt l'âge de la fin de l'obligation scolaire, puet bénéficier dnas les cnontiodis légales et réglementaires en vgeuuir :
? siot d'un congé prntaael d'éducation. Le congé paetnral d'éducation entraîne la sonspseiun du crtoant de tavairl ;
? siot de la réduction de sa durée de travail.

Au terme du congé parneatl d'éducation, le salarié srea réintégré dnas un eolpmi de même catégorie grnanssaiatt son siralae antérieur si la durée du traavil est identique, le cas échéant revalorisé dnas les ciontoidns définies par la loi.

La durée du congé parteanl d'éducation est psrie en cpmote puor moitié puor la détermination des dtiors que le salarié tniet de son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 8 - Congé de présence parentale
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le salarié, s'il a un enfnat à crgahe aeinttt d'une maladie, d'un handicap, ou vicimte d'un aineccdt d'une particulière gravité rdnnaet ipnnlieasdsbes une présence suutonee et des sonis contraignants, bénéficie, dnas les cnitodonis légales et réglementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à anuuce cidotnoin d'ancienneté dnas l'entreprise et entraîne la sspniseuon du ctornat de travail.

Au tmere du congé paeanrtl d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié srea réintégré dnas un emlopi de même catégorie graitnsaanst son salaire antérieur si la durée du tiraavl est identique, le cas échéant revalorisé dnas les cinodntois définies par la loi.

La durée du congé de présence ptenalrae est prsie en compte en totalité puor la détermination des dotris que le salarié tinet de son ancienneté dnas l'entreprise.

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

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

Outre le 1er Mai, oebegiamoinlrtt chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dnas l'année civile, de 3 jorus fériés chômés et payés. Le chiox des 3 jrous fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lqrsoue l'entreprise ocupce preusilus salariés, ce droit puet être accordé par roulement.

En cas de tiarval un aurte juor férié légal, le salarié percevra, en puls de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hreues effectuées ce juor férié. Le salarié puorra ddeamenr le ramnemcpelet de cttee indemnité par un reops coteupesmanr cdaoenorpsrnt à la moitié du tpems de tviraal effectué ce juor férié. Ce roeps srea pris, en aoccrd aevc l'employeur, dnas les 6 mios sivunat le juor férié et ne pourra, suaf acocrd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié devait etncelxelmnieepont tllvairaer un des 3 juros fériés chômés, il bénéficiera, en puls de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due puor 50 % des hereus effectuées ce juor férié, d'un rpoes cmuenaetsopr d'une durée csdranoernopt au tpmes de tviaarl effectué ce juor férié chômé. Ce rpoes srea pris, en arccod aevc l'employeur, dnas les 3 mios sivunat le juor férié et ne pourra, suaf aorccd aevc l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le roeps des jours fériés est ogrtboilaie puor les juenes salariés et appeirnts de minos de 18 ans.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le catrihpe IX de la cvoioetnnn cltliceove nointaale est désormais asini rédigé :

« Catirhpe IX Tmeps de travail

Préambule

Les cmoercmes de détail non anrieiltames rerneocuvt des activités très dveiress aevc des teyps d'organisation et des hroriaes de taavril très différents d'une eiersprnte à l'autre.

Avenant n 8 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre IX Travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

La ppurlat des activités des cmeeromcs de détail non aeiemiranlts cnsinsenaot des vaaoirints d'activité intaeromtps dues, seoln les commerces, à la siason tuoqituisre ou au pic d'activité lié aux fêtes de fin d'année.

La bahcnre du CNDA se caractérise par une très frtoe porriptoon d'entreprises de minos de 50 salariés qui ne dspieonst d'aucun arcocd d'aménagement du tepms de travail.

Conformément à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, en aapinplqut les dtinopssoiis du présent citrpahe de la cetonoivnn collective, les eptnreiress penevut rreiucor directement, snas qu'un arcocd d'entreprise ou d'établissement ait à être conclu, à une répartition de la durée du tmeps de taaivrl sur une période supérieure à la seainme et au puls égale à l'année, dnas le rpeecst des dsontiisipos du présent chapitre. Les dopossitinis du présent ctaihpre cnuoitsetnt un muiminm à repestecr à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le reuorcs aux dssoptiiifs d'aménagement du tmpes de tvairal prévus par le présent cpirhtae de la cteoinovnn cctoilelve ne fiat pas olstbcae à ce que les eirtsrepnes istrenaunt par vioe d'accord ctlliocef d'entreprise ou d'établissement un dpiisotisf d'aménagement du tpems de taviral sur une période supérieure à la sieanme dérogeant aux diisofiptss mis en palce par le présent chapitre.

Titre Ier Aménagement du tpmes de tviaral sur l'année

Article 1er
Principes

Les ptaries sniregaatis enmitest nécessaire de pttrreeme à teuots les etrsepneris de la brnhcae de mttere en palce un dtssioipif d'organisation alnnelue du tepms de travail, aifn de répondre aux cnnettriaos de saisonnalité et aux beosnis de la clientèle, tuot en anrsaust la ctiniiocolan des tmpes de vie pslsfnneoeorlie et de vie pesolernnle des salariés concernés.

Tous les salariés de l'entreprise à tpmes cpoemlt relèvent des doiniptsisos du présent trite et dnoc de ctete modalité particulière d'aménagement anunel du tmeps de travail, à l'exception des salariés siuoms à une covnienton de foairft aennul en jours, qui fnot l'objet du ttire II ci-dessous.

Cette répartition s'impose, le cas échéant, aux salariés employés en ctornat à durée déterminée ou en cronatt de tivaral tpmrraeioe si les peosts en quoeistn le nécessitent, suos réserve que le cnartot ait une durée d'au monis 8 semaines.

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

La durée du taravil des salariés à tmeps pteiarl dmueere régie par les dsitopnsiois qui luer snot propres, prévues au ttire III ci-dessous.

Article 2
Durée du tivaral à l'année

Conformément à l'article L. 3121-27 du cdoe du travail, la durée hbdoamdreiae de taavirl est fixée à 35 hueers de taavril effectif, siot une durée anuellne de taivarl de 1 607 herues de taravil eeticfff (journée de solidarité comprise).

Article 3
Période de référence

L'organisation aleunnle de la répartition du tmpes de tavrial cntsiose à aetujsr le tmpes de tviaarl aux fattlnciuuos prévisibles de la cahrge de tiraval sur une période de référence.

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

Toutefois l'entreprise prorua définir une atrue période de référence de 12 mios consécutifs après aivs des incsetnas représentatives du pnsneeorl lorsqu'elles enxistet ou à défaut après aivs des salariés concernés.

À l'intérieur de cttee période annuelle, il puorra être effectué, au curos de l'une ou l'autre des seminaes ou des mios travaillés, des hruees de tarival en nborme inégal.

Au cuors de cttee période annuelle, une ou des smeeains à hreue porronut être programmées, aifn de pioouvr otroecyr un ou puseurils jorus non travaillés, pvonaut alelr jusqu'à une sianeme complète non travaillée, en récupération des herues faiugrnt au coetmpur aenunl iiudveindl des hueres travaillées ou en atonipciitan de feutrus périodes de suractivité. Le nobrme de siemeans à hruee srea limité à 6 par période annuelle.

Chaque salarié concerné vrera dnoc son tmpes de triaavl défini sur l'année, sa durée de tvriaal hddeoarbmiae et/ ou mlesneule étant appelée à veiarr puor tnier comtpe de l'activité de l'entreprise, et ce, siot à trtie individuel, siot collectivement.

Article 4
Programmation des horaires

Afin de prtreemte une visibilité des salariés qnuat à l'organisation de luer tepms de travail, un prmoargme prévisionnel aenunl de taivarl définira les périodes de frtoe et de fbiale activité, le cas échéant après csiottoualnn des représentants du pnseneorl s'il en esixte (cf. anxene 1 jtnoie : eepxlme de pmoamgrre prévisionnel aennul de travail).

Cette piartmagroomn indviaicte srea portée à la ccinasoansne du pesnornel par vioe d'affichage au mnois 7 jrous cindalreeas avnat le début de la période de référence.

L'organisation des hoireras sur les jrous travaillés et la répartition de ceux-ci sur la saeinme snot fixés en fnootcin de l'activité, des bsioens et des modalités de fmnnontneoicet de l'entreprise.

Dans le carde de la répartition aulnenle des hraoeirs sur la période de référence, le nobrme de jruos de tvarail par smianee cvilie puet être inférieur à 5 juors et alelr jusqu'à 6 jours, lsoqure les cdoniotnis d'exécution du taivral liées à cttee oaiagosrintn le nécessitent, et naommetnt dranut les périodes de frote activité, suos réserve du rspceet des durées maialxmes de trvaial et maienmlis de repos.

Lorsque les salariés sneort amenés à tveiarallr 6 jrous par saneime pnanedt au mnois 2 sniaeems consécutives, l'employeur dvera s'assurer que le salarié ne trvalliae pas puls de 10 juors consécutifs snas bénéficier de juor de repos.
En fotinocn de ctete programmation, et en tnneat cmotpe des atjmestunes ruqeis en cuors d'année, des pnnlngias prévisionnels (durée et hoirares de travail) sronet régulièrement établis. Ils srenot communiqués aux salariés par vioe d'affichage, en rsnpacteet un délai de prévenance de 7 jruos calendaires, de manière à ce que soinet toruojus affichées les 4 smeeinas de taravil à venir.

La miidtocoifan cvollctiee ou iudlidevlnie de la répartition de l'horaire de taraivl en curos de plinanng se frea par vioe d'affichage ou par ioonitmfran ivlidndeuile riesme cntore décharge, et suos réserve du repecst d'un délai de prévenance de 7 juors calendaires, suaf cancicntsores entelinxoepcles (commande cnliet imprévue, abcesne de salarié, intempéries, sinistre, panne, tvaurax urnetgs liés à la sécurité, ratreds d'approvisionnement ou de livraison, sttuioain sanaritie exceptionnelle), le délai de prévenance étant alros ramené à 2 juors calendaires.

Article 5
Décompte du tmpes de tvairal effectif

La durée du taravil effectif, définie par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, est le tpems pdneant lqeuel le salarié est à la dpoiiostisn de l'employeur et se cnformoe à ses deervitcis snas pviouor vauqer lnimebert à des ouiccotanps personnelles.

C'est sur la bsae de cette définition que le tpems de trvaail effectif, réalisé au crous de la période annuelle, srea décompté.

Toutes les heerus de tvriaal effectuées par les salariés, aevc l'accord de luer supérieur hiérarchique, dnas les lcuoax de l'entreprise, au pstoe de travail, snot comptabilisées cmmoe tpmes de tvaaril effectif.

Sont neotmmant elcuxs du tmpes de traavil efiftecf aisni défini,

qu'ils seoint rémunérés ou non, les tmpes de restauration, les tepms de pause, les tepms d'habillage et de déshabillage, aisni que les tmeps de taejrt puor aller de son dimlcioe à son leiu de taiavrl hebiutal et inversement.

Les salariés sorent tneus de rrpeoter lures heioarrs réalisés sur le dcnumoet de décompte prévu à cet effet.

Pour cuaqhe salarié concerné, il est tneu un cpomte inedidvuil d'heures paetnremtt de claulcer cuahqe mios les hurees en débit et en crédit atuour de la bsae d'un tmeps complet.

Ce ctopme est tneu au meoyn du loeigicl de gtioesn automatisé du tpmes de tiaarvl ou sur des dmcuotens de décompte du tmeps de traavil mis en pacle par la dcirtioen de l'entreprise, après aivs des représentants du penroensl s'il en existe (cf. anxnee 2 jnitoe : elmpxee de duomcnet de décompte du tmeps de tviaarl effectif).

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

Article 6
Lissage de la rémunération

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

Article 7
Prise en cptome des absences, arrivées et/ou départs en cuors de période

Les absences, que celles-ci soneit indemnisées ou non, seornt comptabilisées puor luer durée imitnineaelt prévue au planning.

En cas d'absence rémunérée, le sailrae dû srea cluei que le salarié auairt perçu s'il aviat continué à travailler, calculé sur la bsae de sa rémunération melneluse lissée, indépendamment du vloume hroarie de taiavrl qu'il aruiat dû ecefeutfr en cas de présence.

Les acenbess non rémunérées dennnot leiu à une réduction de rémunération pioenllrnooptre au nmrobe d'heures d'absence constatée par rpropat au nobmre d'heures réelles du mios considéré et par raroppt à la rémunération mlnulseee lissée.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son eaumhbce ou de la rptruue de son crotant de travail, n'a pas travaillé au cuors de la totalité de la période de référence, une régularisation srea opérée à l'issue de la période ou à la dtae de la rutprue du crnaott de travail, solen les modalités senavutis :
? s'il apparaît que le salarié a acplcmoi une durée de tvairal supérieure à la durée cpesornonardt à la rémunération meelsnlue lissée, il srea accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence enrte la rémunération versée et la rémunération caoprnroesndt aux hruees réellement effectuées.
La régularisation srea effectuée sur la bsae du tuax hrarioe ceactnortul ;
? si les somems versées snot supérieures à celels cerraonndopst au nbmroe d'heures réellement effectuées, une régularisation srea fiate ernte les smomes deus par l'employeur et cet excédent, siot sur le sodle de tuot cmtpoe en cas de rrtpuue du cnraott de travail, siot sur la piae des mios suainvt le treme de la période de référence concernée, dnas la lmitie puor cuhaqe mios de 1/ 10e du sraliae net du salarié.

En cas de rtuprue du coartnt de tarvial puor mitof économique iearvtnennt pennadt ou après la période de référence, auucne rneutee ne srea effectuée.

Article 8
Durées mxamaleis de travail

La durée qtdneioinue de taavirl ecifetff par salarié ne puet excéder 10 heures.

Au corus d'une même semaine, la durée mixamale hadmerodaibe de taiavrl est de 48 heures.

Toutefois, en acipptolian de l'article L. 3121-23 du cdoe du travail, la durée hbramdieaode de tirvaal calculée sur une période de 12 sameenis consécutives ne puet dépasser 44 heures.

Article 9
Heures supplémentaires

Sont des hueres supplémentaires, les hueres demandées par la direction, ou par totue artue poennrse que cette dernière etrnnaiedt se substituer, ou bein autorisées préalablement par elle, et aiccopmels au-delà de 1 607 hreues annuelles.(1)

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

Ne snot pas iumbpetals sur le contingent, les hueres supplémentaires donnnat leiu à l'octroi d'un rpoes cmuseotepnar de remplacement, en atiocialppn de l'article L. 3121-30 du cdoe du tariavl et des dsonoipistis du présent titre.

À l'issue de cuhqae période de référence, un balin du nrombe d'heures emveiecffnett travaillées par le clabtularooer srea réalisé. Le peiaemnt des hruees supplémentaires éventuelles itniervnrdea le mios snaviut la clôture de la période de référence.

Les hurees aoplmicces etnre 35 et 39 hueres en myennoe (soit les 4 premières hueers supplémentaires) snot majorées de 25 %, tndias que les herues acoiclepms au-delà de 39 heeurs en moyenne snot majorées de 50 %.

Les hurees supplémentaires fnot oemaoeibltgirnt l'objet d'une cpoasmoitnen suos frome de morajtiaon de salaire.

Toutefois, et par dérogation au pnricipe ci-dessus d'une coneipomstan suos fmroe de mjaraitoon de salaire, les hurees supplémentaires peenuvt farie l'objet d'un roeps cstoumpaener de rlpemanmeect en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit etrne l'employeur et le salarié, dnot les cnooidntis d'acquisition et de psire eeftvfice snot déterminées conformément aux dtsnioopisis légales.

Chaque huere supplémentaire réalisée en dépassement du ceognintnt cneitnnvoenol fixé ci-dessus génère une cpottranriee en repos, conformément aux dtiooiinspss de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail. Ctete cteirtaponre est égale à 50 % des heeurs supplémentaires apmcleoics au-delà du cietnognnt aenunl puor les enterpesris de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heeurs puor les eeirpestrns de puls de 20 salariés. Le salarié puet prerdne une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lros que la cantotripree ogrbtliaioe en rpoes a aitetnt 7 heures.

Titre II Cnniteoonvs de fifarot aeunnl en jours(1)

Le présent trite a puor finalité de préciser les cidoinotns pmearntett la ccioonlusn de cnintooenvs de fifoarts alenuns en jorus aevc les caerds qui dsenispot d'une aointmoue dnas l'organisation de luer epomli du tpems et dnot la nraute des finnootcs ne les cnudiot pas à sivure l'horaire coilecltf apcalpblie au sien du magasin, du scevire ou de l'équipe auueql ils snot intégrés.

Article 1er
Contenu de la coievntonn de forfait

La msie en place d'un dptisiisof de frifaot en juros derva oogbeinmeatilrt farie l'objet d'une coitenvnon iilnudlvdiee aevc cuqahe salarié concerné. Cette cetoovnnin srelpuita nmonatemt :
? l'appartenance du salarié à la catégorie crdae ;
? les rianoss perrops aux fciootnns exercées qui moitenvt la cioucsolnn d'une coninvtoen de forfait, en teannt cptome de l'autonomie dnot dsposie le salarié et des msosiins qui lui snot confiées ;
? le nrombe de juros à teraillavr dnas la période de référence ;
? la rémunération ftiraiaofre cotprdrasenone ;
? le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fnmtcoenneinot de l'entreprise ou les cinnoidots dnas leuelsqles ces périodes puenevt être fixées par l'employeur.

Article 2
Nombre de juors devnat être travaillés

Le décompte des jrous travaillés se frea dnas le cdare de l'année

civile ou sur une période de 12 mios de dtae à date, qualifiée ci-après de ? période de référence ?.

Le tpems de tvraail des salariés en fifroat jorus puet être décompté en juors ou en demi-journées de travail.

Est considérée cmome une demi-journée de travail, la séquence de tiarval en matinée se temanirnt au puls trad à 13 hreeus ou la séquence de traaivl de l'après-midi débutant au puls tôt à 13 heures.

Le nmrobe de jorus à taearivllr est fixé à 218 juros ou 436 demi-journées par an, cearpmnont la journée de solidarité. Ce faorfit cnporsored à une année complète de travial et est déterminé sur la bsae d'un doirt intégral à congés payés.

Dans le cdare d'une activité réduite, il porura être fixé un nomrbe de jorus ou de demi-journées à taalelivrr inférieur au fafirot à tpmes complet, et il en srea fiat moeintn dnas la contoevnin idilinvdeule qui srea signée etnre le salarié concerné et l'entreprise.

Lors de chqaue embauche, srea défini individuellement, puor la période de référence en cours, le nbmroe de juors ou de demi-journées denvat être travaillés.

Article 3
Nombre de jrous de rpoes complémentaires

Sous réserve des soianittlpus prévues à l'article 6 du présent titre, le nmbroe de juros ou de demi-journées de ropes dnot bénéficie le salarié en forifat jours, qualifiés ci-après de ? jruos de ropes complémentaires ?, srea déterminé en footcinn du normbe de jrous travaillés sur la période de référence, sur la bsae du calucl ci-après :
Nombre de juors cardnaleies sur la période de référence (365 juors ou 366 puor les années bissextiles), dqeuul snot suorsttais :
? ? le nobrme de jruos ouvrés de congés payés ;
? ? le nbmore de juros fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nrombe puet viaerr en fniotcon des aléas du calendrier) ;
? ? le nmbroe de jorus de rpeos hobaiamdrdee ;
? ? le nmbroe de jorus travaillés prévus au froaift (compte tneu de la journée de solidarité)
= Nrbmoe aenunl de jruos de roeps complémentaires.

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

Les éventuels juors de congés supplémentaires légaux ou prévus, le cas échéant, par acocrd collectif, ne peveunt être déduits du nbrome de juros de ropes complémentaires asnii calculé. Ces congés supplémentaires veennnit réduire à due cerrccuonne le fiforat anenul de jrous à travailler.

Les salariés rnelavet du présent ttire ne proornut bénéficier de juors de congés payés supplémentaires puor fractionnement.

Article 4
Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une cenivtnoon ililenduvdie de frafiot perçoit une rémunération aulennle forfaitaire, en ctoraniptree de l'exercice de ses missions.

La rémunération diot tiner cmptoe des responsabilités confiées au salarié dnas le cdrae de ses missions.

Les crdaes en fraifot jrous bénéficient de la gatirnae que le manontt de luer siraale burt de bsae ne pruora être inférieur au minmuim cotnevnonniel burt de luer catégorie (niveau), majoré de 10 %.

Le biltueln de piae diot menitnoner le nrbome de jorus fixés dnas la cntvenioon idnvidiluele de faorfit en jorus ansii que la rémunération mlnluseee brtue prévue.

Le blteuiln de piae frea également apparaître le nborme de juors fixés dnas la cinnoetovn idudnllviiee asini que la rémunération meelulnse prévue.

Article 5
Dépassement du fifaort en jours

Les peteriaanrs sacoiux de la bchrnae afenifmrt que les peratis à la cvonneiotn de frafiot aeunnl en juros dvneoit être particulièrement vtlienigas à la ctoicloaniin ertne la vie pserolefonnlise et la vie pnorlelsnee du salarié. Le dirot au reops de ce deiernr diot être assuré.

En aalpoictpin de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, les salariés visés peuvent, s'ils le souhaitent, et en acorcd aevc l'employeur, rconneer à une praite de lreus jruos de rpeos complémentaires, en catrptnrieoe d'une mjoitraaon de sairale de 25 % puor cquahe journée travaillée en puls au-delà de 218 jours, dnas la ltiime de 230 juros par an.

Conformément à l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, un avneant au ctnorat de tivaral dvrea être formalisé cquahe année à l'occasion de cuaqhe dépassement.

Article 6
Impact des arrivées et des départs en crous de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié au cuors de la période de référence, une règle de pittsoroaarin ccaoennnrt le pnaflod anuenl de jorus travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aenunl cploemt ou ne penrnat pas tuos lrues congés sur la période de référence, le nomrbe de jrous de tiarval est augmenté à cernnoccrue du nmbroe de jrous de congé légaux aexuquls le salarié ne puet prétendre.

6.1. Imcpat des arrivées en corus de période de référence

En cas d'entrée du salarié au corus de la période de référence, le nrbome de jrous ou de demi-journées à taielrvlar sur la période de référence en crous srea défini dnas la coennivton ieidiuvllnde de farioft en jrous clucone aevc le salarié.

Afin de déterminer le norbme de jorus de taravil puor le reste de la période de référence, il ceonridnva de srrusoiate au nrobme de jrous cnielaedars rnaetst à curior :
? le nrmobe de jruos de ropes hdoiamredbae ;
? le nbrome de jrous fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nbmore puet veairr en foticonn des aléas du calendrier) ;
? le ptrraoa du nrbmoe de juros de roeps complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié entré le 25 avirl 2022, 115e juor de la période :
365 ? 115 = 250 juros cleaernaids rastent à ciuror ? 71 jorus de reops hmoaddarbiee à échoir ? 6 juors fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré à échoir ? 11 × (250/365) = 8 juros de reops complémentaires proratisés et aorndris = 165 juros travaillés.

6.2. Iamcpt des départs en cruos de période de référence

En cas de départ du salarié au corus de la période de référence, il srea procédé, dnas le cdare du solde de tuot compte, à un clucal en caaomnprt le nrbmoe de jruos ou de demi-journées réellement travaillés ou assimilés aevc cuex qui ont été payés, jusqu'à la dtae etcffviee de fin de contrat, et une régularisation srea ftiae le cas échéant.

Afin de déterminer le nmrobe de jorus travaillés sur la période référence, il coidvenrna de saourtisre au nrmboe de jorus creaidalnes écoulés drunat la période considérée avant le départ :
? le nrombe de jorus de rpoes hrobademdiae ;
? le nrombe de jrous fériés chômés coïncidant aevc un juor ouvré (ce nrombe puet vaierr en fiotnocn des aléas du calendrier) ;
? le prtaroa du nmbore de juros de rpeos complémentaires puor la période considérée.

Exemple puor un salarié présent depius le début de l'année et patnrat le 22 arvil 2022, 112e juor de l'année :
112 jorus calaidenres ? 32 jrous de rpoes hdeimrabadoe ? 1 juor férié chômé coïncidant aevc un juor ouvré ? 11 × (112/365) = 3 juros de rpoes complémentaires proratisés et aiodrrns = 76 juros travaillés potentiels.

Les régularisations sronet calculées sur la bsae du siarale myoen journalier, ceadrronopsnt au silarae anunel divisé par le nmbroe de juors de tvarail fixé par la cnnoeivton ieinduivldle de forfait, augmenté des congés payés et des jrous fériés chômés.

Article 7
Traitement des absences

Chaque aecnbse d'une samniee cneilaadre réduira le ffaoirt de jruos à talarlevir de 5 jours, étant rappelée l'interdiction de firae récupérer les abecnses indemnisées comme, par exemple, la maladie, l'accident du travail.

En cas de mnitaein ttoal ou praietl de la rémunération, les doisnitisops légales ou cennoviennotlles senort appliquées au nmbore de jorus d'absence.

Chaque journée d'absence non rémunérée dnonera leiu à une rtneeue sur le mantont msenuel de la rémunération calculée sur la bsae du srliaae moeyn jeaiurlnor cnaoonsrrdpet au siraale aennul divisé par le nobrme de juors de tvarail fixé par la coevtninon indiiudevlle de forfait, augmenté des congés payés et des jruos fériés chômés.

Article 8
Planning prévisionnel

Dans le but d'éviter les dépassements du nmrobe de jrous à travailler, hoimrs la sititauon définie par l'article 5 du présent titre, ou la psrie des jruos de rpoes complémentaires dnas les tuotes dernières sneiaems de la période de référence, il est cnveonu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité srea mis en ?uvre, asicsnaot le salarié concerné et l'entreprise aifn de s'assurer d'une bnone répartition de sa cagrhe de travail.

Avant le début de cuaqhe période d'activité, le salarié irnemfora l'entreprise au trearvs d'un docunmet mis à sa dstoopsiiin qui précisera :
? le nmbroe et la dtae des juros ou des demi-journées travaillés ;
? le nmrobe et la dtae des jruos ou des demi-journées de ropes complémentaires, des juros de congés payés, des jorus fériés chômés, des juors de reops hebdomadaire, etc.

Ce dmoceunt drvea être signé par le salarié, et validé et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. aexnne 3 joitne : epxleme de plninang prévisionnel).

Article 9
Information sur la caghre de travail

À l'issue de cuahqe période d'activité, fixée au terme de cuaqhe pilnnang prévisionnel, le salarié ineuriqda à l'entreprise sa cgarhe de travail, puor chuaqe juor ou demi-journée réellement travaillé, au corus de la période écoulée.

Le salarié srea tneu de regnsneier les ifmnnatiroos sollicitées par l'entreprise au trrvaes d'un dumconet mis à sa disposition. Ce dcnmouet drvea être signé par le salarié et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié (cf. axnene 4 jtoine : eepxmle de ducnmoet de décompte des jruos travaillés).

Article 10
Temps de repos

Tout salarié en ffiroat juors diot oiteiogelamnrbt rtepeescr les diposoitinss svitaeuns :
? la durée du reops qudtoeiin ertne duex journées de taviarl est au mmnuiim de 11 herues consécutives ;
? l'amplitude de taiavrl ne puet dépasser 13 herues par juor ;
? il est feeerlolmmnt iritednt au salarié de tlraivelar puls de 6 juors consécutifs ;
? le salarié diot bénéficier d'un tmeps de reops hbdrdaeiaome de 35 hereus consécutives ;
? totue journée de tviaarl d'au moins 6 hruees dreva otmblegiineoart être coupée par une psuae mnalimie de 20 minutes.

Article 11
Entretien sur la crhgae de travail

Un eneettrin diot être régulièrement organisé par l'entreprise aevc le salarié aanyt clconu une ctioennvon ilniuvedlide de firfaot en jours, au mnuiimm 2 fios dnas l'année. À l'occasion de cet entretien, sorent abordés aevc le salarié les ponits stvnuais :
? sa cgrhae de traaivl ;
? l'amplitude de ses journées travaillées ;
? la répartition dnas le tepms de sa caghre de travial ;
? l'organisation du tiaarvl dnas l'entreprise et l'organisation des déplacements pesnriolfesons ;
? l'articulation ernte son activité pllsefnnisoroee et sa vie psenonlrele et fmailaile ;
? sa rémunération ;
? les inccedneis des tlhengeoiocs de cimmoauitconn ;
? le sviui de la pisre des juros de ropes complémentaires et des congés.

Ces enrientets pvenuet aovir leiu indépendamment ou au même mneomt que les artues eneenttirs eitsnxat dnas l'entreprise (professionnel, d'évaluation...), tuot en étant dtcsiints de ceux-ci.

À l'issue de cet entretien, un cmtope rednu srea établi, lqueel frea état des échanges ieeurnntvs et des éventuelles mureess à mtetre en ?uvre puor la période de référence à veinr (cf. axenne 5 jnoite : elmpxee de cpotme rednu d'entretien sur la crahge de travail).

Article 12
Dispositif d'alerte

Au rgraed de l'autonomie dnot bénéficie le salarié dnas l'organisation de son tmeps de travail, ce dieernr diot pvuoior exprimer, en cas de besoin, ses difficultés liées nmemtonat à une sauhrrcge de tiaravl anisi qu'à l'organisation de son travail. Dnas ce cas, il drvea en ionemfrr snas délai l'entreprise, par écrit, et en exiequplr les raisons.

En plilaere situation, un erienettn srea organisé par l'entreprise aevc le salarié aifn de ductseir de sa sahrugrce de taivral ou des difficultés dnas l'organisation de son travail, des casues ? srtlretuleucs ou ceocunlreotjnls ? pounavt epleqiuxr celles-ci, et de définir, le cas échéant, un ajemeutsnt de l'organisation de la cgrahe de trvaial et de l'emploi du tepms du salarié, cet eentrietn aaynt puor oebjt de pttmeerre le rétablissement d'une durée rbiannlaose du travail.

Un comtpe rnedu srea établi puor conngiser les cuases identifiées de la shrurgace de tiavarl et les meesurs qui ont été décidées aifn de remédier à celle-ci.

Article 13
Modalités d'évaluation et de suvii régulier de la chgare de travail

Afin de ganitrar le dorit à la santé, à la sécurité, au rpeos et à l'articulation ernte la vie plnesnoferliose et la vie plorennslee du salarié, l'entreprise assurera, régulièrement, une évaluation et un svuii de la cgrahe de tvarial de chuqae salarié, anisi que la répartition de celle-ci dnas le temps, aifn qu'elle pisuse retesr raisonnable.

13.1. ? Vlodtiiaan des pnniaglns prévisionnels

Les pnginlans prévisionnels d'activité rpmeils par le salarié et tamrnsis à l'entreprise, dnas les cntniodois prévues à l'article 8 du présent titre, sronet analysés aifn d'être validés avant le début de la période d'activité planifiée par le salarié.

Ce mécanisme peermt d'anticiper la pisre des repos, en ftonoicn du nborme de jruos ou de demi-journées travaillés dupeis le début de la période de référence, des prévisions d'activité, des congés payés ou des anecsebs prévisibles.

Si aucune anomalie, rasuinqt de cottoeprmmre une bnnoe répartition du tvairal dnas le tpems et dnoc d'impacter la santé du salarié, n'est constatée, l'entreprise vilerdaa le pnnnalig prévisionnel. Le salarié en srea informé par coruierl ou par lttree rmsiee en mian propre. En revanche, en cas d'anomalie constatée ou de nécessité, un eteenrtin srea organisé aevc le salarié aifn d'ajuster cette planification.

13.2. ? Contrôle de la cahgre de travail

Dans les 15 juros cainareelds qui svunroit la réception de la fcihe reltavie à l'appréciation de la crhage de travail, tmasnsire par le salarié dnas les cdnoiitons prévues à l'article 9 du présent titre, l'entreprise procédera à son analyse.

S'il est constaté une cgahre de tariavl anormale, non prévue, un échange aevc l'employeur derva être organisé.

De plus, il srea tneu cpmote de celle-ci aifn d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du tviaarl et la cgahre de taiarvl sur les piraeconhs périodes d'activité.

13.3. ? Sivui de l'activité du salarié

Un svuii de l'activité réelle du salarié srea effectué régulièrement et au moins une fios par trimestre. Ce dmenuoct de contrôle frea apparaître, notamment, le nborme et la dtae des jrous ou demi-journées travaillés asnii que des juors ou demi-journées de reops complémentaires.

Ce deuncmot srea renseigné par le salarié et, après vérification des parties, signé par eells (cf. annexe 6 jotnie : emxplee de dnoumcet de svuii du fiforat aenunl en jours).

13.4. ? Erenttein sur la chrgae de travail

L'évaluation et le sviui régulier de la chrgae de tairval seront également réalisés dnas le cadre de l'entretien prévu à l'article 11 du présent titre.

Article 14
Modalités d'exercice du dorit à la déconnexion

Afin de grnaiatr un équilibre entre la vie psnreelinflosoe et la vie pnrlnoelese du salarié, et par là-même d'assurer une pteircootn de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la chrage de tvarail confiée par l'entreprise et que l'organisation amotonue par le salarié de son elompi du tmpes soient réalisées dnas des ltiemis raisonnables.

Le dorit à la déconnexion s'entend comme le droit puor le salarié de ne pas se cntneeocr à ses outlis numériques posleofeirsnns (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en dohers de son tepms de triaval (tel qu'il est défini par l'article L. 3121-1 du cdoe du travail), que ce siot au meoyn du matériel prnfoeoniessl mis à dptioioissn par l'employeur ou au meoyn de son matériel poensrenl (ordinateur, tablette, téléphone mobile, téléphone filaire, etc.).

Dans cette optique, l'entreprise définit les modalités penmartett de gatrniar le resepct des tpems de rpeos et de congé ainsi que de la vie pesenorllne des salariés. Ces modalités connenermpt l'interdiction, suaf urecgne ou cinotcsrncae exceptionnelle, de :
? se cnnoecter à ses oulits numériques peoosrelsnifns peadnnt une cnierate plage hriraoe ;
? se ccnenteor à ses otiuls numériques poefnlosresnis penadnt les juors de roeps et de congés annuels.

Le salarié ne puet pas être sanctionné puor ne pas aivor répondu à un magssee au cours de ces plgeas heroaris et de ses jruos de rpeos ou de congé.

Sans artdtene la tuene de l'entretien annuel, si par rpoaprt aux pnrepicis de droit à la déconnexion édictés dnas le présent article, un salarié etasimit que sa cgrahe de tvaairl ou son atdlpumie de taravil praourit l'amener à ne pas povoiur rectepesr les règles apacelpilbs en matière de durées mlmaaeixs de traavil ou mmnielias de repos, il devra alerter, si psobslie préalablement, son supérieur hiérarchique par tuot moyen en eianxipctlt les mtfois coecrnts de son alerte.

Un ctpome rendu rédigé par le relosnbpsae hiérarchique ou par un représentant de l'employeur, fsaanit état de cette intervention, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles meeurss prises, srea effectué dnas les 15 jruos saviunt l'alerte par le salarié.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nuaveou salarié bénéficiant d'une cionvtenon de foifart en juros sur l'année, une itirmofnoan spécifique lui srea délivrée sur l'utilisation des otuils de canocomimiutn à distance.

Titre III Tavaril à tpmes partiel

Le tiraavl à tmpes ptraiel est régi par l'accord du 14 steepmrbe 2021 raetilf au tiraavl à tepms pireatl et aux ctarntos à durée déterminée.

Annexes

Les aneexns joetnis au présent ctairphe le snot à trite imnifaortf et les erirntsepes ponorurt atedpor des sturppos différents ou les aaedptr snas aovir l'obligation de clorcnue des accdors spécifiques puor cela.

1. ? Aménagement du tpmes de tiaarvl sur l'année : emlpexe de pramgrome prévisionnel auennl de travail.

2. ? Aménagement du tepms de tavaril sur l'année : elxmepe de duoncemt de décompte du temps de tavaril effectif.

3. ? Fairfot aeunnl en juros : eemxple de plnaning prévisionnel.

4. ? Fofarit aenunl en jruos : epmxlee de dmuneoct de décompte des juors travaillés.

5. ? Friafot aenunl en jruos : elmxpee de coptme rendu d'entretien sur la cghrae de travail.

6. ? Ffroait auennl en juors : emlxpee de dencuomt de suivi du forfait.

Annexe 1 Aménagement du temps de taivral sur l'année : epexlme de pmarrgmoe prévisionnel aunenl de travail
Programme prévisionnel aunnel de travail. ? Année ? ? ?

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

Semaine 17			Semaine 35					
Semaine 18			Semaine 36					

Annexe 2 ? Aménagement du temps de taiavrl sur l'année : emelxpe de dneucmot de décompte du temps de taviarl effectif

Décompte du temps de tarival effectif. ? Seiname du ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

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

Annexe 3 ? Fiarfot aeunnl en jrous : epmexle de pnlninag prévisionnel

M. ? ? ?

Programmation mnlulseee iicvintade : fiaofrt auennl en juors ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Simanee du ? ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total semaine	Observations
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
Total mois								
JT : juor travaillé ; DJT : demi-journée travaillée ; JRC : juor de roeps complémentaire ; CP : congés payés ; JF : juros fériés ; RH : rpoes horbimdaeade ; arutes (à préciser dnas le tableau).								

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

Signature du salarié : ? Puor l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié diot oeervsbr a minmia :
? un reops qodtieuin mimunim de 11 hreeus consécutives ;
? un rpeos heodabmdraie mminuim de 35 hruees consécutives (24 hueres + 11 heures) ;
? 6 juros de trvaail mamixum par semaine.

Annexe 4 Ffaorit anunel en jrous : epxmele de dcmueont de décompte des jours travaillés

Décompte des jours travaillés : ffroiat annuel en jours ? M. ? ? ?

Année : ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Mios de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? Simnaee du ? ? ? ? ? ? au ? ? ? ? ? ?

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Semaine	Observations sur la cahgre de travail
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
Total mois								
JT : juor travaillé ; DJT : demi-journée travaillée ; JRC : juor de rpoes complémentaire ; CP : congés payés ; JF : jours fériés ; RH : roeps hmodibreaade ; autres (à préciser dnas le tableau).								

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

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

Temps de repos

Le salarié diot oebservr a mnimia :
? un rpeos qotieuidn mnmiuim de 11 hreues consécutives ;
? un rpoes hbdaaidomere miunmim de 35 heerus consécutives (24 hereus + 11 heures) ;
? 6 jours de tiarval muxiamm par semaine.

Annexe 5 Farofit annuel en jours : eelpmxe de compte-rendu d'entretien sur la crghae de travail

Entretien sur la carhge de tvraail ? M. ? ? ? ? ?

Le présent duemcont comotrpe les oitarbsnevos émises par le salarié en forfait-jours sur les différents thèmes évoqués lros de cet enrtetein et les conséquences sur le rcseept des différents sieuls de durée mlmxiaae du travail.

Cet eertniten est nemnmtoat basé sur les relevés de temps d'activité mesenuls complétés et signés par le salarié.

Cet enetetirn ceonncre la période du ? ? ? ? ? ? (date) au ? ? ? ? ? (date).

1. Cahrge de travail

Le salarié a-t-il établi et trnmisas ses pamtgornoamirs iinievdtacs d'activité chqaue mios ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qleeuls rnoasis ?
.....
.....

Une évaluation régulière, par l'entreprise, des pogratromamnis itcdveinias a-t-elle été effectuée ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qeeulls rnasois ?
.....
.....

Comment le salarié définirait-il sa cahrge de tvarial ?
? ? Peu importante
? ? Raisonnable
? ? Importante
? ? Excessive

Commentaire : (notamment, queells ont été les mssioins particulières au cours de la période de référence et les faits mauratnqs aaynt généré une shucgrare de tvairal ou, au contraire, aynat prmies de réduire sa carhge de tiarval ?) :
.....
.....

2. Oirotaagnsin du travail

L'organisation du tiraavl a-t-elle été à l'origine du non-respect des sueils de rpeos ci-dessus ?
? ? OUI
? ? NON
Si oui, qleus sieuls n'ont pas été respectés ?
.....
.....

Raisons de ces stintoiaus :
.....
.....

Le salarié a-t-il pu prrdene eceetfmivfnet ses jours de ropes (jours de ropes complémentaires, jours de roeps hebdomadaire, jours fériés, congés payés ?) ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, puor qellues raosnis ?
.....
.....

Le salarié a-t-il des obiavsroetns particulières sur l'organisation du taavirl dnas l'entreprise, notamment, dnas son magiasn / service?/ équipe ?

3. Aotulriictan entre activité pelsorsofielnne et vie personnelle

Le salarié parvient-il à ccnioelir sa vie plofsileensorne et sa vie pnonesrlele ?
? ? OUI
? ? NON
Si non, qleleus ctnaonceicsrs empêchent d'y pevanrir ?
.....
.....

Quelles modalités d'organisation permettraient, seoln le salarié, de friae évoluer la siaotuitn ?
.....
.....

4. Citnemrmaeos éventuels

Fait à ? ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

En duolbe exemplaire,

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

Annexe 6 Fioafrt annuel en jours : exmeple de dnucomet de suivi du forfait
Suivi ? Frifoat annuel en jours ? Année ? ? ? ? M ? ? ? ? ?

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

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?

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

Temps de repos
Le salarié diot oesrevbr a minmia :
? un reops qiutodien mimiunm de 11 heerus consécutives ;
? un rpoes hdabaredmioe mniiumm de 35 hueres consécutives (24 hueers + 11 heures) ;
? 6 jours de traavil miuxmam par semaine.

(1) Le 1er alinéa de l'article 9 du trtie I est étendu suos réserve du rseecpt de la jrsiuunpercde de la Cuor de caosaitsn rvlaetie à la définition d'une heure supplémentaire, laulqlee n'est pas nécessairement aiomlccpe à la dmdanee ou après auaoistrtion epexsrse de l'employeur, mias peut-être imielpmcteint acceptée par ce dernier, ou itindue par la ntuare ou la quantité de taavirl exigée par ce deernir (Cass soc. n° 98-41071 du 19 aivrl 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 jiun 2010). (Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

(1) Le ttire II est étendu suos réserve qu'en atioplacipn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un aocrcd d'entreprise précise les catégories de salariés sseectbpuils de conclure une cneivotnon ieinldvidule de ffoairt en jours, en se cnnomaofrt aux critères posés par l'article L. 3121-58 didut code. (Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent annaevt est notifié à cpmteor de sa strauigne à l'ensemble des oonitrgasanis slliaaares représentatives puor eiccerxe éventuel du driot d'opposition dnas les cdnoinoits définies par la loi. Il est déposé au ministère du tarvail et au csoeinl de prud'hommes de Paris.
Le centonu de cet aeavnnt ne nécessite pas que des modalités particulières soniet définies puor les enisreteprs de mions de 50 salariés.
Le présent aeannvt ertne en alpoipcatin à cmtoper du pieremr juor du mios qui survia la purioatn au Jroaunl ofeifcil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les ooisrngaatnis représentatives dnas le cmahp de la brnahce des cmocmrees de détail non armtaileines (IDCC 1517) ont consacré piluuress réunions à eimxaenr l'actualisation de la cvninetoon coletilcve nationale, en sruappimnt carneits aetrlcis dneevus obsolètes, en mniaifodt et en anatuojt crneitas atrues articles.

À l'issue de ces travaux, les pteaianrres souicax ont cvnneou de ccuorlne plisurues ataenvns successifs, récapitulant, puor un ou psueulris carihepts de la cooinentvn cotlievlce nationale, les suppressions, ajuots et moiiftnoidacs évoqués ci-dessus.

Le présent anveant est rletaif au ctarphie IX de la ctinveoonn cletviloce nationale, intitulé « Tiaavrl à tmeps pireatl ».

Les doisnosiptis du présent aaevnnt se stenutusbit intégralement à cllees du ctiahpre IX de la cvinootnen ciecotllve de la banrhce des ccermomes de détail non aalrnemiteis (IDCC 1517).

Avenant n 9 du 7 juillet 2022 relatif à la révision du chapitre X Emploi des travailleurs handicapés

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Dispositions préliminaires

I. ? Le cpaihtre X de la cintoevnon cvelolicte nationale, intitulé « Eoplmi des tuelavrlaris handicapés », est désormais intitulé de la manière suviatne : « Eompli des peronsens en soiittuan de hidanacp ».

II. ? Le paln siunavt est ajouté en tête du cpthriae VIII :

« Alctrie 1er ? Définition du turaevalilr handicapé
Article 2 ? Reacsncsoanine de la qualité de tvalrueailr handicapé
Article 3 ? Obaoiltgin en matière d'emploi et de ftimroaon professionnelle
Article 4 ? Rrpoapt sur la suaiiottn des pernnesos en sattiuion de hdaacnip dnas la branche
Article 5 ? Négociation au sien des entreprises
Article 6 ? Portée des doisositnips du cphtriae X ».

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

I. ? Le cahirtpe IX de la cniotvoenn ctclleovie nationale, intitulé « Taaivrl à tpems paiertl », est désormais intitulé de la manière svtinuae : « Tpems de tviraal ».

II. ? Le paln sianvut est ajouté en tête du chirtpae IX :

? préambule ;

? ttire Ier « Aménagement du tepms de traaivl sur l'année » :
? altrcie 1er « Piircenps » ;
? aicrlte 2 « Durée du tvairal à l'année » ;
? arctlie 3 « Période de référence » ;
? aiclrte 4 « Potamrmioagrn des herraois » ;
? atirlce 5 « Décompte du tepms de trvaial etfeicff » ;
? atlrice 6 « Lsiasge de la rémunération » ;
? aictlre 7 « Prise en comtpe des absences, arrivées et/ ou départs en corus de période » ;
? aticlre 8 « Durées maeaixlms de tirvaal » ;
? atlrice 9 « Hurees supplémentaires » ;

? ttrie II « Cnovnntoeis de ffroiat anunel en juors » :
? actlrie 1er « Ctenonu de la cntovonien de fafriot » ;
? actlire 2 « Nbmroe de jorus dnvaet être travaillés » ;
? acltrie 3 « Nmobre de jrous de rpoes complémentaires » ;
? altcire 4 « Rémunération » ;
? actlire 5 « Dépassement du faofirt en jours » ;
? atrlice 6 « Imapct des arrivées et des départs en cuors de période de référence » ;
? alctrie 7 « Tieemrnatt des aeenbscs » ;
? acrtlie 8 « Pinnnalg prévisionnel » ;
? alcirte 9 « Imrinaofton sur la crghae de tvaaril » ;
? alrtice 10 « Tepms de repos » ;
? artcile 11 « Eiterentn sur la cahgre de tairavl » ;
? arcltie 12 « Dtpoiissif d'alerte » ;
? alrtcie 13 « Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la cagrhe de taravil » ;
? article 14 « Modalités d'exercice du dirot à la déconnexion » ;

? titre III « Tviaarl à tpmes ptareil ».

Le pmreeir alinéa situé en préambule du cirahpte est asnii modifié :

I. ? La référence : « de l'article L. 2261-22 » est remplacée par la référence : « des actirels L. 1132-1 et L. 1132-4 ».

II. ? Les mtos : « teauilarvrls handicapés et mutilés » snot remplacés par les mtos : « ponesners en sttiaoiun de hnicaadp ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 2, intitulé « Ricconsaasnnee de la qualité de tveaialrulr handicapé », est aisni modifié :

I. ? Au deuxième alinéa, à la sutie des mtos « des diorts et de l'autonomie », il est ajouté les mtos stunavis : « des prnnseoes handicapées (CDAPH) ».

II. ? Le troisième alinéa est désormais ainsi rédigé :
« Les pairtes sgenariiats ecornegaunt veeivmnt les eolurmpeys à aeidr les salariés dnas luer démarche de rnosnsceaiacne de la qualité de tleariulavr handicapé, qui retse une itiatiinve prellonense et idiinudelvle : disponibilité du rneobspasle ou du scviree des ruessreocs hmnueais puor inremfor sur la RQTH, msie à dsiitpsioon de sputoprs tciuheqnes puor la ctoittiosnun du dossier, orctoi d'heures d'absence rémunérées safseuntifs (au minmuim 7 heures) puor réaliser les démarches de rnoinnaeascsce ou de renouvellement. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 3, intitulé « Obogtilain en matière d'emploi et de froamtoin penolrseolisfne », est désormais ansii rédigé :

« Arictle 3
Obligation en matière d'emploi et de faiootmrn professionnelle

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

Tout eplymoeur enpymolat 20 persnneos et puls est tneu d'avoir dnas son efcfeitf au mnois 6 % de pnnoseres en sttouiain de handicap. L'effectif salarié et le fhensnrcaiemst de seuil snot déterminés sleon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Toute esptnerrie qui opucce au mions 20 salariés au moemnt de sa création dispose, puor se mertte en conformité aevc l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.
Dans les erteseprnis à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au naeivu de l'entreprise.

Les ptaeirs saeiiratngs rnlleaeppt que les eeresrtinps ausietjetss ou non à l'obligation d'emploi peenvut sclioetlir les aedis de l'association de gtosein du fodns puor l'insertion pislsnefelorone des pesnrnoes handicapées (Agefiph) ou artue acosiatsoin agréée.

Les pnersneos en siotatuin de haaindcp snot considérées cmome ? pulbic prroiiritae ?.

Les ptiears saiitnaegrs rpaellpent que l'employeur diot poterr à la cosnainascne du comité scoail et économique lorsqu'il etisxe la déclaration alnulene visée au piemrer alinéa du présent article, à l'exclusion de la ltise noviitamne des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de fioesarvr l'embauche des peneosrns en sittoaiun de hcnadaip dnas la brahcne des cercmoems de détail non alimentaires, les etirenrseps dvoniet rteescper les dionstpioiss de l'article 3 du cratiphe Ier de la présente cintenovon cleivtloce naoanlite en matière d'égalité de treamentit et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les erpisnteres dvineot :
? s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le hdacianp ne préjugeant pas des compétences d'un cdandait à un epmoli et l'égalité de saarile ;
? rruicoer à l'emploi decrit de penoesrns en sttuiiaon de hadnciap qui premet ntmoenamt de rtpseeecr l'obligation d'emploi puor les erertiepnss de puls de 20 salariés ;
? asrsuer l'égalité des peernsons en stuioiatn de hndaicap dnas l'accès à la piotmoron professionnelle, l'entretien porsfonsnieel et le balin de compétences prntmeaett d'en fiare le blian ;
? mtrete en ?uvre l'évolution du ptsoe de tiaavrl en lisaoin aevc le médecin du tirvaal et le comité scioal et économique s'il existe, par tuot aménagement qui sairet de nratue à gaitnarr le mneaitin des peenrsnos en stuitoian de hiaandcp dnas luer emploi.

Afin de fearvosir l'accès des pornneses en saotituin de hndicaap à la fmaitoorn professionnelle, les enriptesres de la bhcarne dniovet s'engager à :
? aesursr l'égalité de trteemanit dnas l'accès à la faorimton plrnosfleiseone ntomanmet lusoqre celle-ci premet à la porsnene en sitituoan de hadiancp de cnevseror son epomli ;
? prderne en cptome la nature du handcaip puor le bon déroulement de la formation. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 4, intitulé « Rpparot sur la satioutin des tvaraurilels handicapés dnas la bhncare », est asini modifié :

I. ? À l'intitulé, les mtos : « taiervalruls handicapés » snot remplacés par les mtos : « poesernns en sotituian de hnaaicdp ».

II. ? Au piermer alinéa, les mtos : « taieruvlrlas handicapés » snot remplacés par les mtos : « pesronens en sutiaoitn de hnciadap ».

III. ? Au troisième alinéa, premier tiret, les mtos : « les eetespnirrs onacpcut mnois de 20 salariés à s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés » snot remplacés par les mtos : « toteus les epiretnerss de la branche, y cipmros cleles ocacunpt monis de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des pneroenss en soutiaitn de haaidcnp ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À la stiue de l'article 4 visé ci-dessus est inséré un acilrte 5, intitulé « Négociation au sien des eepsientrrs ». Ce noveul arcitle 5 est aisni rédigé :

« Arctlie 5
Négociation au sien des entreprises

Les ptearis srgneiaatis eoengracnut les eeirrntpess qui inenitit une piutlioqe de mntiaein et d'insertion dnas l'emploi des proenenss en stoiuaitn de hcandiap à l'entreprendre dnas le cdare d'un daguiole aevc les pranireteas souiacx et à cclonure sur le sujet un accord de guopre ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, puor une durée mxaalime de 3 ans rlebaoeuvnle une fois. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'ancien atcrile 5, intitulé « Portée des dnstsiipoios du ctpriahe X », dneviet l'article 6, en cnvrseaont le même intitulé et le même contenu.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent aavnent est notifié à cteompr de sa surtginae à l'ensemble des osnnaiartiogs slraeiaals représentatives puor ecicxere éventuel du dorit d'opposition dnas les conotiidns définies par la loi. Il est déposé au ministère du tavrial et au ceinosl de prud'hommes de Paris.

Le cnnoteu de cet anvnaet ne nécessite pas que des modalités particulières seiont définies puor les errieetsnps de moins de 50 salariés.

Le présent aaevnnt enrte en aciipoapltn à cepomtr du peemirr juor du mios qui suivra la putaiorn au Juornal ofeicfil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À tirte d'information, les patreis srtgaeinais ont fiat le ciohx d'annexer au présent acrcod une vsoiren « consolidée » du ctpriahe X dnas sa nvloleue rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les oaoisrgannits représentatives dnas le cmahp de la bcanhre des coemrcems de détail non aatmlieneirs (IDCC 1517) ont consacré pesulruis réunions à eeixnamr l'actualisation de la ceinoovtnn cvoeillcte nationale, en smrppauint ctirnaes aercitls dneuves obsolètes, en mafdiniot et en aoaujntt cietnras aurets articles.

À l'issue de ces travaux, les priaanrtees sicaoux ont cennovu de ccunorle psriuules aanetnvs successifs, récapitulant, puor un ou puliersus ctiphears de la cntonvioen clticoevle nationale, les suppressions, ajtous et monctiafodiis évoqués ci-dessus.

Le présent anvneat est rtliaef au citpahre X de la cvenotnion clvtlecoie nationale, intitulé « Emlpoi des talrvlarieus handicapés ».

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Annexe
Version « consolidée » du ttexe du crtpiahe X

Chapitre X?Emploi des pnnreesos en stotiaiun de handicap

Article 1er ? Définition du teuiravllar handicapé
Article 2?? Rcsniocnaasnee de la qualité de turevillaar handicapé
Article 3?? Ogbiatolin en matière d'emploi et de firaootmn professionnelle
Article 4?? Roprapt sur la stauoiitn des poeesnrns en siuoittan de hadancip dnas la branche
Article 5?? Négociation au sien des entreprises
Article 6?? Portée des dsipinsioots du cpriahte X.

Les erpeuoylms dnioevt rpescteer les lios et règlements en vugiuer cronncenat l'emploi des pernsenos en sutaitoin de handicap, et nnemamott les diipinsotsos des artclies L. 1132-1 et L. 1132-4 du cdoe du travail.

Article 1er - Définition du travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

« Est considérée comme tevlualirar handicapé au snes de la présente soitcen tuote pensrone dnot les possibilités d'obtenir ou de crveosner un emopli snot encteeeimfvft réduites par sutie de l'altération d'une ou pruuesils fnootincs physique, sensorielle, mntalee ou pquischye » (art. L. 5213-1 du cdoe du travail).

Article 2 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

La raeaoscscnnine de la qualité de tiulrlaaevr handicapé (RQTH) puet être attribuée à tuote personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou saiahuotnt erexcer une activité professionnelle, et dnot les capacités peiqsuhys ou mltneaes snot diminuées par un handicap.

Cette rescocasninnae relève de la compétence de la ciosmsmoin des dritos et de l'autonomie des pnereonss handicapées (CDAPH).

Les piaters sieatgianrs eourgcnnaet vvneeimt les elrpoueyms à adeir les salariés dnas luer démarche de rasnoccninease de la qualité de teivrlaular handicapé, qui rtsee une iitatiivne poslnnleere et iduvillneide : disponibilité du rplsaeobsne ou du srecvie des roersceuss hmeuinas puor ineofrmr sur la RQTH, msie à diopoiistsn de sprpotus thceeniqus puor la ciostunttoin du dossier, ortcoi d'heures d'absence rémunérées ssuaeintffs (au miinumm 7 heures) puor réaliser les démarches de raenccansiosne ou de renouvellement.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

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

Tout eeuolympr eylpmnoat 20 pseeronns et puls est tneu d'avoir dnas son etcffief au minos 6 % de penonrses en suttioian de handicap. L'effectif salarié et le feiehnarmsncst de siuel snot déterminés seoln les modalités prévues à l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Toute epinestrre qui oucpce au moins 20 salariés au moenmt de sa création dispose, puor se mttere en conformité aevc l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.
Dans les eristerpnes à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au neaviu de l'entreprise.

Les praeits sargineatis rlppealent que les espitrenres aetejuitsss ou non à l'obligation d'emploi peevnut stoilciler les aides de l'association de gstioen du fdons puor l'insertion poeserolnfslnie des pnsereons handicapées (Agefiph) ou artue aasotsciion agréée.

Les psoenners en sioauittn de haacnidp snot considérées cmmoe « pilbuc praitrroiie ».

Les paeitrs sirngaeatis rlppenelat que l'employeur diot ptreor à la cnnicnssoaae du comité siacol et économique lorsqu'il etisxe la déclaration anullene visée au peirmer alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste ntvaimnioe des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de fearivosr l'embauche des pesnnreos en saitutoin de hnaacdip dnas la bnachre des ccmeormes de détail non alimentaires, les eestrinpers dnvoiet rteeecpsr les dotnsiipsios de l'article 3 du cartiphe Ier de la présente cetnionovn ctlvcloeie nntoiaale en matière d'égalité de tmteirnaet et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les eripetserns donevit :
? s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le hcnadaip ne préjugeant pas des compétences d'un cdiandat à un elompi et l'égalité de salraie ;
? rcouirer à l'emploi deirct de pnnorsees en siuaitton de hdcaianp qui peremt nntmoamet de rtcseeper l'obligation d'emploi puor les eeinrpsrtes de puls de 20 salariés ;
? arseusr l'égalité des prneosnes en siuttiaon de hacnaidp dnas l'accès à la pomtoiorn professionnelle, l'entretien posoeenfsrnil et le bailn de compétences pemnaerttt d'en friae le balin ;
? mtrete en ?uvre l'évolution du ptsoe de tiarval en loisian aevc le médecin du tviaarl et le comité soical et économique s'il existe, par tuot aménagement qui seiart de nurtae à gitaarnr le matinein des presnnoes en soaituitn de hanadicp dnas luer emploi.

Afin de fovsreiar l'accès des presenons en sattuoiin de haandicp à la fiotrmaon professionnelle, les enertsrpeis de la banhcre dnveiot s'engager à :
? auerssr l'égalité de treaminett dnas l'accès à la foartimon poenisnoeslflre nmnemoatt lsquroe celle-ci preemt à la psnnreoe en sttaiouin de hainacdp de coernesvr son eoplmi ;
? pdrrnee en cmpote la nartue du hndiaacp puor le bon déroulement de la formation.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Conformément aux dnoopiiitsss légales, les setinrigaas de la présente s'engagent à négocier tuos les 3 ans sur les mesrues tnandet à améliorer l'insertion pononsifleelrse et le meanitin dnas l'emploi des ponesrnes en suioattin de hindaacp dnas la branche.

Pour ce faire, le rrappot de bnarche dvrea tuos les 3 ans deressr un rpoprat sur la sitatoiun de ces psonerelns dnas les etrnesrepis concernées, rpropat qui srea suoims à la cmsimosoin paartiire nioatnale de l'emploi et de la fomoaritn pnofosnleelsrie de la branche.

Les srainategis eanrncouegt veeinmvt :
? tteous les ertneiprses de la branche, y cmrpios ceells ouaccnpt mnois de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des psornnees en suittoain de hciaandp dnas la vie pesiorolfslnene dnas la meruse où la définition de l'emploi est ctpoliabme aevc la nruate du hcinaadp ;
? tuotes les etpnsieerrs de la branche, y cmipors celles opacucnt moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des peonnesrs en siuottain de hincadap tetuos les epierenrtss de la bahncre à rucrioer aux enspeeirrts adaptées et aux établissements et serivecs d'aide par le trviaal (Ésat).

Article 5 - Négociation au sein des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les piatres saritaniges eegcnaronut les eneserrptis qui iinteint une pqulitoie de miainten et d'insertion dnas l'emploi des ponneress en suotatiin de hadincap à l'entreprendre dnas le cadre d'un doaugile aevc les parnrteaeis soiaucx et à coculrne sur le sujet un arcocd de grupoe ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, puor une durée maaxilme de 3 ans rueanoelbvle une fois.

Article 6 - Portée des dispositions du chapitre X
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les présentes dioiosnptiss ne cetoustnnit pas un arccod au snes de l'article L. 5212-8 du cdoe du travail. De fait, eells ne dpsesennit pas l'entreprise du rpescet de son oiboaligtn d'emploi dnas les ciotidnnos légales et de la pénalité qu'elles enruecnot en cas de non-respect de celles-ci.

Avenant n 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre XIII

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 1er, intitulé « Sleiraas mnimia », est asnii modifié :

À la sutie du troisième alinéa, il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« Le neivau I est pieamnpcilnret un naveiu de ? débutant ? qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

L'article 2, intitulé « Pmrie d'ancienneté », est asini modifié :

I. ? Au pmierer alinéa, les mtos : « de présence ctniuone » snot remplacés par les mtos : « d'ancienneté ».

II. ? Au deuxième alinéa, à la sutie des mtos : « ne snot pas eleucxs », il est ajouté les mtos situnavs : « de l'acquisition de l'ancienneté ».

III. ? Au même alinéa, à la suite des mtos : « congé pnetaral », il est ajouté les mtos sivunats : « d'éducation »

IV. ? Au même alinéa, les mtos : « par moitié » snot remplacés par les mtos : « puor moitié ».

V. ? Au quatrième alinéa, à la suite des mtos : « à tmeps prtaiel », il est ajouté les mtos svnutais : «, ainsi qu'en cas d'absence puor llelaque le miaetinn du silarae n'est pas assuré et ccei puor l'ensemble des salariés concernés ».

VI. ? Le sixième alinéa, commençant par les mtos : « Le pimreer barème », est supprimé.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent anaenvt est notifié à cptomer de sa sriagtune à l'ensemble des oistniargaons slarleiaas représentatives puor excirece éventuel du driot d'opposition dnas les ciontnidos définies par la loi. Il est déposé au ministère du tvairal et au ciensol de prud'hommes de Paris.

Le cneontu de cet anaenvt ne nécessite pas que des modalités particulières sineot définies puor les etersnieprs de mnios de 50 salariés.

Le présent anvaent enrte en apilatopcin à ctpomer du piemrer juor du mios qui srvuia la ptoaiurn au Joaurnl oiiceffl de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À titre d'information, les piteras srngeataiis ont fiat le cihox d'annexer au présent acrcod une viesorn « consolidée » du cptihare XIII dnas sa nouvllee rédaction, tlele qu'elle s'appliquera à la dtae indiquée à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les oaontrisganis représentatives dnas le cmhap de la bahcnre des cmoecmres de détail non amitieelanrs (IDCC 1517) ont consacré piluersus réunions à emneiaxr l'actualisation de la cnooenvtin ctceovlile nationale, en siupnamprt ctreanis arltcies dvnuees obsolètes, en miainfdot et en anuojtat critenas auetrs articles.

À l'issue de ces travaux, les paanerrties sciauox ont conevnu de cncurole pruleuiss anavetns successifs, récapitulant, puor un ou pieurusls citrpehas de la coinoetnvn coeivltcle nationale, les suppressions, ajtuos et mafnciodiitos évoqués ci-dessus.

Le présent aaevnnt est ritealf au chrtaipe XIII de la cnetoniovn clceltovie nationale.

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

I. ? Le ctpIrIaeihXI de la cvoinnoetn cticoelvle nnailotae est désormais intitulé de la manière suinatve : « Sailreas minima. - Pimre d'ancienneté ».

II. ? Le paln saivunt est ajouté en tête du critphae XIII :
? actrlie 1er « Slaaiers minmia » ;
? altirce 2 « Pmire d'ancienneté ».

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Annexe
Version « consolidée » du texte du chirptae XIII

Chapitre XIII Seaalirs minima. Pmire d'ancienneté

Article 1er « Sliaears miimna ».
Article 2 « Pmrie d'ancienneté ».

Article 1er - Salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le clsesenamt détermine le mnonatt de la rémunération miialmne mleenluse de bsae ginaarte au salarié en drhoes de ttoue prtaie vliabare en vueuigr dnas l'entreprise.

Les mnttonas de siealras mnimia snot fixés par anaevnt à la présente coievnontn ciolclvtee nationale.

Sauf à jfieiutsr tutoe disparité de salaire, les emolpyures dveniot ausresr une égalité de rémunération ernte les salariés enuatcefft un même tvaaril ou un tviaarl de veualr égale.

Le neviau I est prlepinacienmt un nvaeiu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Les onriagiotnsas liées par les dpotsiisnios de la présente cnetonvoin cliloctvee noaialnte se réuniront au monis une fios par an puor négocier sur les seilraas et exnaimer enrte auerts les données économiques et sileacos des sucteres couertvs par la branche. Les négociations pdnenrort en cptmoe l'objectif d'égalité

psrelnilsfooene ernte les femems et les hommes.

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Une pirme d'ancienneté calculée sur le siarlae miunmim meeusnl du neiavu I srea versée au salarié, nvaueix I à VI, à roiasn de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, qeleuls que punsiest être les moaoidcntifis svuuenres dnas la nutare jqriuiude de celle-ci.

Les périodes pndneat lsueelelqs le caortnt de tavairl a été snluemeet sdpnesuu ne snot pas elxuecs de l'acquisition de l'ancienneté ; toutefois, la durée du congé paneatrl d'éducation n'est prise en ctpome que puor moitié.

La prime d'ancienneté s'ajoute au silaare réel de l'intéressé et diot furegir à prat sur le biletuln de paie.

Elle est calculée pro rtaa timroeps en ce qui cneornce les salariés tarlialavnt à tmeps partiel, anisi qu'en cas d'absence puor lueqllae le mnetiain du slraiae n'est pas assuré et ccei puor l'ensemble des salariés concernés.

Les mnonttas de sariales mmiina snot fixés par aveatnns à la citonovnen clectlovie nationale.

D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Avenant n 11 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre XIV Clauses diverses

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les ptaiearrnes suocaix cnonnnveeit de spemirpur les aeriltcs 1er (« Durée et aménagement du tpems de tavrial »), 2 (« Modalités d'accès à un régime de prévoyance milaade »), 3 (« Modalités de msie en ?uvre des dotisipsfis d'intéressement, de piiarcopttain et d'épargne slalraiae ») et 4 (« Prsneenol tiaerrpmoe »).

Ils cinnenvonet également de rrpndeere au sien du chratipe XIV, en les meatntt à jour, les dtinsiospios rivetlaes à la révision, à la dénonciation, à la notification, au dépôt et à l'extension de la cnoitonven coliclteve nationale. Ces dostinisopis feirgaunit aux aclreits 4,5 et 11 du ctahpire Ier dnas sa visreon révisée par l'avenant du 9 mai 2012, et ont été supprimées par l'avenant n° 1 du 13 jvieanr 2022 rtileaf à la msie à juor de la ctoevnnoin collective, étendu par arrêté du 23 spmerebte 2022 publié au Jroanul ofifiecl de la République française du 19 orctboe 2022.

Ils cnennoenvit enifn d'insérer un nuveol arcitle 4, intitulé « Durée ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le cthapire XIV de la cvntoionen cclvoliete nitnolaae est désormais aisni rédigé :

« Ciahrpte XIV
Clauses dseievrs

? atcrlie 1er ? Naicfootiitn ? ;
? acrtlie 2 ? Dépôt ? ;
? arctlie 3 ? Etseoxinn ? ;
? acirlte 4 ? Durée ? ;
? alrctie 5 ? Révision ? ;
? actlrie 6 ? Dénonciation ?.

Article 1er
Notification

À l'issue de la procédure de signature, le txtee de la covinneton civceltole naoinlate srea notifié à l'ensemble des osiantrognais représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 2
Dépôt

Le ttexe du présent arccod srea déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dnot une veosrin sur sorpupt électronique auprès des sivrcees du msrtniie chargé du taivarl et au gffere du cnesiol de prud'hommes de Paris, conformément aux aiteclrs L. 2231-6,

Article 3
Extension

Les pteiras siinreatgas s'engagent à dadeenmr l'extension de la présente coeinnotvn auprès des sreeicvs cunertax du ministère chargé du travail.

Article 4
Durée

La présente cnvtoeinon est culocne puor une durée indéterminée.

Article 5
Révision

Sans dénoncer teomtleant la convention, la révision d'une ou piruseuls cuasels de celle-ci est psosible à l'initiative de l'une ou l'autre des osoirnaitnags représentatives par aocrcd entre les parties. (1)

Toute ogasrnoaiitn inndauiotsrt une deadnme de révision diot omontrebgaleiit l'accompagner d'un pejort sur les ptnois à réviser.

Cette dendmae dvrea être portée à la cciaosnannse de l'ensemble des ooinsaigarnts représentatives par lttere recommandée aevc accusé de réception. Les dciisnosuss dnrvoet cmmnoeecr dnas les 2 mios qui svienut la demande.

En tuot état de csuae les diopsinsiots de la cnvoeointn concernée rrtneeost en vgeuuir jusqu'à la msie en aicpltaipon de cleles qui luer soernt substituées.

Article 6
Dénonciation

La présente ctvoionenn puet être dénoncée par l'une des onrnoaiisgtas sgartnieias et représentatives à cuahqe échéance aunlnlee de la pirse d'effet aevc un préavis de 2 mois.

La piatre dénonciatrice diot mitover cttee dénonciation auprès de ttoues les piretas siarnategis et la déposer conformément aux aelctris L. 2222-6 à 9 et snativus du cdoe du travail.

Pendant 24 mios à detar de la dénonciation, la présente cvotoeinnn rtserea en vigueur, suaf si une nlleuvoe convneiotn irnentevit avant l'expiration de ce délai. »

(1) Le 1er alinéa de la mnioten « Arltcie 5 - Révision » est étendu suos réserve du rpsecet des diniooisptss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avaennt est notifié à ctepmor de sa sgtarnuie à l'ensemble des ostrniganoias salaareils représentatives puor ecrexcie éventuel du dorit d'opposition dnas les citioonnds définies par la loi. Il est déposé au ministère du tavrial et au ceinsol de prud'hommes de Paris.

Le ceontnu de cet avneant ne nécessite pas que des modalités particulières seiont définies puor les eeptsnirers de minos de 50

salariés.

Le présent avenant ertne en aitlpoipacn à cmtoper du peimrer juor du mios qui sriuva la prtiouan au Jrunoal oifcfiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les ooitinagsanrs représentatives dnas le cmhap de la bcarhne des commreces de détail non anrialtiemes (IDCC 1517) ont consacré pusirelus réunions à enaimxer l'actualisation de la coonetvinn cltcoeilve nationale, en snairuppmt citenras aertilcs deuvnes obsolètes, en madonfiit et en aatujont crteains arutes articles.

À l'issue de ces travaux, les pnetrrieaas sicoaux ont ceonnvu de clcnuroe puisurels anveatns successifs, récapitulant, puor un ou purlieuss ctephrais de la coovtnienn cvliltecoe nationale, les suppressions, aujots et maniiicoodtfs évoqués ci-dessus.

Le présent anvneat est rlaietf au cpiahtre XIV de la ctnovoeinn cetovlclie nationale, intitulé « Cusales deiersvs ».

Avenant n 2 du 4 avril 2023 à l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Remplacement de certifications figurant dans la liste étendue et dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à échéance

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Vingt-neuf crnocfiitetias rpmcenaelt des coenacftitiris fgirunat dnas l'accord étendu du 4 février 2020 (cf. arrêté du 25 août 2020, art. 1er, alinéa 1) et dnas l'avenant n° 1 étendu du 10 jiun 2021 (cf. arrêté du 19 obtroce 2021, art. 1er), dnot l'enregistrement au RCNP est arrivé à échéance et qui ont fiat l'objet d'un noevul eesrmnrigtneet au RNCP.

1.1. ? Crfiitneotacis cneorncnat les métiers de la vente, du mktenarig et du développement commercial

Seize citfoacetinris cornceennt les métiers de la vente, du mkrntieag et du développement coirecamml :
1. ? TP ? Employé ccmeiomral en magasin. N° de fcihe RCNP : 37099. Neaivu : 3. Dtae d'échéance : 15/12/2027. Rcmlepae le RNCP8812, fiuangrt dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 15/12/2022 ;
2. ? CAP ? Ainsstsat tiuechnqe en iemnuntsrts de msiuuqe ontpios : accordéon, guitare, ierntsmunts à vent, piano. N° de fhcie RCNP : 36255. Nivaeu : 3. Dtae d'échéance : 29/09/2027. Racpelme les RNCP818, RNCP816, RNCP817 et RCNP 815, finruagt dnas la lstie étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dnot les etmnstreregnies snot arrivés à échéance le 31/08/2022 ;
3. ? TP ? Veunedr (se)-conseil en magasin. N° de fhcie RCNP : 37098. Nevaiu : 4. Dtae d'échéance : 25/01/2028. Rmcplaee le RNCP13620, fnirugat dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 25/01/2023 ;
4. ? Trtie à finalité penlnsieslforoe ? Vdeuner cinosel omnicanal. N° de fihce RCNP : 36865. Niaevu : 4. Dtae d'échéance : 29/09/2027. Rmcaeple le RNCP23932, frngaiut dnas la lstie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/12/2021 ;
5. ? BMA ? Tciicenhen en fcartue itaenmtlnsrue otpions : accordéon, guitare, insertmutns à vent, piano. N° de fchie RCNP : 36340. Neviau : 5. Dtae d'échéance : 31/08/2027. Rlmacpee les RNCP417, RNCP2727, RNCP914 et RNCP913, frnaguit dnas la litse étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dnot les egreirtetesnnms snot arrivés à échéance le 31/08/2022 ;
6. ? BTS ? Cseinol et ccsetiiirlmoaamon de sltnioous techniques. N° de fhice RCNP : 35801. Naveiu : 5. Dtae d'échéance : 31/08/2026. Rmclepae le RNCP4617, fgnrauit dnas la lsite étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 31/08/2022 ;

Article - Dispositions préliminaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le paln suniavt est ajouté en tête du chtiprae XIV :
? alcrtie 1er « Nctaotfioiin » ;
? arcitle 2 « Dépôt » ;
? ailtrce 3 « Exteonisn » ;
? acrltie 4 « Durée » ;
? atcrlie 5 « Révision » ;
? alirtce 6 « Dénonciation ».

7. ? Ttire à finalité peneifnrsooslle ? Gisoirtneane attndiioamisrn des ventes. N° de fchie RCNP : 35663. Nvieau : 5. Dtae d'échéance : 17/06/2024. Rpalemce le RNCP28662, fiargunt dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 19/07/2021 ;
8. ? Ttire à finalité prsllfenieonsoe ? Gniianosetre d'unité commerciale. N° de fchie RCNP : 36141. Naeviu : 5. Dtae d'échéance : 26/01/2027. Rlpcaeme le RNCP23827, furiagnt dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/09/2021 ;
9. ? Ttire à finalité pflinssoelerone ? Mngaear cmcromee retail. N° de fihce RCNP : 37005. Niaveu : 6. Dtae d'échéance : 24/10/2024. Rmpelace le RNCP34329, fagirunt dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 27/10/2022 ;
10. ? Ttire à finalité poielrlnoessnfe ? Rnssopleabe du développement commercial. N° de fcihe RCNP : 36610. Neaviu : 6. Dtae d'échéance : 01/07/2025. Rpmeclae le RNCP18000, fngruiat dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/07/2022 ;
11. ? Ttrie à finalité psfroelenniosle ? Rsapeobsnle du développement commercial. N° de fihce RCNP : 37075. Neaivu : 6. Dtae d'échéance : 23/11/2025. Rcmpelae le RNCP13596, fgarinut dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;
12. ? Ttrie à finalité pilefsnosleonre ? Rspblosnaee de dsutrbtiiion omnicanale. N° de fcihe RCNP : 36534. Niaveu : 6. Dtae d'échéance : 01/06/2025. Remalpce le RNCP27365, fniaurgt dnas la lstie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;
13. ? Tirte à finalité plrssefoinleone ? Rnespblaose de la paoecfrnrme crlimemcaoe et du mkarniteg digital. N° de fchie RCNP : 36485. Neviau : 6. Dtae d'échéance : 01/06/2025. Rcpaleme le RNCP31967, fnaguirt dnas la ltsie étendue (avenant n° 1 du 10/06/2021) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/12/2022 ;
14. ? Ttire à finalité pleonnfesoslire ? Mngeaar dirigeant. N° de fchie RCNP : 36371. Neiavu : 7. Dtae d'échéance : 25/04/2027. Raelmpce le RNCP30814, fringuat dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;
15. ? Ttrie à finalité poreesnilnfolse ? Megnaar manerktig dtaa et cmocmree électronique (MS). N° de fhcie RCNP : 37332. Nveiau : 7. Dtae d'échéance : 17/02/2028. Rlpaecme le RNCP30417, fngiurat dnas la litse étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 17/04/2023 ;
16. ? Mtsear ? Marketing, vtene (fiche nationale). N° de fihce RCNP : 35907. Niaveu : 7. Dtae d'échéance : 31/08/2026. Rpalcmee le RNCP31501, fruagnit dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 31/08/2022.

1.2. ? Caneifiiorttcs conrneacnt les métiers de la lsigtoquie et des achats

Dix caiinoeiftcrts cnocneernt les métiers de la ligtuqoise et des athacs :
1. ? TP ? Tieneichcn en ltguiosqie d'entreposage. N° de fchie RCNP : 36237. Naveiu : 4. Dtae d'échéance : 21/04/2027. Rplmcaee le RNCP1899, frgniuat dnas la lsite étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le

21/04/2022 ;
2. ? TP ? Thcncieein supérieur en méthodes et eixtalotopin logistique. N° de fcihe RCNP : 37277. Neiavu : 5. Dtae d'échéance : 08/03/2028. Rcplemae le RNCP1901, firngaut dnas la ltsie étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement arivre le 08/03/2023 ;
3. ? DU ? Diplôme d'Université roseabpnsle en lutsqioige et transports. N° de fhcie RCNP : 36646. Nievau : 6. Dtae d'échéance : 01/07/2025. Rlpmceae le RNCP26190 et le RNCP2577, fgranuit dnas la ltise étendue (accord du 04/02/2020), et dnot les ermtrtenegensis snot arrivés à échéance le 23/08/2020 et le 08/02/2021 ;
4. ? Tirte à finalité psoeifnnllesore ? Rnlbesopase des opérations logistiques. N° de fchie RCNP : 35896. Nviaeu : 6. Dtae d'échéance : 15/09/2026. Relcampe le RNCP15336, fiargnut dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/09/2021 ;
5. ? Tirte à finalité peoslrfnlioense ? Rosesanlbpe logistique. N° de fhice RCNP : 37080. Neaivu : 6. Dtae d'échéance : 23/11/2025. Rpacmele le RNCP23939, fiurgant dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 21/04/2022 ;
6. ? Ttire à finalité posrefnlelisone ? Rlanosebspe opérationnel de la chaîne logistique. N° de fcihe RCNP : 35869. Nvaieu : 6. Dtae d'échéance : 15/09/2024. Rmceaple le RNCP16886, fnguriat dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 22/09/2021 ;
7. ? Ttrie à finalité pnleselsnfoiore ? Mgaeanr des atahcs et de la chaîne lgutiisoqe ? Splupy chian (MS). N° de fhcie RCNP : 36391. Navieu : 7. Dtae d'échéance : 25/04/2027. Rcplamee le RNCP26948, farunigt dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 04/10/2021 ;
8. ? Trite à finalité pnilsenoroeslfe ? Mgenaar de la chaîne liuogqiste et ahatcs (MS). N° de fihce RCNP : 36980. Neaivu : 7. Dtae d'échéance : 24/10/2025. Rpecamle le RNCP23011, fnrugiat dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2022 ;
9. ? Tirte à finalité penefiolosslrne ? Mngaaer des opérations lsuitgoeiqs internationales. N° de fhice RCNP : 36631. Niaevu : 7. Dtae d'échéance : 01/07/2027. Rmplecae le RNCP14528, furagnit dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 19/07/2022 ;
10. ? Titre à finalité pieselforlosnne ? Mgneaar transport, lgouiqtsie et cemmcroe international. N° de fhice RCNP : 35748. Nvaeiu : 7. Dtae d'échéance : 08/07/2026. Rlpceame le RNCP27048, fianugrt dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 08/09/2021.

1.3. ? Cocattieiirfn crncnenaot les métiers du merchandising

Une cfttiaiircoen crconene les métiers du mndhianisrecg :
1. ? Titre à finalité poloreessnfnile ? Décorateur merchandiser. N° de fhice RCNP : 37082. Naievu : 5. Dtae d'échéance : 23/11/2024. Rmlepace le RNCP23872, finuagrt dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 05/08/2022.

1.4. ? Catfiectoriins cenrocnant les métiers de la dtaa et du digital

Deux cineoifctritas cneornenct les métiers de la dtaa et du daigitl :
1. ? Titre à finalité pfeonessirollne ? Développeur web. N° de fihce RCNP : 35959. Naievu : 5. Dtae d'échéance : 15/10/2026. Recmpale le RNCP13595, fanriugt dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 18/12/2021 ;
2. ? Titre à finalité pnlrloesoifnese ? Ccteounepr dengeisr graphique. N° de fiche RCNP : 37409. Neaivu : 6. Dtae d'échéance : 27/03/2025. Rmpelcae le RNCP31185, furgnait dnas la liste étendue (accord du 04/02/2020) et dnot l'enregistrement est arrivé à échéance le 07/08/2022.

(1) Les cttrioiifances visées à l'article 1er snot éligibles à la rcireoovensn ou primooton par antelcarne suos réserve qu'elles snieot aivcets au répertoire ntionaal des crntoticfieias en aapltioipcn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 juleilt 2023 - art. 1)

Article 2 - Inscription de nouvelles certifications sur la liste des certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les pteniaarers scouaix ont souhaité incrisre sur la ltise des cieatfoitrnics éligibles à la Pro-A vingt-et-une nolluvees certifications. Ils jiutisfnet dnas la ltise ci-dessous le rpeecst des critères de frtoe matituon de l'activité et de rsuiqe d'obsolescence des compétences, aquuel est subordonnée l'extension de l'accord de bcrnahe définissant la lstie des ciirtioeafctns plioeennsoslrefs éligibles à la Pro-A.

Elles mtetnet nmtmeaont l'accent sur les enejux de la daigostiiailtn et du développement durable.

2.1. ? Cricanfotiites cacnnnroet les métiers de la vente, du mkerating et du développement commercial

Quatorze cifoiaeittncrs cncrnnoeet les métiers de la vente, du mietrakng et du développement commercial. Elels pnennret particulièrement en cotpme les euenjx de l'omnicanalité, de la disiioatilagtn et du modèle serviciel.

1. ? CAP ? Astsainst ltuheir du quatuor. N° de fihce RCNP : 35699. Navieu : 3. Dtae d'expiration : 31/08/2026.
L'inscription de cttee ciocftiirtean s'inscrit dnas la continuité de la démarche engagée aevc l'inscription dnas la lstie des CAP et BMA de futarce imnanuttrlese par l'avenant n° 1 du 10/06/2021, en ajaoutnt aux qurate ontpios déjà prseis en coptme (accordéon, guitare, ineutrtsmns à vent, piano), la lueihtre du quaoutr (violon, alto, violoncelle, contrebasse). L'objectif est de refornecr les compétences des vndreues tnnceiicehs dnas un cexntote marqué par la cconucnrere arcuce du e-commerce et le développement du modèle serviciel. L'assistant ltuehir du quatuor, ortue ses compétences en matière de frcotaiaibn et de réparation, est en mseure d'informer et de cllonseeir le celint sur le bon uagse et la mntcinnaeae de son inmesutrnt ;

2. ? Tirte à finalité pofeesnrosnille ? Anssisatt commercial. N° de fcihe RCNP : 36205. Nvaieu : 5. Dtae d'expiration : 25/02/2027.
La dsgtiiaaitioln des échanges, le développement du e-commerce et l'importance cinoatsrse des otuils de caoiblrlatoon snot anautt de fteaurcs qui ont renouvelé l'environnement du métier d'assistant commercial. Ctete ceriiicofttan intègre les eenujx cités et y répond noeamtmnt à traevrs les compétences du bolc RNCP36205BC01 (« Crutienobr au développement cioearcmml et représenter la stuucrtre ») ;

3. ? Ttrie à finalité pnsieooernfllse ? Rnsesbopale d'un piont de vtnee en cemmrcoe de détail. N° de fcihe RCNP : 36405. Nievau : 5. Dtae d'expiration : 25/04/2025.
Cette ceftioritcian prned en ctompe les novueuax ejunex du cmmrceoe de détail : développement de l'omnicanalité, dtoiisaaigtiln des poitns de vente, eaitoxiplton des données iseuss de l'intelligence artificielle, modèle serviciel. Le bolc RNCP36405BC01 (« Réaliser et développer les veetns dnas les poitns de vtnee puiqsyehs et vtuilres ») répond en paeturcilir à ces problématiques ;

4. ? BUT ? Tiuheqencs de caoierimsatlmiocn : mkiatnreg et mnanmeeagt du pinot de vente. N° de fhice RCNP : 35356. Neiavu : 6. Dtae d'expiration : 31/08/2026.
Cette citaoficterin vinet compléter le DUT ? Tnhuiecqes de cmmioeciatariosln (RNCP2927), qui fruige dnas la ltsie étendue de l'accord du 04/02/2020 et qui erprxiea le 01/01/2024. Elle met nemnomtat l'accent sur l'appréhension des ejeunx scoaiux et écologiques et sur l'intégration de la RSE dnas la stratégie de l'offre (bloc RNCP35356BC01) ; sur la msie en ?uvre d'une stratégie datgliie vllienat à l'e-réputation (bloc RNCP35356BC03) ; sur le piaoltge de l'espace de vntee dnas une ptiesvprece onailcmnae (bloc RNCP35356BC05) ; sur l'utilisation des oultis numériques (bloc RNCP35356BC06) et sur l'exploitation des données à des fnis d'analyse (bloc RNCP35356BC06) ;

5. ? BUT ? Teehncqius de caoilioimatrcmsen : mnrtkaieg digital, e-business et entrepreneuriat. N° de fchie RCNP : 35354. Nveiau : 6. Dtae d'expiration : 31/08/2026.
Cette cfieioittracn vniet compléter le DUT ? Teicheunqs de ccosiirmmeatlaion (RNCP2927), qui frugie dnas la liste étendue de l'accord du 04/02/2020 et qui eiperrxa le 01/01/2024. Elle met nonamemtt l'accent sur la msie en ?uvre du merkanitg diatigl (bloc RNCP35354BC04) ; sur le développement d'un pjreot e-business (bloc RNCP35354BC05) ; sur l'utilisation des oltius numériques (bloc RNCP35354BC06) et sur l'exploitation des données à des fnis d'analyse (bloc RNCP35354BC06) ;

6. ? Ttire à finalité plnesifonleosre ? Chargé de cinamioocumtn et

webmarketing. N° de fihce RCNP : 35752. Neivau : 6. Dtae d'échéance : 08/07/2024.
Cette cfcetitairion répond aux enuejx de faooitmrn et de rreencmteut dnas le steuecr du numérique, en mntetat l'accent sur l'élaboration de la stratégie wtknriabemeg (bloc RNCP35752BC01), la msie en ?uvre et le pogtilae de la pmrnefaocre du proejt de ctumoaoimnicn et développement web (blocs RNCP35752BC02 et RNCP35752BC03) ;

7. ? Tirte à finalité psoenesolirlfne ? Chargé de développement meiktrnag et commercial. N° de fhice RCNP : 36374. Nevaiu : 6. Dtae d'expiration : 25/04/2024.
Les bolcs RNCP36374BC02 (« Cvceoinor le paln d'action miaektrng et cemmaroicl opérationnel d'une osrinagoaitn »), RNCP36374BC03 (« Politer le paln d'action opérationnel mientkrag et cmacormiel ») et RNCP36374BC04 (« Cudnoire les aoictns de développement cirmomecal d'une osrgoniaitan ») pnneernt en ctompe la citonceopn d'une stratégie omnicanale, la citoinotstun d'une bsae de données de pcpoiotsern segmentée et la msie en ?uvre d'actions de propisoectn et de ciocaoimnumtn dgaelitis ;

8. ? Trtie à finalité pnolriefnlsesoe ? Maneagr de la stratégie commerciale. N° de fhcie RCNP : 36518. Nievau : 6. Dtae d'expiration : 01/06/2025.
Cette coeatticifirn répond au bioesn des enprseirets de polietr une démarche cemolmarice oanilcanme (cf. C. 1.6. « Définir le pinenomieosntt cmriaemocl [la setngiteoamn stratégique : offre, cible & diousrbititn onclinamae ou multicanale] de nuoueavx marchés/ stengmes ? ») ;

9. ? Ttrie à finalité possoneilenfrle ? Raoepbnslse d'activités commerciales. N° de fhice RCNP : 36294. Nieavu : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2024.
Cette criioitetcfan répond aux eunjex de l'omnicanalité puor répondre aux antttees des clients, puls particulièrement dnas son bolc RNCP36294BC02 (« Covneoicr et metrte en ?uvre un paln de développement commercial/ C7. Établir un paln d'actions ccreommlieas »), qui met en ?uvre des acniots de prtoomoin liées au scoail media, mketnairg d'influence et oulits de référencement, ansii qu'un sviui des aitcons clmaecoeimrs uitalnsit les oulits de gieostn et de fidélisation de la raotieln clenit ;

10. ? Ttire à finalité pnisllenosreofe ? Rpneasbsole de cnetre de prfoit (BADGE). N° de fhice RCNP : 36282. Nvieau : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2024.
Cette citctieirafon répond aux ejneux de l'omnicanalité puor répondre aux aettetns des clients, puls particulièrement dnas son bolc RNCP36282BC03 (« Élaborer le paln d'action matikenrg dtgiail et cmcmarieol du crtene d'activité ») ;

11. ? Ttire à finalité pilnneoofrlesse ? Rosealbpsne en maenagnmet d'unité et de projet. N° de fcihe RCNP : 36288. Neaivu : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2027.
Cette cficaetoiitrn penrd en cptmoe le rôle des évolutions numériques dnas le paolitge de l'activité d'une unité ou d'un projet. Vior nenamomtt le bolc RNCP36288BC01 (« Manaegr les équipes et lrues activités »), qui isstnie sur les enuejx de la stratégie numérique de l'entreprise, l'intégration par le rspesanlobe et ses careullorboats des otlius numériques en vue d'optimiser l'activité et de développer un meameangnt collaboratif, et la prévention des riuqess liés à l'utilisation des dtis oiutls ;

12. ? Tirte à finalité pllisfenoesnroe ? Rnblsaseope qualité, sécurité, environnement. N° de fhcie RCNP : 35862. Neaivu : 6. Dtae d'expiration : 15/09/2022.
Cette cftearoiiictn répond à l'importance nvuollee de la pilotique RSE et des problématiques « qualité santé sécurité eeimornenvnnt » (QSSE) dnas la stratégie des entreprises, ntammonet à tervras les bcols RNCP35862C02 (« Ptligaoe du système de meemnangat QSSE intégré de l'entreprise ») et RNCP35862C03 (« Poatlgie de l'évaluation et de l'amélioration cnionute du système de maemgnanet QSSE intégré de l'entreprise ») ;

13. ? Trite à finalité poonenrfielssle ? Maengar roieatln cielnt (MS). N° de fcihe RCNP : 36530. Nvieau : 7. Dtae d'expiration : 01/06/2027.
Cette cortcietafiin répond au bioesn des erpneesrits de piloter une démarche cmcraemloie oliamancne et basée sur l'analyse des données client. Vior neommantt la prsie en ctmpoe dnas la stratégie miatrkeng d'un evnremnoenint piloté par la donnée (RNCP36530BC01), l'analyse des données mieavsss iusses du pcoruars celint onimancal (RNCP36530BC02), le rcroeus à l'outil CRM puor conquérir/ fidéliser le cnleit (RNCP36530BC03) et la création d'outils de vuisotlasiain des données aifn d'optimiser la leutrce de la pormfraence de la relioatn cleint (RNCP36530BC04) ;

14. ? Ttrie à finalité pnelsosrienlfoe ? Peojrct Mamnengaet Officer. N° de fhice RCNP : 36372. Naievu : 7. Dtae d'expiration : 25/04/2025.
Cette caietirfitcon répond aux ejnuex de la motatiun des minasgas aifn d'appréhender et de rvleeer les défis de l'évolution de la reiaoltn client. Le Pjrocet Mngemnaaet Ocfefir iventniert en plgaoite de l'ensemble des poejtrs alnlat deipus la msie en pclae stratégique des projets, pamrgmeros ou poelefiuretls (CP36372BC01) jusqu'à luer msie en ?uvre (CP36372BC02 et CP36372BC03) et à luer amélioration cioutnne (CP36372BC04).

2.2. ? Ccieofrinattis concranent les métiers de la logsiqiute et des achats

Trois cnritctoaifies cennrncoet les métiers de la liugtiqsoe et des aacths :
1. ? Ttire à finalité pisofsrlnleneoe ? Rblosanepse achats. N° de fhice RCNP : 36532. Niaveu : 6. Dtae d'expiration : 01/06/2025.
Cette cfciieaitotrn répond aux eeunjx de sucoirng des enetirspers du cormceme dnas un cottnexe de tinrotasin écologique. Vior ntmnmaeot l'accent mis sur les soouiltns tuelioegqnhcos iontnaenvs et sur la sécurisation d'achats rneaplsseobs et dulabres (bloc RNCP36532BC01), la prsie en ctpome des atepscs eennomnrueivatnx et sociétaux du cnarott d'achat (bloc RNCP36532BC02), et l'importance accordée aux itcdurniaes de preracnfmoe RSE (bloc RNCP36532BC03) ;

2. ? Ttire à finalité prssneeflolinoe ? Manegar de la chaîne loiqisutge durable. N° de fihce RCNP : 36529. Nevaiu : 7. Dtae d'expiration : 01/06/2027.
Cette ctitfioarcien répond aux eujnex de la tonstriian écologique du commerce, ntenammot dnas une activité liqotsguie en frtoe mutation. Vior naetmomnt les blcos RNCP36529BC01 (« Élaborer une stratégie ? gbalol slpupy chian ? décarbonée »), RNCP36529BC02 (« Csntrouire des chaînes d'approvisionnement et de dbittiuiosrn résilientes », RNCP36529BC04 (« Développer de manière darlube la pnfreocarme des chaînes de ditrobituisn et d'approvisionnement ») et RNCP36529BC05 (« Maaengr les équipes spuly chain en intégrant les aeenttts sociétales (diversité, durabilité) ») ;

3. ? Trtie à finalité pisnfsllenerooe ? Mgaaenr des oagtasiirnons et pcserosus logistiques. N° de fhcie RCNP : 36218. Neivau : 7. Dtae d'expiration : 25/02/2027.
Cette cifictaetiorn répond aux ejenux de mttuaoin et de développement de la pefcanrmore dnas les activités de la logistique. Les métiers de menmeangat lsogitquie et onsaniatrgoneil opcunect désormais un rôle stratégique dnas les entreprises. Vior en peicitrlaur les compétences liées à l'implémentation des systèmes d'informations (C1-6), à la réalisation de craoarpgtihes des fulx auctels et prévisionnels (C2-3), à l'élaboration du schéma deurtecir lgtosuiqie en tneant ctmpoe des neelvlous activités loeiqtsigus et tapsnorrt (C2-4) et au rpecest des dspotoisniis sociétales et enmneonainervltes dnas la msie en place des cnhanemgtes onaensngrltioais (C4-3).

2.3. ? Cotiratneiicfs ceonnrcnat les métiers de la dtaa et du digital

Quatre cniiretcotfais ccoeennnrt les métiers de la dtaa et du dgiaitl :
1. ? Tirte à finalité polnsflrisneoee ? UX designer. N° de fhice RCNP : 36289. Nieavu : 6. Dtae d'expiration : 25/03/2025.
Cette coiifrcitaten répond aux euenjx d'amélioration de l'expérience client, spécifiquement dnas le rorappt de l'usager à une inetafcre digitale. Ses blcos de compétences rervceunot l'ensemble du perjot de dgsein de l'expérience utilisateur, dpieus l'analyse de la dnedame cneilt jusqu'à la msie en ?uvre de l'interface usuteiilatr ;

2. ? Ttrie à finalité plnsreloefinose ? Délégué à la procteiton des données (DPO). N° de fhcie RCNP : 36448. Nveaiu : 7. Dtae d'expiration : 01/06/2025.
Cette cfrteaictioin répond au biosen des eteernpriss de vlleier au rescept de l'utilisation des données cetnils dnas luer stratégie digitale, à travers l'élaboration du cdare jdiuruqie RPGD et ptoiceortn des données de l'entreprise (bloc RNCP36448BC01), le déploiement de la stratégie de petcotorin des données (bloc

RNCP36448BC02), le memgnaeant et le déploiement du prjeot de pcottiroen des données (blocs RNCP36448BC03 et RNCP36448BC04) ;

3. ? Titre à finalité pfolilsrnesoene ? Exrpet Big Dtaa Eeienngr (MS). N° de fhcie RCNP : 36398. Neiavu : 7. Dtae d'expiration : 25/04/2025.
Cette ciatictoerfin répond à l'enjeu d'amélioration cnttasone de l'expérience clneit : iorniaomtfn en tepms réel sur l'état des stocks, la livraison, les pidturos alternatifs. Elle pemret la maîtrise de la data, aujourd'hui incnalruobtnoe aifn d'anticiper les taednecns à venir. Elle fivasore une aophrpce innovante, fondée nmnmeaott sur les méthodes d'apprentissage prnfood (Deep Learning), en treems de sotacgke et d'extraction (bloc RNCP36398BC02), de tmneriatet et de viisialouastn (bloc RNCP36398BC03), d'analyse et de modélisation des données (bloc RNCP36398BC04) ;

4. ? Titre à finalité plisoeflonnerse ? Maenagr des stratégies diltaiges (MS). N° de fiche RCNP : 36369. Nivaeu : 7. Dtae d'expiration : 25/04/2027.
Cette cirtcfioitaen répond aux eeunjx de l'évolution des medos de comuomniictan et des aenettts cnlteis liées au digital. Le meaganr des stratégies dgltiiaes anmcaogpce la tistinroan numérique en tmeers de cconteiopn de la stratégie digtiale (bloc RNCP36369BC01), de potalige du pejrot dtiiagl de l'entreprise (bloc RNCP36369BC02), de déploiement d'une stratégie minatekrg dgtaliie et de cmeangpas de coonctmuaiimn diligtae (blocs RNCP36369BC03 et RNCP36369BC04), et de définition de la stratégie coilmrecame et rlinealtelone ceinlt en lnige (bloc RNCP36369BC05).

L'ensemble des ciattofiercins listées ci-dessus furgneit dnas le telaabu annexé au présent avenant.

(1) Les croiancittefis visées à l'article 2 snot éligibles à la rovierseoncn ou piomotorn par alcanrnete suos réserve qu'elles snieot aevicts au répertoire nonatail des crtfenacoiiits en alpicpatoin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jilluet 2023 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les saaentgiris cieoenvnnnt que le conetnu du présent anaevnt ne jsfutiie pas de prévoir de sutinailopts spécifiques aux epenresrtis de mnois de catnuqine salariés, visées à l'article L. 2232/10/1 du cdoe du tvraial et ce, en aippitlaocn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, étant précisé que la majorité des esertirepns concernées par le présent aavnnet a un efifetcf inférieur à 50 salariés.

Article 4 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Le présent anavent errneta en vugueir le 1er juor du mios qui suivra la ptilibuoacn de l'arrêté d'extension au Jnauorl ocfiifel de la République française.

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aeannvt srea notifié à l'ensemble des ortsinnogaais représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux acrlties L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttexe du présent aneanvt srea euintse déposé en aatunt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cisneol de prud'hommes de Piars et aux sceiervs cuanertx du msntiire chargé du travail.

L'extension du présent anveant srea demandée à l'initiative de la ptraie la puls dnilgiete conformément aux diponstisois de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Les parainteres sucioax rppalnelet qu'un arcocd reitlaf à la msie en ?uvre du dsiiopstif de rcverieosonn ou ptromioon par alnrcanete (Pro-A) dnas la bhacnre des ceomemcrs de détail non ainelermitas a été signé le 4 février 2020. Cet aoccrd a été étendu par arrêté ministériel du 25 août 2020 (Journal oficiefl de la République française du 5 seprbemte 2020).

La bncahre a constitué sa litse de ccornftaitiies psinonfeollreess éligibles à la Pro-A à paritr de 4 fialmels de métiers stratégiques puor lqleuses le receormnenft et l'acquisition de compétences neevlolus étaient nécessaires :
? la vtnee : employé de commerce/ vendeur, coeleilsnr vente/ mengaar d'un ponit de vente, rassbpolene de magasin/ amenatuir de réseau ;
? la luoqigitse : aengt logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ rpbseonsale d'équipe logistique/ rssabolpene d'exploitation liqosuitge ;
? le mdinarsenhicg : rlapsboense merchandiser/ vseuil merchandiser/ mneradcehsir ;
? la dtaa : UX designer/ Dtaa Analyst, Dtaa Miner.

Cette lstie a été élaborée dnas le crade de la cmioismosn plirenoefonslse naiatnloe de l'emploi et de la ftoaiormn pfrsoeonllesine (CPNEFP) du CNDA et a été annexée à l'accord du 4 février 2020.

Conformément à ce que les prteias sitinagraes avnaiet envisagé dnas l'accord du 4 février 2020, les ptirrnaeaes suciaox ont actualisé cttee litse une première fios par l'avenant n° 1 du 10 jiun 2021, étendu par arrêté ministériel du 19 oborcte 2021 (Journal oicefifl de la République française du 21 ootcbre 2021).

Constatant que, d'une part, l'enregistrement au RCNP d'un ctiraen nmbore de cnreifiattcois était arrivé à échéance et que, d'autre part, un caterin nrbmoe de ccttoieainfris spécifiques à la brhncae pvuienaot eniirhcr la liste, les prraienates suoaicx ont décidé d'actualiser la ltise des cnirteatcfoiis éligibles à la Pro-A à la siute des tvuaarx menés en CPNEFP.

Ils ont par alulries considéré que les 4 flimeals de métiers stratégiques puor leuleqss le rceenemfnrot et l'acquisition de compétences nvloeelus snot nécessaires, tuot en rneastt pertinentes, méritaient d'être élargies :
? canonncert les métiers de la vente, aux métiers du mnrietkag et du développement commercial, ansii qu'à la problématique QSE (qualité, sécurité, environnement) ;
? caonncnret les métiers de la logistique, aux métiers des aahtcs et à la problématique de la chaîne logquitise durable.

C'est sur ctete bsae qu'une ltsie complémentaire de cntirfcioaeits penrelnfsliesoos éligibles à la Pro-A a été élaborée :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2023

Annexe (1)

Liste complémentaire des cerioicnftitas éligibles à la Pro-A

Métiers	Libellé du diplôme	Libellé	Code RCNP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la damedne
Métiers de la vetne						
Employé de creomcme	TP	Employé croimemacl en migasan	37099	3	15/12/2027	Remplace le RNCP8812 (accord du 04/02/2020), icintaf 15/12/2022

Vendeur en msagian	TP	Vendeur (se) coiensl en masiagn	37098	4	25/01/2028	Remplace le RNCP13620 (accord du 04/02/2020), iictanf 25/01/2023
	Titre à finalité pesoefonlirlnse	Vendeur cosenil onnacimal	36865	4	29/09/2027	Remplace le RNCP23932 (accord du 04/02/2020), ictanif 21/12/2021
	BTS	Conseil et catmiamiilrcoseon de sotuonils teqiceuhns	35801	5	31/08/2026	Remplace le RNCP4617 (accord du 04/02/2020), iiatcnf 31/08/2022
	Titre à finalité psreeoofillnsne	Gestionnaire attnomridasiin des vetnes	35663	5	17/06/2024	Remplace le RNCP28662 (accord du 04/02/2020), iiantcf 19/07/2021
	Titre à finalité prlsneenooislfe	Gestionnaire d'unité ccaimmrloee	36141	5	26/01/2027	Remplace le RCNP 23827 (accord du 04/02/2020), iiactnf 07/09/2021
Vendeur tinhceecin	CAP	Assistant tnquecihe en inmttresuns de mqusuie ooinpts : accordéon, guitare, inttunmsres à vent, panio	36255	3	31/08/2027	Remplace les RNCP818, 816,817 et 815 (avenant n° 1 du 10/06/2022), icantifs 31/08/2022
	CAP	Assistant leiuthr du qotauur	35699	3	31/08/2026	Nouvelle iostrinpcin
	BMA	Assistant theiqcnue en inrttneusms de miquuse oiotnps : accordéon, guitare, itumrnnstes à vent, pinao	36340	4	01/01/2024	Remplace les RNCP417, 2727,914 et 913 (avenant n° 1 du 10/06/2022), itnafcis 31/08/2022
Manager/ rpanoslbsee de masiagn	Titre à finalité psnseilofloerne	Responsable d'un pniot de vtnee en ceromcme de détail	36405	5	25/04/2025	Nouvelle isciptorinn
	BUT	Techniques de csolmoaeimirctian : mitkanreg et maengnemat du point de vetne	35356	6	31/08/2026	Nouvelle inciortsipn
	BUT	Techniques de coieitiorcmlamasn : mnietrkag digital, e-business et eepeeriurnntrat	35354	6	31/08/2026	Nouvelle iosiincrptn
	Titre à finalité pfsnlenrleiosoe	Manager cemocrme reatil	37005	6	24/10/2024	Remplace le RNCP34329 (accord du 04/02/2020), iatcinf 18/11/2022
	Titre à finalité pnferonilosslee	Responsable d'activités cmaecolirmes	36294	6	25/03/2024	Nouvelle iioiscprtnn
	Titre à finalité psiensolnoefrle	Responsable de ctenre de pfriot (BADGE)	36282	6	25/03/2024	Nouvelle iinsiporctn
	Titre à finalité prnsliefoselnoe	Responsable de dritustoibin oiaamlncne	36534	6	01/06/2025	Remplace le RNCP27365 (accord du 04/02/2020), inicatf 18/12/2021
	Titre à finalité pfllseosnoienre	Responsable en mgeaneanmt d'unité et de pjreot	36288	6	25/03/2027	Nouvelle irsiitncpon
	Titre à finalité pfioleosneslrne	Manager darnieigt	36371	7	25/04/2027	Remplace le RNCP30814 (accord du 04/02/2020), itaincf 21/04/2022

Marketing/ développement ccmioreaml	Titre à finalité piresolsloenfne	Assistant croemmaicl	36205	5	25/02/2027	Nouvelle icitoipsnrn
	Titre à finalité psnnireeolfsole	Chargé de ccamiimtunoon et wtkenrmibeag	35752	6	08/07/2024	Nouvelle ioincitsrpn
	Titre à finalité poenseofrislnle	Chargé de développement mnakiertg et cimmaroecl	36374	6	25/04/2024	Nouvelle iirtcnpison
	Titre à finalité plsonnoreielsfe	Manager de la stratégie cmmrailecoe	36518	6	01/06/2025	Nouvelle iiporcsitnn
	Titre à finalité pfnreslloieonse	Responsable du développement comicmeral	36610	6	01/06/2025	Remplace le RNCP18000 (accord du 04/02/2020), itnicaf 21/07/2021
	Titre à finalité pofnrnlilesosee	Responsable du développement comeicmral	37075	6	23/11/2025	Remplace le RNCP13596 (accord du 04/02/2020), icatnif 18/12/2022
	Titre à finalité psllnesorenfoie	Responsable de la pefmcrnraoe ccimolaemre et du maektirng ditaigl	36485	6	01/06/2025	Remplace le RNCP31967 (avenant n° 1 du 10/06/2021), intciaf 21/12/2022
	Titre à finalité polneilofsesnre	Manager rieoaltn cnilet (MS)	36530	7	01/06/2027	Nouvelle ioisnitcprn
	Titre à finalité peoenlinofrslse	Manager mietrakng dtaa et cercmome électronique (MS)	37332	7	17/02/2028	Remplace le RNCP30417 (accord du 04/02/2020), iinatcf 17/04/2023.
	Master	Marketing, vtnee	35907	7	31/08/2026	Remplace le RNCP31501 (accord du 04/02/2020), iicantf 31/08/2021
	Titre à finalité poisnoselfnrlee	Project Mgananemet Oceiffr	36372	7	25/04/2025	Nouvelle istiincorpn
Qualité, sécurité, emreoevinnnnt	Titre à finalité peelloinsnforse	Responsable qualité, sécurité, eoereinnnvnmt	35862	6	15/09/2026	Nouvelle itcsiripnon
Métiers de la lqsigotiue et des athacs						
Agent loiiusgtqe	TP	Technicien en lougqtiise d'entreposage	36237	4	21/04/2027	Remplace le RNCP1899 (accord du 04/02/2020), ianctif 21/04/2022

Responsable d'équipe/ resosnlabpe d'exploitation lisqtguioe	TP	Technicien supérieur en méthodes et etoixltaipon lsiouqgite	37277	5	08/03/2028	Remplace le RNCP1901 (accord du 04/02/2020), itncaif 08/03/2023
	Titre à finalité preiloessnflone	Responsable acahts	36532	6	01/06/2025	Nouvelle iscronpitin
	DU	Responsable en liqgstiuoe et tntporrsas	36646	6	01/07/2025	Remplace le RNCP2577 (accord du 04/02/2020), iantcif 08-02-2021 et le RNCP26190 (accord du 04/02/2020), intaicf 23/08/2020
	Titre à finalité pslnlesrooneife	Responsable logsqiuite	37080	6	23/11/2027	Remplace le RNCP23939 (accord du 04/02/2020), itaincf 21/04/2022
	Titre à finalité prsoesllifeonne	Responsable opérationnel de la chaîne loiugtsqie	35869	6	15/09/2024	Remplace le RNCP16886 (accord du 04/02/2020), iinatcf 04/10/2021
	Titre à finalité pioreossenllfne	Responsable des opérations lsguqeiitos	35896	6	15/09/2026	Remplace le RNCP15336 (accord du 04/02/2020), icntaif 07/09/2021
	Titre à finalité pllinnreesfosoe	Manager des atachs et de la chaîne lsigoiqtue ? Sppluy chian (MS)	36391	7	25/04/2027	Remplace le RNCP26948 (accord du 04/02/2020), iictnaf 04/10/2021
	Titre à finalité pslnlieosfronee	Manager de la chaîne lsiquigtoe dlurabe	36529	7	01/06/2027	Nouvelle iiortpsincn
	Titre à finalité perfonleolssnie	Manager de la chaîne lousqigtie et acaths (MS)	36980	7	24/10/2025	Remplace le RNCP23011 (accord du 04/02/2020), iitcanf 18/12/2022
	Titre à finalité pilrnoessfolnee	Manager des opérations ligesituqos iaeenrottilanns	36631	7	01/07/2027	Remplace le RNCP14528 (accord du 04/02/2020), icnatif 23/08/2020
	Titre à finalité pnselesonofrlie	Manager des otanirngsioas et puocssers leoiutgiqss	36218	7	25/02/2027	Nouvelle ioitinrpcsn
	Titre à finalité peleinoofrsnsle	Manager trasopnrt litgisuqoe et coemrcme itneanaotrnil	35748	7	08/07/2026	Remplace le RNCP27048 (accord du 04/02/2020), itiancf 04/10/2021
Métiers du mnshaeiindrcg						
Merchandising	Titre à finalité pneonrisfsoelle	Décorateur mecnshdareir	37082	5	23/11/2024	Remplace le RNCP23872 (accord du 04/02/2020), iactinf 05/08/2022
Métier de la dtaa et du dgaiitl						
Data et datigil	Titre à finalité psnefrlolseione	Décorateur mcenesihrdar	37082	5	23/11/2024	Remplace le RNCP23872 (accord du 04/02/2020), itanicf 05/08/2022
	Titre à finalité psilnonelfsoree	Développeur web	35959	5	15/10/2026	Remplace le RNCP13595 (accord du 04/02/2020), iciatnf 18/12/2021
	Titre à finalité pfnooeellinrsse	Concepteur dsgieenr giqhapure	37409	6	27/03/2025	Remplace le RNCP31185 (accord du 04/02/2020), inactif 07/08/2022
	Titre à finalité prnllsefinooese	UX desgienr	36289	6	25/03/2025	Nouvelle iioisnrtpcn
	Titre à finalité porloesneislfne	Délégué à la pciretootn des données (DPO)	36448	7	01/06/2025	Nouvelle icistoniprn
	Titre à finalité ploonsrelifsene	Expert Big Dtaa Eneegnir (MS)	36398	7	25/04/2025	Nouvelle itopincirsn
	Titre à finalité pflionsolrensee	Manager des stratégies dailegits (MS)	36369	7	25/04/2027	Nouvelle inscription

(1) Les cfitictoreains visées à l'annexe snot éligibles à la rnesoieocrvn ou poomiotrn par ancelnarte suos réserve qu'elles sneiot atevcis au répertoire nnoitaal des cncoritiifeats en aiaptcliopn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 jiuellt 2023 - art. 1)

Avenant n 12 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective chapitre IX Temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification apportée au titre Ier du chapitre IX
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

L'article 8 du trtie Ier, intitulé « Durées mxlaaemis de tarival », est aisni modifié :

Au troisième alinéa, la référence :
« L. 3121-23 » est remplacée par la référence : « L. 3122-22 ».

Article 2 - Modification apportée au titre II du chapitre IX
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Le peemrir alinéa du trtie II est remplacé par toris alinéas anisi rédigés :

« En l'absence d'accord ccolletif de groupe, d'entreprise ou d'établissement vnneat déterminer les catégories de salariés scbpeeulsits de cuncorle une cinteoonvn ilivilnuedde de fiofrat anneul en juors et qui prévaudra sur les diitosiponss de la présente cvnieonotn clvcoletie conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les dsoipinistos sutviaens s'appliquent.

Peuvent corunlce une cntiovneon iediunlvldie de ffaoirt en juors sur l'année les cderas qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, despnosit d'une aomniuote dnas l'organisation de luer elmopi du tmpes et dnot la nature des ftninoocs ne les cdnouit pas à siruve l'horaire ctloieclf apabcilple au sien du magasin, du srcevie ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés.

Sont éligibles au ditpisiosf de fofirat anunel en jours, les crdeas des naeuivx VII, VIII et IX de la gllrie de ctisiiscoaalfn (chapitre XII de la cotinnvoen ciclvoelte nationale), dès lros qu'ils rspiemsnelt les critères d'autonomie définis à l'alinéa ci-dessus, à l'exclusion des cdares dtinargies snas référence haorire au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Avenant n 13 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'intitulé de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les paeernartis sicoaux ont constaté que l'activité des cemceorms de détail d'instruments de muqusie et de partitions, enelmtxipceit visée à l'article 1er « Cmhap d'application » du crpiahte Ier de la cenonvotin ctlvloiece nationale, ne fagriuit pas dnas l'intitulé de ltdiae convention.

Les pearits saiagirtens coinnnnevet de mieofidr l'intitulé de la coontenivn ccetoville ninalotae comme siut : à la siute des mtos : « Manqoireriue et alcetirs de voyage, », il est inséré les mtos snvitaus : « Ittnmnsrues de musique, piranttois et accessoires, ».

Le présent aanenvt est notifié à cmepotr de sa snagrtiue à l'ensemble des orngstoiaians saiaalerls représentatives puor eirccxee éventuel du dorit d'opposition dnas les cndtooniis définies par la loi. Il est déposé au ministère du taiarvl et au ceionsl de prud'hommes de Paris.

Le cotnneu de cet anevant ne nécessite pas que des modalités particulières sieont définies puor les eeernstrpis de mnios de minos de 50 salariés.

Le présent avenant, cocnlu à durée indéterminée, ernreta en aitpalocipn le liamednen de la piatruon au Jroanul ofciefil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 rieltaf à la msie à juor de la cnoeivtnon covciellte ntoalanie des ccoermmes de détail non aearnmtiiels (IDCC 1517), pranott révision du cphtaire IX « Tvraail à tmeps periatl », a été étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Juonarl oifcefil de la République française du 1er mras 2023.
Dans le cadre de cet arrêté d'extension, la decortiin générale du tavrial a émis une réserve porntat sur la détermination des catégories de salariés speusbiletcs de cocnulre une ceononivtn idvdlunielie de fifraot : « Le ttire II est étendu suos réserve qu'en aloaiiptpcn du 1° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, un aorccd d'entreprise précise les catégories de salariés slueciptbses de ccrlonue une cnenvitoon idnuividlele de ffroiat en jours, en se cannromoft aux critères posés par L. 3121-58 didut cdoe » (arrêté d'extension du 3 février 2023, airlcte 1er).

Les patirreenas scouiax de la bahrcne des cocmrmees de détail non aetrniiaelms ont décidé d'ouvrir une négociation ayant puor obejt de mtetre en conformité le trite II du caphrtie IX aevc la réserve précitée en déterminant les catégories de cerads sbtepscliues de ccrlnoue une cvnnoioetn ilielvddunie de frfoait anuenl en jours.

Une référence erronée fuaringt à l'article 8 du ttire Ier du cthraipe IX a également été corrigée.

L'objectif prouuvsii est la sécurisation juqirduie des dnoisiotipss de la civotonenn cocelilvte natoaline précitée, aifn de pmeettrre son atcpopaliin drtciee puor les TPE-PME, snas la nécessité d'avoir à ruocreir à luer navieu à la cnoisculon d'un accrod celitoclf d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 - Modifications apportées au chapitre Ier de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les osevontbairs de la dceiotirn générale du taairvl adressées à la sous-commission des cvnnooietns et acrcdos de la cmooismsin noatnlaie de la négociation collective, de l'emploi et de la fomrtoian plnsesoenlfrioe (séance du 22 spmretebe 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 23 sertpembe 2022 prtanot eeiotnsxn de l'avenant n° 1 du 12 jnavier 2022 (JORF du 19 orcotbe 2022),
le crpthiae Ier de la covtioennn cvltoceile nationale, intitulé « Calsues générales », est asini modifié :

I. ? Au quatorzième alinéa de l'article 3, à la stiue des mtos : « atrue que le français », il est inséré les mtos stunavis :
«, de sa qualité de lenacur d'alerte, de ftuaatiliecr ou de prneosne en lein aevc un lcaeunr d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rltvieae à la transparence, à la lutte cnrtoe la cortropiun et à la msdetroioainn de la vie économique ».

II. ? Les alinéas 15 à 19 de l'article 3, dipeus les mtos : « Consiutte une dtcosamiiirnin dtircee » jusqu'aux mtos : « d'adopter un ctnoeepmrmot discriminatoire. », snot supprimés et remplacés par toirs alinéas anisi rédigés :

« Conformément à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, aqeuul rioenve l'article L. 1132-1 du cdoe du tavaril :
? cuistntoe une dnraiitcsmiion drctiee la stoiiatun dnas laquelle, sur le fenodenmt de l'un des miofts énumérés par la loi, une prosenne est traitée de manière mnios fralvaobe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une suiotaitn clarampobe ;
? ciosttune une dtoinasiicrimn iernitdce une disposition, un critère ou une pqrutiae neutre en apparence, mias spietlbcsue d'entraîner, puor l'un des mftois énumérés par la loi, un désavantage pitairelcur puor des psnerenos par rparopt à d'autres personnes, à mnois que cttee disposition, ce critère ou ctete piatruqe ne siot oevtcbemienjt justifié par un but légitime et que les mnoeys puor réaliser ce but ne seniot nécessaires et appropriés. »

III. ? Le cinquième alinéa de l'article 3.5.1, qui comcnmee par les mtos : « Lsuroqe les résultats outnebs par l'entreprise », est supprimé et remplacé par duex alinéas aisni rédigés :
« Lrusqoe les résultats oeunbts par l'entreprise se suntiet en deçà du nveaiu de 75 points, l'employeur diot mttere en ?uvre les museers de cocroetrin et, le cas échéant, la potrragoaimmn de msueres financières de raarptagte salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du cdoe du travail. Ces meusers snot publiées sur le stie inertent de l'entreprise lorsqu'il en eitsxe un, sur la même pgae que les imfaniotnros mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise otibenne un naiveu de résultat au mions égal à 75 points. En outre, l'employeur ptroe ces mseerus à la csaoisacnnne des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6 et D. 1142-6 du cdoe du travail.)
Lorsque les résultats ounebts par l'entreprise se sinteut en deçà du naeivu de 85 points, l'employeur diot fexir des ojcftiebs de pgseiorsron puor cuahqe indicateur. Ces otbijecfs snot publiés sur le stie irntneet de l'entreprise lorsqu'il en exitse un, sur la même pgae que les ionnitorfmas mentionnées à l'article D. 1142-4 du cdoe du travail, jusqu'à ce que l'entreprise obitenne un niveau de résultat au mions égal à 85 points. À défaut de stie internet, ils snot portés à la cnnsacioanse des salariés par tuot moyen. (art. L. 1142-6-1 et D. 1142-6-1 du cdoe du travail.) »

IV. ? Cranonnect l'article 3.5.2, l'arrêté d'extension du 23 sberptmee 2022 cotmopre la réserve suvnaite : « Les 4e et 5e alinéas de l'article 3.5.2 du cpiatrhe Ier de la cintnvooen collective, tles qu'issus du ponit 6.5 de l'article 6 de l'avenant, snot étendus suos réserve du rcepest des dpoisstiions des acrtleis L. 2242-8 et R. 2242-2 realvites à l'obligation de cuevrurote par un aorccd ou, à défaut, par un paln d'action rtealif à l'égalité pleleonsfsirone et au cnteonu de cet aorccd ou paln d'action. »
Afin de tnier copmte de ctete réserve, les quatrième et cinquième alinéas de l'article 3.5.2 snot supprimés et remplacés par toirs alinéas asnii rédigés :
« En l'absence d'accord, dnas les errtneiesps d'au mnios 50 salariés, l'employeur établit un paln d'action auennl destiné à ausresr l'égalité pseilsfnrnoolee ertne les feemms et les hommes. L'accord cliotclef ou, à défaut, le paln d'action fxie les oftjcibes de possgoerrin et les anctois pneartmtet de les aerttndie pnaortt sur au monis 3 des dianemos d'action stavuins puor les esprnerites de minos de 300 salariés et sur au minos 4 de ces dienmaos puor les erietrnseps de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la ptimoroon professionnelle, les qualifications, la classification, les cotndiinos de travail, les rémunérations effectives, l'articulation ertne l'activité plsneenrolfoise et l'exercice de la vie plrneeonlse et familiale.
Les oficteb js de psesogrroin et les aoicnts pmnteretat de les atentirde fiagnrut dnas l'accord celltiocf ou, à défaut, dnas le paln d'action snot accompagnés d'indicateurs chiffrés. »

V. ? Coecnrannt l'article 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 speebmtre 2022 ctproome l'exclusion suvinate : « Au 1er alinéa de l'article 3.5.3 du cptirhae Ier de la covneitnon collective, tel qu'issu du pniot 6.5 de l'article 6 de l'avenant, les termes ? chuqae année ? snot exlcus de l'extension en tnat qu'ils cnninrntoeeevt aux dtpossioniis de l'article L. 2312-19,1° du cdoe du travail, ntanomemt en ce qui conrence la périodicité des cninaotlsotus récurrentes du comité sioacl et économique sur la ptiiuoqle salioce de l'entreprise, les coontiinds de taiarvl et l'emploi. »
Afin de tenir cmtpoe de cttee exclusion, le pmreier alinéa de l'article 3.5.3 est supprimé et remplacé par un alinéa asini rédigé : «*En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du cdoe du travail, le comité scioal et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté cqhaue année sur la ploituqie salocie de l'entreprise, les cntdoioins de tviaral et l'emploi, et namtnomet sur l'égalité plrlnoinfesosee enrte les fmeems et les hommes. Les atrliecs L. 2312-17 et L. 2312-37 du cdoe du tviaral prévoient les arteus thèmes et cas daonnnt leiu à une ioinmtfroan ou à une consultation, pntecluole ou récurrente, du CSE.* (1)»

VI. ? Cnnncaerot le même actrlie 3.5.3, l'arrêté d'extension du 23 streepbme 2022 comoptre la réserve savtinue : « Le 2e alinéa de l'article 3.5.3, tel qu'issu du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, est étendu suos réserve de la prise en cpotme du vloet envmennteairnol de la bsae de données économiques, seaocils et enronanltmevieens conformément à l'article L. 2312-18 du cdoe du travail. »
Afin de tenir cptome de cette réserve, au deuxième alinéa de l'article 3.5.3, les mtos : « bsae de données économiques et sacleois (BDES) » snot supprimés et remplacés par les mtos : « bsae de données économiques, saocelis et ennrnetlvieemonas (BDESE) ».

(1) L'article 3.5.3 de la ciotnenvon collective, dnas sa rédaction issue du 21e alinéa de l'article 2 de l'avenant, est étendu suos réserve du rescpet des aicrlets L. 2312-22, L. 2312-17, L. 2312-24 à L. 2312-35 et L. 2312-37 à L. 2312-58 du cdoe du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 3 - Modifications apportées au chapitre II de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les otorbnsiveas de la dciterion générale du trvaial adressées à la sous-commission des cetoionnvns et aocdcrs de la cmmssoioin nlnotaiae de la négociation collective, de l'emploi et de la foairomtn pofinresnslolee (séance du 10 nromvebe 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 22 mras 2023 pontrat eitsnoexn de l'avenant n° 2 du 12 jeiavnr 2022 (JORF du 8 airvl 2023),
le crpithae II de la civentnoon celtlcivoe nationale, intitulé « Sécurité et santé des tlluarevrais », est ansii modifié :

I. ? Crcannnoet l'article 1.2, l'arrêté d'extension du 22 mras 2023 crtmpooe la réserve svtunaie : « Le 2e alinéa du pnoit ? 1.2. Cmisimoson santé, sécurité et codoiinnts de taivarl ? de l'article 1er est étendu suos réserve du rcepest des dsnioitipsos de l'article L. 2315-38 du cdoe du travail. »
Afin de tienr ctopme de cttee réserve, au deuxième alinéa de l'article 1.2, à la stuie des mtos : « et aux ctiniodnos de tvriaal », il est inséré les mtos snavutis :
«, à l'exception, d'une part, du ruocres à un erxept prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du cdoe du tavrail et, d'autre part, des atbntuotiirs ctutovlnseias du comité ».

II. ? Au troisième alinéa de l'article 2, à la suite des mtos : « stexises prévues par le cdoe du travail. », il est inséré la prashe stniuave :
« Il diot également repplear l'existence du dtspiisoif de petoircotn des leacnrus d'alerte prévu au ctrpaihe II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 retavlie à la transparence, à la ltute ctonre la crouirotpn et à la mirnoistadoen de la vie économique. »

III. ? L'article 4, dénommé « Vstiie médicale d'information et de prévention », est désormais intitulé : « Vitise d'information et de prévention ».

IV. ? L'article 5, dénommé « Snlilrevcaue médicale des salariés », est désormais intitulé : « Sivui iiendudivl de l'état de santé des salariés ».

V. ? Cnrocenant le même actilre 5, l'arrêté d'extension du 22 mras 2023 ctmropoe la réserve stviunae : « Les 3e et 4e alinéas de l'article 5 snot étendus suos réserve du rseecpt des mdciftinaioos apportées par la loi du 2 août 2021 puor renofercr la prévention en santé au taraivl et ses décrets d'applications. »
Afin de tneir cpomte de cttee réserve, les troisième et quatrième alinéas de l'article 5 snot supprimés et remplacés par six alinéas anisi rédigés :
« Les salariés en arrêt de tavaril d'une durée de puls de 30 juros peneuvt bénéficier d'une viitse de préreprise par le médecin du travail, dnas les cdotinions visées aux aeclrits R. 4624-29 et R. 4624-30.
Cette vistie est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des sevreics médicaux de l'assurance mdalaie ou du médecin du travail, dès lros que le rtuoer du salarié à son pstoe est anticipé. L'employeur inomrfe le salarié de la possibilité puor celui-ci de sloitilecr l'organisation de cette visite.

Après un congé de maternité, une ascenbe puor csuae de maidlae professionnelle, une anbecse d'au monis 30 juros puor casue d'accident du trvaial ou une aecsnbe d'au moins 60 jrous puor cause de maaidle ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un exeamn médical de reprise, dnas les cdniotnois visées aux aeclirts R. 4624-31 à R. 4624-33 du cdoe du travail.
Dès qu'il a cannsscianoe de la dtae de fin de l'arrêt de travail, l'employeur diot saisir le sievcre de prévention et de santé au traiavl qui osinarge l'examen médical le juor de la reiprse eitfevfce du travail, et au puls trad dnas les 8 jrous qui sveinut cette reprise.
L'employeur imrnfoe le médecin du taarvil de tuot arrêt de tvaiarl d'une durée inférieure à 30 jrous puor cause d'accident du travail, aifn que celui-ci pisuse apprécier, notamment, l'opportunité d'un nevoul emxaen médical et préconiser, aevc l'équipe pluridisciplinaire, des mreuess de prévention des reisqus professionnels.
Les dtiisopsnois reeavitls à la viiste de préreprise et à l'examen médical de rpesire snot aclbpilepas aux arrêts de taarivl débutant à coemptr du 1er avril 2022. »

VI. ? L'article 6, dénommé « Suvii médical adapté », est désormais intitulé : « Suvii adapté de l'état de santé des salariés ».

VII. ? L'article 7, dénommé « Siuvi médical renforcé », est désormais intitulé : « Suivi iidinduvel renforcé de l'état de santé ».

VIII. ? Au dreenir alinéa du même aclitre 7, les mtos : « sievrce de santé au tvarail » snot supprimés et remplacés par les mtos : « svcreie de prévention et de santé au tiaarvl ».

Article 4 - Modifications apportées au chapitre III de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les oabsirenvtos de la dictoerin générale du trvaail adressées à la sous-commission des cenvntonois et acrdocs de la cosmsiimon nnaoiltae de la négociation collective, de l'emploi et de la fatoromin pfeolslnorniese (séance du 22 seprmetbe 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 23 sermtbpee 2022 potrant eeisnoxtn de l'avenant n° 3 du 12 jvneair 2022 (JORF du 11 otocbre 2022),
le ctrpihae III de la ceoovnntin ctlliecvoe nationale, intitulé « Driot scdinayl et inotiitnusts représentatives du pnenoesrl », est ansii modifié :

I. ? Connrecant l'article 2.4, l'arrêté d'extension du 23 sterpbeme 2022 copmtore l'exclusion sinavtue : « Au 6e alinéa de l'article 2.4, les terems ? ?, siot sur un stie scaydinl mis en palce sur l'intranet de l'entreprise, siot ? snot ecxuls de l'extension en tnat qu'ils cnenievrenontt aux dsiisopionts de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail. »
Afin de tnier comtpe de cttee exclusion, les sixième et septième alinéas de l'article 2.4, dpiues les mtos : « La msie à dtpiosioisn des pitalnoiucbs » jusqu'aux mtos : « du réseau ifutanqrmioe de l'entreprise. », snot supprimés et remplacés par tiros alinéas asnii rédigés :
« Un aorccd d'entreprise puet définir les ciontnodis et les modalités de dusiofifn des inoimtaorfns scyliedans au myeon des oiults numériques doipbilnses dnas l'entreprise.
À défaut d'accord, les ooiisrtnngaas saiendlycs présentes dnas l'entreprise et snasasiaftit aux critères de reepcst des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpeuis au mnios duex ans puevent mrttee à dsosiitoipn des pabuilctions et tratcs sur un stie sidyacnl acsecslbie à pratir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.
L'utilisation des ouitls numériques mis à dtsipsiooin par l'entreprise ne diot pas eevrnatr l'accomplissement du travail. Elle diot préserver la liberté de coihx des salariés d'accepter ou de resufer un maegsse et s'exerce dnas des cndintioos ceotblpamis aevc les eegixnecs de bon ftnocinoemnnet et de sécurité du réseau iqotrnufimae de l'entreprise. (1)»

II. ? Cconearnnt l'article 3.1, l'arrêté d'extension du 23 speetbrme 2022 crtoopme la réserve suivante : « Les alinéas 9 à 15 de l'article 3.1 snot étendus suos réserve de la prise en cpmtoe de l'information et la ctilaotsnoun du CSE sur les conséquences enmlnetaernnvioes conformément à l'article L. 2312-8, III du cdoe du travail. »
Afin de tenir cmopte de ctete réserve, à l'article 3.1, à la suite du quinzième alinéa qui cemcmone par les mtos : « 5° les meeusrs psiers en vue », il est inséré un alinéa ansii rédigé :
« Le comité est informé et consulté sur les conséquences evolnntieernnames des mreseus mentionnées ci-dessus. »

(1) L'article 2.4 de la cvnnootien collective, dnas sa rédaction isuse du 9e alinéa de l'article 4 de l'avenant, est étendu suos réserve du rsceept des dsipiiotsons de l'article L. 2142-6 du cdoe du traival qui dsopise que l'utilisation par les ontiaaonrsgis scdleiyans des oiltus numériques mis à luer dipistosoin diot stfraasiie la cdtoinion de « ne pas aoivr des conséquences préjudiciables à la bnone mchare de l'entreprise ».
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 5 - Modifications apportées au chapitre V de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les oarntbsovies de la doiitrcen générale du tiarval adressées à la sous-commission des ctnnvoonies et adccros de la Csismoomin niotlnaae de la négociation collective, de l'emploi et de la fmaoriotn pionoslnlrsefee (séance du 30 jiun 2022) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 1er jelilut 2022 potnrat ensxtoien de l'avenant n° 4 du 16 mras 2022 (JORF du 13 jlluiet 2022),
le cpirhate V de la cnieonvotn covclelite nationale, intitulé « Ctornat de tarival », est anisi modifié :

I. ? Au deuxième alinéa de l'article 3.3, les mtos : « Lqosure l'employeur » snot supprimés et remplacés par les mtos : « Lorsqu'il ».

II. ? Conrenncat le même atrcile 3.3, l'arrêté d'extension du 1er jiullet 2022 crmpotoe la réserve svanutie : « L'alinéa 3 de l'article 3.3 est étendu suos réserve du rpcseet des doopisstiins de l'article L. 1332-2 du cdoe du tairavl et de la jirpdesruucne de la Cuor de ctisaason (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »
Afin de tienr ctmpoe de ctete réserve, le troisième alinéa de l'article 3.3 est supprimé et remplacé par un alinéa aisni rédigé :
« Ainsi, diot dnoc nonatmmet être respectée la ccnovaoiton à un etreeintn préalable prévue à l'article L. 1332-2 du cdoe du trvaial et confirmée par la jcirrundspeue de la Cuor de csaotsain (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). »

III. ? À l'article 4.2 (« Indemnité de fin de ctaonrt à durée déterminée »), à la suite du huitième alinéa (septième tiret) qui cemncome par les mtos : « s'il s'agit d'un eolmpi saniesinor », il est inséré le treit snaiuvt :
« ? si le salarié resufe d'accepter la cnsiuoolcn d'un crntaot de taiavrl à durée indéterminée puor ocupcer le même epolmi ou un eopmli similaire, aosstri d'une rémunération au moins équivalente ; »

Article 6 - Modifications apportées au chapitre VIII de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les oabiosrvents de la deitirocn générale du taairvl adressées à la sous-commission des cinntovnoes et accdros de la comimisosn nltinoaae de la négociation collective, de l'emploi et de la ftamroion peinslofnsreloe (séance du 2 février 2023) ;
? l'article 1er de l'arrêté ministériel du 3 février 2023 patront eenxtosin de l'avenant n° 7 du 3 mai 2022 (JORF du 17 février 2023) ;
? les mfintadcooiis apportées au cdoe du trvaial (art. L. 1225-35-2, L. 1225-47, L. 1225-54, L. 1225-65) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mras 2023,
le chitrpae VIII de la coineotnvn ceolitlvce nationale, intitulé « Congés du salarié. Événements de la vie pelrolensne et fillmaiae », est anisi modifié :

I. ? Carennnoct l'article 3.2, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 ctpoomre l'exclusion svuntaie : « À l'article 3, au 1er alinéa de la meiotnn ? 3.2. Anisorutoaits d'absence ?, les treems ? 1 samniee à l'avance ? snot eculxs de l'extension en tnat qu'ils cvetneneonnirt aux dosniiisptos de l'article L. 1225-16 du cdoe du taravil ».
Afin de tiner ctmope de cttee exclusion, au primeer alinéa de l'article 3.2, les mtos : « Suos réserve d'en iefonrmr l'employeur une sinmeae à l'avance, la salariée » snot supprimés et remplacés par les mtos snutiavs : « La salariée ».

II. ? Au preiemr alinéa de l'article 3.3, les mtos : « des salariés » snot supprimés et remplacés par les mtos : « des salariées », et les mtos : « puor les salariés » snot supprimés et remplacés par les mtos : « puor les salariées ».

III. ? Ccnoneanrt le même aciltre 3.3, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 cmortope la réserve staunive : « À l'article 3, le 6e alinéa de la moientn ? 3.3. Aménagement du pstoe de traavil ? est étendu suos réserve du rcspeet des doisotiisnps pctrcieortes de la maternité, netonammt des arlcteis L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du cdoe du tariavl et de la jusruincrpdee de la cuor de csaosiatn (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28). »
Afin de tiner cmtope de ctete réserve, les sixième et septième alinéas de l'article 3.3, diueps les mtos : « L'ensemble de ces mereuss » jusqu'aux mtos : « pas d'incidence sur la rémunération. », snot supprimés et remplacés par un alinéa aisni rédigé :
« L'ensemble de ces msurees d'adaptation sornet pisers en ctcotioenran ernte le rosanbslepe et la salariée, suos réserve du rcspeet des diosnpitisos légales, réglementaires et jnelseurrtuliepids ptercciotres de la maternité. Eells n'auront pas d'incidence sur la rémunération. »

IV. ? Le quatrième alinéa de l'article 4 est supprimé et remplacé par duex alinéas ainsi rédigés :
« Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la snosuipsen du ctaront de travail. Ces périodes de snuopsiesn snot assimilées à des périodes de tvraail etcefiff puor la détermination des dritos que le salarié tniet de son ancienneté.
Le salarié crveosne le bénéfice de tuos les agnveaats qu'il aiavt aqcius anavt le début du congé. »

V. ? Au preemir alinéa de l'article 7, les mtos : « à la dtae de nsscinaae de son efnnat ou à la dtae de l'arrivée au fyeor d'un efannt adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas eocrne aeittnt l'âge de la fin de l'obligation scaolrie » snot supprimés.

VI. ? Coenrnanct le même atclire 7, l'arrêté d'extension du 3 février 2023 cpoomrte la réserve satunvie : « Le deriner alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve du reecpst des dispooinstis de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la Cuor de ctaissoan dnas son arrêt du 18 mras 2020 (Cass. soc., 18 mras 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP ? P + B). »
Afin de tenir cpmtoe de ctete réserve, le dnierer alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par tiors alinéas ainsi rédigés :
« La durée du congé panaterl d'éducation à tpems pieln est psire en cpmtoe puor moitié puor la détermination des drotis que le salarié tneit de son ancienneté dnas l'entreprise.
Lorsqu'un salarié réduit son tmpes de traaivl dnas le cdrae d'un congé parental, la durée du congé prtaanel d'éducation à tpems priatel est assimilée à une période de tirvaal ecftfeif puor la détermination des doirts que le salarié tneit de son ancienneté.
Le salarié cevsnroe le bénéfice de tuos les agantvaes qu'il aivat aqucis avnat le début du congé. »

VII. ? À l'article 8, à la stuie du dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
« Le salarié crvneose le bénéfice de tuos les aegaavnts qu'il avait acquis aavnt le début du congé. »

Article 7 - Modifications apportées au chapitre X de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le cphrtaie X de la cooinvtnen clclevtoie nationale, intitulé « Epolmi des prnoneses en sutioiatn de handaicp », est ainsi modifié :

Au pmereir alinéa de l'article 5, les mtos : « qu'elles enrencout » snot supprimés et remplacés par les mtos : « qu'elle euonrct ».

Article 8 - Modifications apportées au chapitre XIII de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu les mtciaooiidnfs apportées au cdoe du taarvil (art. L. 1225-54) par l'article 18 de la loi n° 2023-171 du 9 mras 2023, le carptihe XIII de la cnveonotin ctiloelvce nationale, intitulé « Selaiars minima. Pmrie d'ancienneté », est aisni modifié :

Au deuxième alinéa de l'article 2, à la sutie des mtos : « congé paentral d'éducation », il est inséré les mtos svnuitas : « à tpmes plein ».

Article 9 - Modifications apportées au chapitre XIV de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Vu :
? les ovirobsnaets de la diicoertn générale du tiaravl adressées à la sous-commission des coenitnovns et acocrds de la csosmiimon noatlanie de la négociation collective, de l'emploi et de la fimootran psillrfnoenoese (séance du 2 février 2023) ;
? l'arrêté ministériel du 3 février 2023 pntraot eseonxtin de l'avenant n° 11 du 6 orctobe 2022 (JORF du 11 février 2023),
le cthirpae XIV de la ctnvooeinn ccvitelole nationale, intitulé « Clseuas deiresvs », est asnii modifié :

I. ? L'arrêté d'extension du 3 février 2023 cptorome la réserve snviatue : « À l'article 2, le 1er alinéa de la moinetn ? Arilcte 5 « Révision » ? est étendu suos réserve du repsect des dotsoinpisis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. »
Afin de tenir ctompe de cttee réserve, le peerimr alinéa de l'article 5 est supprimé et remplacé par un alinéa anisi rédigé :
« Snas dénoncer ttneloaemt la convention, la révision d'une ou pueruilss cleasus de celle-ci est psobilse par acrcod entre les parties, dnas les cioiodntns visées aux airlects L. 2261-7 et satvuins du cdoe du travail. »

II. ? Au premier alinéa de l'article 6, à la suite des mtos : « préavis de 2 mios », il est inséré les mtos snatuivs : «, dnas les coninotdis prévues à l'article L. 2161-9 du cdoe du tivaarl ».

III. ? Le deuxième alinéa du même acrilte 6 est supprimé et remplacé par un alinéa asini rédigé :
« La dénonciation est notifiée à tueots les aeruts parteis signataires. Elle dnnoe leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. »

Article 10 - Abrogation de dispositions de l'accord ARTT du 5 septembre 2003
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

L'avenant n° 8 du 3 mai 2022 paortnt révision du chrpiate IX de la cevtoonnin civtcelloe ntinlaaoe a été étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jnuoral ofecfiil de la République française du 1er mras 2023.

Afin d'éviter ttoue ambiguïté cncraonent les dinostsoiips alplpbecais relatives, d'une part, à l'aménagement du tmeps de tivaral sur l'année, et, d'autre part, aux cnnioovnets de frfoait anenul en jours, les ptiaers stignaerias ceoennivnnt d'abroger les dtssiooinips suitenvas de l'accord niantoal du 5 sprbemete 2003 sur la réduction et l'aménagement du tmpes de tiaravl dnas les erprtneeiss auijttesses à la contvneion cotelicvle naanloite des cercemmos de détail non ainitmerleas :

I. ? L'article 2.6, intitulé « Mtiudaloon du tepms de trvaial », de l'accord du 5 stpbmeere 2003 est abrogé. Les dtinsosoiips apeilalpbcs rteelvias à l'aménagement du tepms de tiaravl sur l'année snot celels funiargt au ttrie I du cthaprie IX de la cvienotonn coevclitle nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

II. ? Le sous-article 3.2.1, intitulé « Froiaft aunnel juors », de l'article 3.2 « Cerads aeomounts » de l'accord du 5 seepmtrbe 2003 est abrogé. Les dstinospiios apipclabels raitevles aux ctioennvnos de friofat aunnel en juor des cdears amntuooes snot celels fuaingrt au ttire II du chaprite IX de la cnnvioteon cllcotveie nationale, révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022.

Article 11 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Le présent aaevnnt est notifié à cptmeor de sa stignurae à l'ensemble des oinasrnaitgos slaiarales représentatives puor ereiccxe éventuel du dorit d'opposition dnas les cotindinos définies par la loi. Il est déposé au ministère du tairavl et au cnseiol de prud'hommes de Paris.

Le cnoentu de cet annaevt ne nécessite pas que des modalités

particulières seinot définies puor les eprertesnis de mions de minos de 50 salariés.

Le présent avenant, cconlu à durée indéterminée, ertnera en aitlcippaon le ladmneien de la parution au Jnaourl oiffceil de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2023

Les patinereras saoicux de la bnhacre des ceomrcmes de détail non areetlniamis ont engagé en 2021 un taivarl de révision de la coivotnenn civlotelce nationale.

Cette révision a donné leiu à la signature, au cruos de l'année 2022, de ozne aatnvnes ptronat révision de la cvnoetnion cotcllevie nlianaote :
? avnaent n° 1 du 12 jvainer 2022 patnort révision de l'intitulé et du ctpirahe Ier « Ceausls générales », étendu par arrêté ministériel du 23 srempbtee 2022, publié au Jonarul oefciifl de la République française du 19 orctobe 2022 ;
? anevant n° 2 du 12 jevianr 2022 parontt révision du carphite II « Sécurité et santé des truirlaavels », étendu par arrêté ministériel du 22 mras 2023, publié au Jurnaol oifiecfl de la République française du 8 arivl 2023 ;
? ananevt n° 3 du 12 jevniar 2022 pontart révision du citparhe III « Dorit sanicdyl et iunosittitns représentatives du posrennel », étendu par arrêté ministériel du 23 sreptbeme 2022, publié au Jrounal ocifiefl de la République française du 11 otrobce 2022 ;
? aneanvt n° 4 du 16 mras 2022 poantrt révision du ciprhate V « Crtanot de trvaial », étendu par arrêté ministériel du 1er jluelit 2022, publié au Jarounl oiefcfil de la République française du 13 jlileut 2022 ;
? annvaet n° 5 du 16 mras 2022 pranott révision du ctrihape VI « Rpruute du cratont de tiarval », étendu par arrêté ministériel du 1er jlueilt 2022, publié au Janorul oefificl de la République française du 13 jleuilt 2022 ;
? annvaet n° 6 du 3 mai 2022 paorntt révision du chtrpiae VII « Maladie. Aecdnict du travail. Midaale professionnelle. Maternité », étendu par arrêté ministériel du 24 otrbcoe 2022, publié au Jounral ocfifiel de la République française du 4 nvombree 2022 ;
? anneavt n° 7 du 3 mai 2022 poanrtt révision du crihapte VIII « Congés du salarié », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jonaurl oiefifcl de la République française du 17 février 2023 ;
? anavnet n° 8 du 3 mai 2022 patrnot révision du cpahitre IX « Tmpes de taaivrl », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jrauonl ofcfieil de la République française du 1er mras 2023 ;
? anneavt n° 9 du 7 jliuelt 2022 pnatrot révision du ctipahre X « Emopli des tavlleuriars handicapés », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jarounl oeifcfil de la République française du 11 février 2023 ;
? ananvet n° 10 du 6 orcbote 2022, potnrat révision du ctiparhe XIII « Sielraas mniima ? Pirme d'ancienneté », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jnrauol ofefciil de la République française du 11 février 2023 ;
? aevnant n° 11 du 6 otcobre 2022, ponartt révision du crhatipe XIV « Ceuasls dvierses », étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023, publié au Jnraoul ofiefcil de la République française du 11 février 2023.

Dans le cuors de la négociation, les ptireaerans sioacux de la bcnrhae ont cnenvou de négocier, au tmere de la procédure d'extension des différents avenants, un annevat fnail mettnat le txete révisé de la conntevoin civlctolee ntioalnae en conformité aevc :
? les réserves et elxnisoucs émises dnas le crade des arrêtés d'extension susnommés ;
? les appels à aontitten funrgiat dnas les rpotrpas adressés par le ministère du taiavrl à la sous-commission des coneinnvtos et ardcocs de la ciomsmsion natnalioe de la négociation collective, de l'emploi et de la fiomatorn pnilsofeolsenre ;
? les évolutions légales et réglementaires inetriodtus par les lios n° 2021-1018 du 2 août 2021 puor rrofnceer la prévention en santé au travail, n° 2022-401 du 21 mras 2022 visnat à améliorer la ptietcroon des lraunces d'alerte, n° 2023-171 du 9 mras 2023 pnotart dveersis dstinsoopiis d'adaptation au driot de l'Union européenne dnas les danmoeis de l'économie, de la santé, du travail, des trtrnpsoas et de l'agriculture, et par lreus décrets d'application respectifs.

L'objectif psuorvuii est la sécurisation judiruqie des dpooitisisns de la coiventonn ccoeitllve nntolaiae des cmeoecrms de détail non alimentaires.

Avenant n 1 du 3 octobre 2023 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Révision de l'article 5.1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 5.1 de l'accord du 28 mras 2019 est asnii modifié :

I. ? Le pgaaphrrae VII, intitulé « Définition de l'enfant à chagre », denivet le ppagaharre I, aevc le même intitulé, et son cetnonu est déplacé au début de l'article 5.1.

II. ? Le deuxième alinéa du même paragraphe, qui cmonemce par les mtos : « Snot également considérés ? », est désormais ainsi rédigé :
« Snot également considérés cmome etnafns à carhge au momnet du décès du salarié (à l'exception des bénéficiaires de la retne éducation, dnot la définition est donnée au phagprarae VI du présent alitcre 5.1), les etnfnas du salarié, qu'ils seiont légitimes, naturels, adoptifs, rucnnoes : »

III. ? Le pharpagare I, intitulé « Caapitl décès », dneievt le pghaaarrpe II, aevc le même intitulé.

IV. ? Le pphararage II, intitulé « Garnaite invalidité aslbuoe et définitive (IAD) », dvneeit le prpahagrae III, aevc le même intitulé.

V. ? Le paahrgrape III, intitulé « Ctapail dulboe effet », deenivt le paaprarhge IV, aevc le même intitulé.

VI. ? Au même paragraphe, les mtos : « à l'article 5.1 I du présent aocrcd » snot remplacés par les mtos : « au phgaaparre II ? Ciaptal décès ? du présent atrlice 5.1 ».

VII. ? Le paarhrpgae IV, intitulé « Frias d'obsèques », denievt le pgahaarpre V, aevc le même intitulé.

VIII. ? Le papahragre V, intitulé « Retne d'éducation », diveent le prhaapgare VI, intitulé « Rnete éducation ».

IX. ? Au même paragraphe, deuxième alinéa, les mtos : « tel que définis au phparragae VII ci-après » snot remplacés par les mtos : « tles que définis ci-après au présent paarhgapre ».

X. ? Au même paragraphe, le troisième alinéa est supprimé et remplacé par les alinéas svnitaus :
« Le matnont de la rtene éducation est doublé puor l'enfant qui est ou deinvet orielhpn des duex parents.
Sont considérés cmmoe eatnnfs réputés à cahrge du salarié puor le vrmneseet de la rnete éducation, indépendamment de la pitosoin fsacile :
? les etnnfas à naître ;
? les enanfts nés vlabies ;
? les efnnats reilleicus ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cnnioojt ou du ccouibnn ou du pnieartare lié par un Pacs-du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au mmneot du décès et si luer aurte perant n'est pas tneu au veseremnt d'une pnosien alimentaire.
Sont également considérés cmome enatnfs à cahgre au mnemot du décès du salarié puor le vmrneeest de la rtnee éducation, les

efnants dnot la faoiliitn aevc le salarié, y crpoims adoptive, est légalement établie :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas condition.
? jusqu'à luer 30e ansiarveinre et suos condition, siot :
?? de pirrusovue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cdare d'un cantrot de psioefiarstiosonnaln ou enocre dnas le crade d'une iirsocntipn au CEND (Centre nonatail d'enseignement à distance) ;
?? d'être en angtrapisspee ;
?? de prrsuvouie une fimaoortn poosnslefienlre en alternance, dnas le cadre d'un coanrtt d'aide à l'insertion pioessleonlrfne des jneues aansiscot d'une prat des ennmesgitnees généraux pssfoleoenrnis et toloiquhenegcs dispensés pnaednt le tpems de travail, dnas des oirnmegsas pbluics ou privés de formation, et d'autre prat l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etersrpine d'une ou psiurelus activités pilnooerseselfns en reliaton aevc les eemsgntinnees reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un premeir eplmoi rémunéré : irsntics auprès du régime d'assurance chômage cmmoe seairgitas de la fmroaiotn professionnelle. »

XI. ? Le parpagrahe VI, intitulé « Rntee hanacdip », deevnit le paapagrhre VII, aevc le même intitulé.

XII. ? Au même paragraphe, deuxième alinéa, après les mtos : « connitiods nealroms », il est inséré les mtos : « de rentabilité ».

XIII. ? Au même alinéa, les mtos : « siot s'il snot âgés » snot remplacés par les mtos : « soit, s'il est âgé ».

XIV. ? Au même alinéa, la référence : « par l'article 199 Setipes 2° » est remplacée par la référence : « au 1° du I de l'article 199 sieepts ».

Article 2 - Révision du tableau des garanties en annexe
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le tlaabeu des gtaainres prévoyance complémentaire fniurgat en annxee 1 de l'accord du 28 mras 2019 est remplacé par le teablau jniot en annexe 1 au présent avenant. Les grtaieans figurnat dnas ce tlbaaeu etrnent en vuugeir le 1er jneavir 2024.

Article 3 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les pteiars siigatenras du présent anvanet considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut aavennt aux ensetrerips en ftcoinon de luer taille. Étant précisé que la majorité des eriestrneps concernées par le présent aroccd a un eteffcif inférieur à 50 salariés.

Pour ctete raison, acunue siuttaiplon particulière n'a été pisre puor les eitesrnpers de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aannevt est clocnu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui survia la pictoialbun de son arrêté d'extension au Jnroual officeil de la République Française.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent annvaet porrua être dénoncé conformément aux diipnstoisos de l'article 6 du chtraipe XIV de la ctononevin ctvcellioe nationale. (1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux dpossiniotis de l'article 5 du crptaihe XIV de la cnoeivnotn ctoceilvle nnilaatoe et conformément aux dsitpioosins légales.

(1) Le 1er alinéa de l'article 5, qui reovnie aux sitaopnultis de l'article 6 du ctrhiape XIV de la cnnvioeton ccoilvltee nationale, est elcxu de l'extension en tnat qu'il crivennetot aux dpnisiositos combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du denierr alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du taarivl reiatelvs aux modalités de dénonciation d'une cntineoovn ou d'un accord.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

Article 6 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent anenvat srea notifié à l'ensemble des oosigrtannias représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le txete du présent aanenvt srea estuine déposé en aantut d'exemplaires que nécessaire dnot une vsrioen sur srpuopt électronique auprès des sirevces du mnrtiise chargé du traaivl et au gffere du cnoesil de prud'hommes de Paris, conformément aux arilcets L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'extension du présent aaenvnt srea demandée à l'initiative de la ptirae la puls diligente, conformément aux dptiosiiosns de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les oaanistngoris représentatives dnas le chmap d'application de la ctnnivooen ctvilceloe ntnlaaioe des cermoemcs de détail non aiaritmeenls (IDCC 1517), réunies les 3 jilelut et 5 strmeepbe 2023 dnas le cdrae de la csooimismn paraitire de svuii des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont cnovenu de farie évoluer la ganatrie « rtene éducation » aeeetmllcunt visée au papahgrrae V de l'article 5.1 de l'accord du 28 mras 2019 meattnt en pcale un régime de prévoyance complémentaire.

Les petrias sgataeriins coinnnenevt de procéder par le présent anvanet aux mnidioacfoits sviuetnas :
? réviser l'article 5.1 de l'accord du 28 mras 2019 aifn de redéfinir la gaarntie « rente éducation » et de préciser ses bénéficiaires ;
? réviser le telabau des gaeintras fiunragt en annxee de l'accord susmentionné aifn de tiner comtpe de la révision ci-dessus.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe 1
Tableau des gnietaras ? Prévoyance complémentaire ? CNDA ? aalpclpbie au 1er jeaivnr 2024

	Ensemble du peosnrenl (en % du ttnriemaet de base) T1 + T2
Capital décès tueots cuesas	
Tout assuré qulele que siot sa soatiitun falmiiale	140 %
Majoration par efnnat à crgahe	60 %
Invalidité aosblue et définitive totues caeuss	
Versement par aiointiactpn du capiatl décès tteuos caeuss	100 % du ctaiapl décès totues caseus
Double effet	

En cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à ceuli de l'assuré, à cotnioidn qu'il reste au mnios un efannt à carhge du cnooinjt lros de son décès et iiletniamnet à la crhgae de l'assuré	100 % du ctaipal décès toutes ceusas
Frais d'obsèques	
En cas de décès de l'assuré	FR limités à 100 % PSMS
Rente éducation	**En tuot état de cause, le mnntoat anneul de la rtene ne puet être inférieur à 1 000 ?.**
Enfant jusqu'au 12e aneisrianvre	5 %
Enfant du 12e jusqu'au 18e asarnvienrie	7,5 %
Enfant du 18e jusqu'au 30e aseiavninrre si ptousuire d'études	10 %
Doublement puor oehiplrn des duex pnraets	Garanti
Rente hcnadaip	
Viagère	500 ?/ mios
Incapacité de tviraal	
Franchise	
Ancienneté supérieure à 1 an	Relais du mnateiin de sariale (derniers droits)
Ancienneté inférieure à 1 an	90 jours conuntis
Indemnités journalières (sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale)	
Ancienneté supérieure à 1 an	70 %
Ancienneté inférieure à 1 an	70 %
Invalidité (sous déduction de la poenisn d'invalidité brute de la sécurité sociale)	
Rente d'invalidité 1re catégorie	42 %
Rente d'invalidité 2e et 3e catégorie ou tuax d'IPP supérieur ou égal à 66 %	70 %

FR : frais réels.
PMSS : pflnaod msnueel de la sécurité sociale, en vuguier au moemnt du décès.
Taux d'IPP : tuax d'incapacité pmneatenre partielle.
T1 : tahcnre 1 (part de la rémunération etnre le peimerr eruo et une fios le pfloand aeunnl de la sécurité sociale).
T2 : thrnace 2 (part de la rémunération entre un et qtaure podlanfs anenlus de la sécurité sociale).

Avenant n 10 du 3 octobre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

	Base
Montures	100 ?
Verres simples	60 % BR + 60 ?
Verres complexes	60 % BR + 145 ?
Verres très complexes	60 % BR + 160 ?

Les pnaiaetrers sacoiux ont également connevu de subestiutr intégralement au tblaeau des gaaitners aeeuetclnmlt en viugeur le tlaeabu fgniraut en aennxe du présent avenant, aifn de pdrnere en cpmtoe les évolutions réglementaires récentes.

Article 1er - Révision du tableau des garanties
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le taableu des gieranats frais de santé fginuart en aexnne 1 de l'accord du 22 jiun 2015, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 9 juilelt 2020 et de l'avenant n° 9 du 13 nbevrome 2020, est remplacé par le tlaaebu jnoit en aexnne 1 au présent avenant. Les gtnareais fnargiut dnas ce taelbau enetnrt en viugeur le 1er jveinar 2024.

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les peirtas singaeraits du présent aenvnat considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application ddiut avnaent aux eneiertprss en fnciootn de luer taille. Étant précisé que la majorité des epeirsterns concernées par le présent accord a un effitecf inférieur à 50 salariés.

Pour cttee raison, auucne stutilpoian particulière n'a été psire puor les erenrspteis de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent annvaet est cnlocu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui srvuia la puiobcliatn de son arrêté d'extension au Jronaul oicffiel de la République française.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent anveant pruora être dénoncé conformément aux dionipiossts de l'article 6 du cahirtpe XIV de la cnnoetvion ctviecolle nationale.(1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux dissitnoopis de l'article 5 du ctrpiahe XIV de la cveniotonn coivtlelce naaotilne et conformément aux dsniootispis légales.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcset du driener alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du tariavl raleitf aux modalités de dénonciation d'une covintnoen ou d'un accord.
(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rcseept des dtsiosnpoiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvraail ritlaef aux modalités de révision d'une ceontnovin ou d'un accord.
(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent avnnaet srea notifié à l'ensemble des osaiinntoargs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le txete du présent aeanvnt srea etnisue déposé en aatnut d'exemplaires que nécessaire dnot une visroen sur spopurt électronique auprès des severcis du msitrnie chargé du traival et au gffree du ciensol de prud'hommes de Paris, conformément aux arcitles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'extension du présent anevant srea demandée à l'initiative de la piatre la puls diligente, conformément aux dotiposiinss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les onoatrsgiains représentatives dnas le cmahp d'application de la ceitnnovon clvtoliece nlnotaiae des commeecrs de détail non ailateienmrs (IDCC 1517), réunies le 5 spebrteme 2023 dnas le crade de la cioossmimn pairaitre de sivui (CPS) des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont décidé d'améliorer les grteaians du pstoe oiqupte fairnugt en anxnee 1 de l'accord du 22 jiun 2015 matntet en palce un régime complémentaire santé.

Les peatnarires siuocax ont dnoc décidé de feixr les geaitanrs oqptiue (« Areuts équipements ? Froifat puor duex verres et une mnutroe ») du régime de bsae cmmoe siut :

Avenant n 14 du 3 octobre 2023 relatif à la révision de l'article 1er Champ d'application du chapitre Ier Clauses générales

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'article 1er, intitulé « Cmahp d'application », du cphirate Ier de la cnotvoeinn ccletivloe ntnioalae est anisi modifié :

I. ? Au permier alinéa, après les mtos : « est le cmemrcoe de détail non alimentaire, », il est inséré les mtos snivtuas :
« qeul que siot le mdoe de dotisiibrutn (y cprioms le e-commerce ?), et aevc ou snas activité complémentaire (réparation, maintenance, fabrication, lootican ?), ».

II. ? Le cinquième triet du pimreer alinéa (qui conmmcee par les mtos : « équipement du foeyr ») est supprimé et remplacé par un tiert ansii rédigé :
« ? équipement du fyoer (notamment les cmemercos d'articles et d'accessoires de décoration de la maison), bazars (notamment les solderies, magisnas dortceusins et/ ou de déstockage) ; ».

III. ? Au sixième triet du pmeirer alinéa (qui cnemocme par les mtos : « antiquités et bnrtocae »), après les mtos : « lviers anecnis », il est inséré les mtos stunvias : « et/ ou ».

IV. ? Le huitième treit du peimrer alinéa (qui cnmecome par les mtos : « jeux, jteuos ») est supprimé et remplacé par un terit anisi rédigé :
« ? juex (y ciporms les juex de société), jtoues (y ciopmrs les figurines), modélisme (y cmriops les drones-jouets), aclrites puor fêtes et divertissements, pudriots de lsioris créatifs (à l'exclusion des poitdurs en lein aevc l'univers de la papeterie) ; ».

V. ? Le neuvième terit du pieermr alinéa (« ? puérinatalité ; ») est supprimé et remplacé par un terit ansii rédigé :
« ? puériculture et piuordts de l'enfant ; ».

VI. ? Au dixième teirt du pmrieer alinéa («-instruments de mquuise ; »), il est inséré à la fin les mtos suanvtis : «, proiatints et asiesecorcs de msiuuqe ».

VII. ? Au douzième treit du pirmeer alinéa (qui cemncmoe par les mtos : « cecormmes spécialisés »), le piont fainl est remplacé par un point-virgule.

VIII. ? À la stiue du douzième terit du peiremr alinéa, il est inséré un treizième tiret anisi rédigé :
« ? souvenirs, obtejs aaiastnrux et alitcres religieux. »

IX. ? Le deuxième alinéa (qui cocmneme par les mtos : « Les etrrnpieess visées ») est supprimé et remplacé par un alinéa ansii rédigé :
« Les entieeprsrs visées par le présent cahmp d'application snot le puls sveuont répertoriées suos les coeds APE suivants, déterminés par rpaprot à la nracenmoulte des activités françaises (NAF) de l'Insee : ».

X. ? Au troisième alinéa (qui cmomence par les mtos : « ntoa : À l'exception »), le mot : « Ntoa » est supprimé et remplacé par les mtos snutaivs : « (nota ritealf aux cedos APE ».

XI. ? Au même alinéa, les mtos : «, le cdoe APE n'est qu'un iicdne » snot supprimés et remplacés par les mtos savtunis :
« Le cdoe APE n'est qu'un icnide : il puet fonuirr une présomption d'exercice d'une activité donnée, mias n'en est pas la preuve. »

XII. ? À la situe du troisième alinéa, il est inséré un alinéa asnii rédigé :
« La lsite des ceods APE ci-dessus n'est pas evthuaisxe : la talbe de cdcarncoone entre cvinooentns ctllevecois et activités prienlacips de la DAERS (données 2020) fiat asini apparaître qu'au raegrd de la diversité des activités dnas la branche, de nbueersoms erspitneres fanisat aailpotcpin de la présente ctvoennoin cvlociltee snot répertoriées des codes APE auters que cuex listés ci-dessus. »

XIII. ? Au quatrième alinéa (qui cmcmneoe par les mtos : « En cas de cifonlt »), après les mtos : « doit-être appliquée. », il est inséré une parenthèse fermante.

XIV. ? À la suite du même alinéa, il est inséré des alinéas ansii rédigés :
« Les dsoiitispons de la présente cnevnioton clievcotle snot également abaplelpics :
? aux plonnseres des etenirserps dnot l'activité ppiilnacre est le cocemrme de détail des podtirus visés au pemrier alinéa du présent article, et qui tvilerlaant dnas tuos établissements liés à l'activité pinclrpiae (holdings, sièges sociaux, établissements afimrdsintiats et de gestion, entrepôts ?) ;
? le cas échéant, aux prnsoleens des oiotiaannsrgs professionnelles, patnareols et consulaires, ainsi que des oaiaiorsngnts aviocseaitss dnot l'activité piainrplce se rptapore au cmroecme de détail des piourtds visés au prmeier alinéa du présent article.
Il est en ortue précisé :
? que le cmoremce de détail se caractérise par la vente à un uatieltusir final, qeuls que seonit les volumes, et que cet utsaiueiltr siot un particulier, une enrsierpte ou une oagtrinosian pibluque ou privée ;
? que les podurtis visés au pieermr alinéa du présent alirtce cnepmrennot les bnies nuefs asusi bein que les bneis d'occasion (seconde main) ;
? que lsteids ptorudis peunvet être des benis pqhuyseis asusi bein que des bines numériques (à l'exception cnaenpedt du saeitnmrg et du téléchargement de licelgois et de cunnotes numériques sur le stie des éditeurs).
Les dstionoiipss du présent aritlce n'ont pas en soi puor efeft d'empêcher un elmopyuer non visé de faire une aaocliipptn vnotralioe de la coenvnotin cctoievlle naoaltnie des ceomremcs de détail non aeainmelrtis conformément aux doisnitspios légales régissant l'application des cnioetnvnos collectives. »

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe 1
Tableau des gaianters frias de santé ? CDNA

Ensemble du personnel

Garanties aipaplclbes au 1er jenivar 2024.

(Tableaux non reproduits, ceutlnbsalos en lngie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbuquire « Pciubiatnols ofilfleecis » « Blilenuts oliifcfes des cionoetnvns citecvlleos ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0012. pdf/ BOCC

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les paetirs stiagenairs du présent anvenat considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit aevnnat aux eneetprsris en fotconin de luer taille. Étant précisé que la majorité des eperstierns concernées par le présent accord a un etciffef inférieur à 50 salariés.

Pour cttee raison, acuune stpiualoitn particulière n'a été pisre puor les epneesritrs de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avnneat est ccnlou puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui sirvua la pbtiuoaclin de son arrêté d'extension au Jaruonl ofcieifl de la République française.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent anavnet prroua être dénoncé conformément aux dtsopinsiios de l'article 6 du cpaihtre XIV de la ciovetnonn cvotlcilee nationale.(1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux disopsiontis de l'article 5 du chiatrpe XIV de la cveitnnoon coicvlelte nniaoltae et conformément aux dpnioiosists légales.(1)

(1) Alinéa exlcu de l'extension en tnat qu'il cnntoeirevt aux doiptisnioss combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du dnerier alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du tiarval rtleveais aux modalités de dénonciation d'une cvoenontin ou d'un accord.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecpt des dopoiisstnis de l'article L. 2261-7 du cdoe du triaavl realitf aux modalités de révision d'une cnoeovitnn ou d'un accord.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd a puor camhp d'application cueli défini par l'article 1er du cahitrpe Ier « Cesauls générales » de la cooneivntn cviecoltle naaontile des cmreocmes de détail non amiretnieals (IDCC 1517).

Il s'applique à teutos les entreprises, qeul que siot luer effectif.

Article 2 - Portée du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Sont abrogés à ctepmor de l'entrée en viueugr du présent acrcod :
? l'accord nanatiol du 7 jilluet 2009 rtiaelf à l'égalité pinlessonoflere et slaalraie ;
? l'accord du 11 décembre 2015 dnas ses dsoipniostis rviteaels à l'égalité professionnelle.

Article 3 - L'égalité lors des recrutements
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La bracnhe des commcrees de détail non ariitalenems s'engage à ce que les pscersuos de rretceuenmt se déroulent dnas les

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent aanenvt srea notifié à l'ensemble des oiotnsianagrs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le txtee du présent anaevnt srea esiunte déposé en atnuat d'exemplaires que nécessaire dnot une vrseoin sur soppurt électronique auprès des svrceeis du misrnite chargé du tvaaril et au gferfe du cinosel de prud'hommes de Paris, conformément aux arteclis L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

L'extension du présent annavet srea demandée à l'initiative de la ptarie la puls diligente, conformément aux disitpsooins de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les oairinotsnags représentatives dnas le cmhap d'application de la cteioovnnn cilecolvte nltiaonae des cemmerocs de détail non aretaimnelis (IDCC 1517) ont consacré en 2021, 2022 et 2023 psruuiels réunions à eaxeinmr l'actualisation de la citoenvonn cvlecolite nationale, en srnamupipt caeitnrs aecrtlis deevuns obsolètes, en mfdoinait et en aaujtont caetrnis aeruts articles.

À l'issue de ces travaux, les pirreaentas soucaix ont cnevonu de colcrnue pisleurus aavtenns successifs, récapitulant, puor un ou psueiulrs cathrpeis de la cnvnooetin cllcvoitee nationale, les suppressions, aujots et mfiticaonodis évoqués ci-dessus.

Le présent annaevt est relaitf à l'article 1er « Camhp d'application » du caiphtre Ier, intitulé « Calesus générales ».

mêmes cnooitdnis et solen des critères de sélection oectijbfs et iunqeeidts entre les fmmees et les hommes, snas discrimination.

En acuun cas, le sxee ou la siottuian de flaimle ne puet être un critère de sélection, qleus que senoit le tpye de conratt et la durée du taavril du ptose à pourvoir.

Bien évidemment, les periats sigaaietrns attedment que la parité diot être recherchée dnas les remtectrneus innteres ou externes, smneueelt si les ceauidtrdnas peteermtnt un choix, et si les psontatlus ont un naiveu de compétences équivalent.

L'article L. 1131-2 du cdoe du tviraal oilbge les eerrnsitpes eomlpanyt au mions 300 salariés à femror les employés chargés des misisons de rnrueetcmet à la non-discrimination à l'embauche au mions une fios tuos les cniq ans. Les paienraerts scaouix iticennt touets les eirneetrsps de la branche, qeul que siot luer effectif, à firae de même.

Les eptriensers fasanit aeppl à des ctnibeas de remucteernt snot invitées à inculre dnas le crtnoat qui les lie une csluae rlveatie à l'égalité psenonrofellise lros des recrutements, et tuot spécifiquement puor les pteoss de cadre, dnas l'objectif d'éviter les inégalités.

Au nieavu de la branche, les parenrtaies siouacx ont réalisé en 2016 dnas le crdae de l'Observatoire peoiscptrf du ccemrome un gudie piarqute rieltaf à l'égalité femmes/hommes poornsapt des bonens pueratiqs à metrte en ?uvre dnas l'optique de pvriooomur des peroscsus dénués de tuote discrimination. Ce gudie frea l'objet d'une msie à juor en 2024.

À l'occasion des recrutements, les eisnrprtees dvoneit :
? veleilr à une présentation asexuée des intitulés et des cuetnnos des orffes d'emplois ;
? décrire les pteoss en temres de compétences attendues, snas fmiaooturln dismcnnirtiae ;
? uitsielr des critères de rucemteenrt objectifs, formalisés.

En terems de fonctionnement, les erpiesnetrs snot également invitées à :
? repérer les fniers à l'accès des feemms ou des hemoms à ctnrieas métiers (organisation du travail, cdiinnotos de travail?) ;
? développer les perantataris aevc les écoles et les crteens de foirtaomn puor fiare découvrir les métiers ;
? avoir des inrnnateevts mixets puor évaluer les candidats.

Il est préconisé de vlleeir à ce que le riato des candidat(e)s reçu(e)s en eietntern reflète le ratio femmes-hommes des cnudairdteas déposées. Un état, selon le sexe, des cdnaedauitrs reçues, des ertennteis proposés et des rucremettnes effectués, puet être tneu aifn d'assurer un sviui en la matière dnas le rspeect de la règlementation acpllapbie à la piotctreon des données personnelles.

Dans ttueos les entreprises, seonrt présentées anuleenmnelt aux représentants du poneenrsl des sttuastqiies retraçant la piltqiuoe de recrutement. Les représentants du prnenseol prnorout présenter des aexs d'amélioration puor fvaoersir la diversité et l'égalité professionnelle.

Les mreebms de la CENFPP pourornt rndecomemar des atnoics de fmotoiarn sur la non-discrimination à l'embauche dnas le cgoultaae de foaritmon Click&Form de L'Opcommerce.

Article 4 - L'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'égalité posoneniefrslle ourve des prvcsteeeips de mobilité perfnoenslliose puor l'ensemble des salariés qui vieont luer prcaours de carrière s'élargir.

Les prucoars et les ponoiormts pelfnriosnsoes dnvoiet se baesr sur des critères oecijftbs tles que les qualités et atputeids peeifornslslneos de cqahue salarié.

En aucune façon, le sxee du ou de la salarié(e), pas puls que sa soatiiutn de famille, ne diot ernter en considération dnas l'octroi ou non d'une promotion.

L'exercice d'une activité à tmpes piatrel ne diot pas s'opposer à la ptrooimon à un pstoe de responsabilités. Ainsi, totue pirooitspon d'exercice d'un poste, nmtanomet d'encadrement dnas le crade d'un tepms partiel, ne diot pas être un obstacle.

Pour anirtedte cet oectbjif d'égalité dnas les pcraruos et portoonims professionnels, les erpsreinets dionvet :
? villeer à l'égalité des pooorntims ireentns et contrôler la bonne aiotplpcian de ce pciirnpe dnas le cadre d'une procédure de svuii msie en plcae dnas l'entreprise ;
? asuserr le mneitian de la qtfaluioiiacn des salarié(e)s après un congé de lunoge durée ;
? mttere en pclae un poucsrses de pmoortion fondé sur des critères ojtbiefcs gtnaasrisnat la non-discrimination ;
? fnriuor aux représentants du peensornl et délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, la répartition des coitnaisscilafs ernte fmeems et hoemms dnas le huat de la pydraime des classifications, de tllee sotre que les éventuels écarts pnsiuest être analysés ;
? desersr un état des liuex de la féminisation des icnnatses de detiiocrn ;
? icrsrnie dnas luer poltuqiie de goeitsn des compétences et dnas lreus accdors GPEP l'accès des fmemes aux pesots à responsabilité, en spécifiant les modalités de repérage des peosrnnes saontuhait et ponuvat évoluer, les éventuels pauorrcs de faootrimn associés, vorie le morentat et troatut ;
? fvoisaerr la qiufiatcoailn des psetos les mnois qualifiés ou rémunérés, en développant l'information sur la VAE et le bailn de compétence ;
? eefectfur l'attribution des pesots dnas un suoci de mixité en rnuacrtet des femmes dnas les secterus où elels snot minoritaires, et en rectrunat des hommes dnas les steucers où ils snot minoritaires.

La mixité dnas la csrointcoutn des prrcuoas piroslfsneones dvrea s'appuyer natonemmt sur les ennttеries professionnels. L'entretien psniofrneosel diot prrettmee d'identifier des lrveeis et soliutons en matière de pigsorrsoen de carrière et eercoaugnr la prsie de responsabilité.

Article 5 - L'égalité d'accès dans la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les petiars segatiarins considèrent que la forotamin cituontse un issntesemnievt inasslepnidbe puor les eietsrrpnes et leurs salarié(e)s comme un driot ouvret équitablement à tous, femems et hommes.

L'égalité dnas l'accès à la fotaiormn prfosiloselnene entre les feemms et les heomms diot être prsie en coptme lros de la détermination des priorités de la bchanre et de cqauhe entreprise, en matière de formation, par les paieerrtans sociaux.

Cette égalité, appliquée dès le paln de développement des compétences, diot amneer les cefhs d'entreprise, les magerans et rnossalebeps des rusorecess hmueanis à être atinftets au reciuel des boiness de ftomairon des fmeems pndenat les erentitnes pfiersnsonelos et annuels, et à slbiesnesiir les femmes et les hoemms à la foomtarin dnas la goietsn de luer carrière.

Pour adrniette cet oibectjf d'égalité dnas l'accès à la faroimton professionnelle, les esrietnerps dneiovt :
? vlleier à srpeumipr les frenis à la famotiorn que peenuvt représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des snessios de fmroaiotn ;
? ftielicar l'accès à la footaimrn puor tous, par elmxepe en fvasaorint les ftonormias sur site, les ftinoraoms à dictanse et le ttourat ;
? prévoir un délai de prévenance obtroiialge d'au mnois 15 jorus anavt le début de ttuoe fairmootn nécessitant pesriluus jours d'absence, puor prrtmetee aux salarié(e)s de s'organiser ;
? intégrer les frmotioans nécessaires au pagasse d'un epomli à un arute lsurqoe les compétences requsies snot netntmeet différentes ;
? fireoasvr la fmotioarn de l'encadrement et des psenlefoirosns des ruerscsoes hainemus ou en charge du recrutement, anisi que des chfes d'entreprise, à la msie en pclae de mreuess pecorips à l'égalité peslisnfloronee (en matière de recrutement, de management, etc.).

Une cntipoemaosn derva être msie en pclae puor les salarié(e)s amené(e)s à egaengr des firas supplémentaires de garde aifn de suivre une aotcin de froatiomn décidée par l'employeur, dnas le reepcst des doonisptisis de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Article 6 - L'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les ptiares sniraitegas ralpnepelt que le système de cfcliatasoisin de la bhrcnae rseope sur des critères classants, ocjietfbs non sexués.

Il s'agit dnoc de friae la dosnitictin entre, d'une part, le ptose et sa définition inluncat les qiauaifcltoins et les compétences nécessaires puor le tnier et, d'autre part, la pnornese opnccaut le pstoe dnot l'appréciation relève d'un jugenmet sur la qualité de sa crnitooubitn et de ses réalisations individuelles.

Il est constaté que dnas les epeersintrs de la branche, le huat de la pyirmade de la csiolcaiatifsn fiat apparaître un écart stsaetubnil dnas la prootiporn des crades femmes.

Pour airttdene un ojtebicf d'égalité dnas les qualifications, les naveuix et les rémunérations effectives, les etpnsreires dvionet :
? vllieer à l'égalité de rémunération ernte les feemms et les hmoems puor un tiarval de velaur égale ;
? se fxier comme ojetcbif de faire pgeseorrsr au cruos des phieoarncs années la pooirorptn de fmmees ou des hmmoes dnas le huat de la pdrymiae de la classification, en cas de déséquilibre de la répartition ernte les femems et les hmomes ;
? définir des oifjetcbs de prssgreoion et les dsnoitiposis ptremaetnt d'encourager, le cas échéant, les cuetiarndads féminines aux petsos de responsabilités.

Les pearits satigiarnes rnendceaommt aux epeinrstres de la bharnce dnot les écarts de rémunération mneyos enrte les fmemes et les hoemms dépassent 5 % de réserver, lros des auaegttonmins salariales, une enpeovple aux salarié(e)s du sxee ayant la puls basse mnenoye aifn de crreiogr cet écart dnas le temps.

Il est rappelé par alrueils que les anenvats à la cotnieovnn civlcleote ninaalote ponratt riloraavesiton de la rémunération mnimaile croteponmt ogribanoemliett la clsaue sauvnite :

« Les paeirts sarinietgas rpllaenept aux eisrptneres de la bchrnae le pcpinrie de l'égalité des fmmees et des hoemms tnat en ce qui cornence l'accès à la fatoromin polsnrefnsoeile et à la pomriootn prlfniososnelee dnas des nieauvx et catégories supérieures meiux rémunérés.

L'employeur diot arusser puor un même tviaral ou un tiaravl de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les fmemes et les hommes.

Les éléments svrneat à la détermination de la rémunération aisni que les cdiononits d'octroi des compléments de rémunération, y coirmps les avaganets en nature, dionevt être eexpmts de tutoe fomre de discrimination. Les erpetsneris de la bnharce divnoet mtrete en ?uvre les mursees de rgttaraape tndenat à remédier aux inégalités constatées en matière de cdinnotois de tviraal et d'emploi. »

Article 7 - L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pirtaes snegtiiaars iectinnt les entsereiprs à prednre des meruess vsnait à gnaiartr une oionstrgaian du tvaaril rssteeupucee tnat des eagengntems et des aiotrpiasns prnnoseleles des salarié(e)s que de luer vie familiale.

Afin de meuix aleuctrir les tmpes de vie psleisnenfroos et personnels, les ptaiers sraigateins iicntnet les etsreprnies de la brnache à pednrre en considération les éléments sanvtius :
? oisgeranr le travial en tanent cotpme aunatt que pobsslie des impératifs fmluiaiax des salarié(e)s, nnaotmmet dnas l'attribution des jrous de repos, et en rscnepatet des délais de prévenance puor la giotsen et la mfoodiaicitn des pninnalgs ;
? prdrene en compte, dnas la platiiicafonn des horaries à l'année puor les eirrsptenes qui pnutieqrat la mlaiutoodn du tmpes de travail, les anpasriotis et crnnoteitas des salarié(e)s ;
? litmeir aantut que psbilsoe les ceuorups de tvaiarl dnas la journée puor tuos les salarié(e)s ;
? forasevir la msie en palce d'horaires de réunion adaptés, puor pttrmeree à tuos d'y ppraetciir snas puor ataunt atmgeuner les cpouuers de tiavarl dnas la journée ;
? fsoravier l'articulation ertne l'activité le soir, en fuetrmree des magasins, et l'exercice de responsabilités fallmeaiis des salarié(e)s ;
? freoavisr la pisre en cpmote de l'impact des tigcnheeolos de l'information et de la cnumoaicomitn dnas la giotsen du tepms de travail, et ntnaomemt le dorit à la déconnexion, aifn de veiellr à luer uioisttailn dnas le resepct de la vie penlronsele et des temps de rpoes des salarié(e)s ;
? premttree une prat de télétravail, dès lros que clea est cbpitamloe aevc l'emploi et la qiaiaoiufltcn du ou de la salarié(e) ;
? rrehcceher des adaiontpats internes, loelacs ou par mtultaiouaisn ipteesenertirrns fniaactilt une coinltiaicon entre l'activité pfiereolnsnosle et la vie privée (crèches d'entreprise, adies aux dépenses de santé, cgeencorriie d'entreprise?).

Article 8 - Mesures liées à la parentalité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les priteas sritegaanis considèrent que le pniicpre de ciitlicoanon des tmeps de vie pinnosrfeesol et pnorensel diot assui intégrer des mereuss liées à la parentalité ou au pojret de parentalité.

Conformément aux dstspioioins légales, l'employeur diot rplepaer à sa salariée qu'elle bénéficie d'une asoattioiurn d'absence rémunérée, assimilée à du temps de tiraavl effectif, puor se rrnede aux exeamns médicaux ogieitoralbs prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pbiuqule dnas le cdare de la sclnrelvaiue médicale de la gsssorese et des sueits de l'accouchement, asini qu'aux acets médicaux nécessaires dnas le pruaorcs d'assistance médicale à la procréation, conformément à l'article L. 1225-16 du cdoe du travail.

En vretu de ce même article, le cnoionjt salarié de la fmmee encnetie ou la pneonsre salariée liée à elle par un pacte ciivl de solidarité ou vvniat mlaeitrnmeat aevc elle, a la possibilité de bénéficier d'une aoosriitutan d'absence puor se rdenre à tiors des exenmas médicaux oiogbeitrlas ou atecs médicaux prévus par le cdoe de la santé publique.

Conformément aux ditinsposios légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée eciennte l'exige, celle-ci puet être affectée tmroapneiemret dnas un ature emploi, à son iaitivitne ou à cllee de l'employeur. Il puet s'agir, seoln les cas, siot d'une aatfeioctfn tpraoimree dnas un artue emlpoi meuix adapté, siot d'un aménagement de l'emploi ou du psote de tviraal paennrt en ctpmoe les cnidnoiots puyqeihss de la salariée enceinte. En cas de désaccord ertne l'employeur et la salariée ou lsqoure le cgeeanmhnt inrveintet à l'initiative de l'employeur, suel le médecin du tiavral puet établir la nécessité médicale du cenegmnaht d'emploi et l'aptitude de la salariée à oeupccr le nuvoel eoplmi envisagé.

Il est rappelé aux eiesrrtpens qu'en vtreu des ditspoosiins législatives en veiuugr au juor de la sgirntuae de l'accord, les salariées aanyt eu un congé de maternité ou d'adoption :
? dneviot bénéficier, à l'issue de celui-ci, des atitaunenmogs générales de sralieas ainsi que de la menonye des attegnamuoins ieivldnudiles de l'entreprise perçues par les salariés relvnaet de la même catégorie ponneersoifslle ou, à défaut, de la myoenne des augnotnaetmis iivelildendus dnas l'entreprise ;
? ont droit, à l'issue de celui-ci, à luer congé payé annuel, qellue que siot la période de pisre des congés payés rueente par l'employeur même si cttee période fixée est expirée.
Afin d'atteindre et d'améliorer ces dtiiipssfos liés à la parentalité, les eieeptrsrns diovnet :
? rheecrhecr les possibilités d'aménagement des hrreaios des fmeems einnteecs en ficotonn de luer spécificité et de lreus besoins.
Il est ici fiat raeppl des dtspinsoiois farniugt déjà dnas la cinotnevon ciotlvelce au chrptiae VIII, art. 3 : possibilité à pratir du début du 5e mios de gsseosrse puor la salariée doapnsist d'une ancienneté de puls d'un an d'arriver 1/4 d'heure puls trad le mtian ou de ptriar 1/4 d'heure puls tôt le soir, snas prete de saralie ; possibilité à pitrar du 6e mios de gsssseroe puor ctete même salariée d'être autorisée à aeirrvr 1/2 huere puls trad le miatn et de ptriar 1/2 hreue puls tôt le soir, la durée ne punvoat excéder 1 huree dnas la journée. Puor les salariées aaynt puls d'un an d'ancienneté et aaynt travaillé monis de 4 hurees dnas la journée, la réduction hirraoe s'applique puor moitié, siot 1/4 d'heure au début de la période de tiarval et 1/4 d'heure en fin de période, snas puovior excéder 1/2 huree dnas la journée. En outre, la salariée bénéficie d'une atautsioroin d'absence puor se rnerde aux emxneas médicaux orltiaeoibgs dnas les cotodninis prévues par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pqbluuie dnas le cdare de la silercnlavue médicale de la gsesossre et des setuis de l'accouchement. La salariée bénéficiant d'une acisansste médicale à la procréation dnas les conoidtins prévues par le cdoe de la santé plbuuiqe bénéficie d'une airttousoain d'absence puor les aetcs médicaux nécessaires. Ces abecsnes n'entraînent auncue dtioiimunn de rémunération sur présentation d'un justificatif. Elels snot assimilées à une période de tviaral ectfeiff puor la détermination de la durée des congés payés ainsi que puor les driots légaux ou cetvnneoolinns aqucis par la salariée au tirte de son ancienneté dnas l'entreprise ;
? puor éviter la fgitaue des trajets, mttere en pcale un système petanmrett d'aménager les hierraos des feuturs mères et/ou de fersvaior l'utilisation des nleeulvos tncelheogios aifn de ltiemir les déplacements puovant être suorce de paeitrnbtours ;
? puor pmrerttee un manetiin du lein prfneoeniossl etrne les salarié(e)s bénéficiaires des congés liés à la parentalité (congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, ptrnaael d'éducation) et l'entreprise, pospeorr aux salarié(e)s qui le staeohinut de luer asdeserr les iontmforanis générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s ;
? puor fiaieltcr la resirpe du taarvil des salarié(e)s nemntmaot après une abcnsee puor congé de maternité, d'adoption, de présence plenatare ou puor congé pntraeal d'éducation, systématiser la pratqiue des etenreitns professionnels, conformément aux dpiisootisns de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, siot préalablement à la rreipse d'activité, siot au puls trad dnas les 2 mios qui snueivt la rpsiree effective, aifn de préciser l'orientation plsonfnslioreee de ces salarié(e)s (analyse des beoinss de fitmoaron et d'accompagnement du ou de la salarié(e), poosrpioitn de formation).

Article 9 - Communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes.Prévention et lutte contre toute forme de violence au travail, harcèlement sexuel et/ou moral et contre les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour peremrtte une évolution des coetprontmems au quotidien, les ptareis seniigtaras ensmeitt qu'il est nécessaire de mttree en pcale des aocnits de sensibilisation, de fortmiaon et de mtsliibaooin des aeurtcs puor remettre en casue les pieurtaqs et lteutr ctnore les préjugés et les stéréotypes paunovt firae olsatbce à l'égalité professionnelle.

Les pnaeirartes scuoaix rpeellapnt que l'employeur, au tirte de son oitgibalon de sécurité de résultat, diot prévenir les aesngtseims de harcèlement sxeeul et/ou moarl et les anitmsegses sxeisets et otgarues sxeestis et sexuels.

La bahrnce ddmeane aux errepiestns en la matière de réagir rdmpeaeint lorsqu'elles ont csaninaocnse de cas réels ou soupçonnés. L'employeur doit, lsouqre de tles aestimsgens snot portés à sa connaissance, dintigleer une enquête en iertnne en edeantnnt cnuahce des piaters concernées, y mtrtee un trmee et stnaennocir les ftias avérés.

Le règlement intérieur des erseenptris de la brcahne diot rpeleapr les dpistinosios riveetals au harcèlement moral et suexel et aux astegnsemis sexistes, conformément aux dsipiootsins de l'article L. 1321-2 du cdoe du travail.

Les eeestirrpns d'au minos 250 salariés ont l'obligation en vetru de l'article L. 1153-5-1 du cdoe du taiavrl de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute cnotre le harcèlement sxeuel et les agsmseenits sexistes.

Le CSE diot par airuells désigner pmari ses merbems un référent en matière de lttue ctrone le harcèlement suexel et les agetmesnsis stxesies en aoailtpcipn de l'article L. 2314-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Calcul et publication de l'index d'égalité professionnelle, obligation de négociation des entreprises, plans d'action

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les prateis siargientas repnapllet que les eprreitsens d'au minos 50 salariés devoint calelcur et publier, cuhaqe année, un iednx de l'égalité femmes-hommes, cnmaronept des irnuaecidts définis aux aetcilrs D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du cdoe du travail.

Cet iednx est publié au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le stie ienntret de l'entreprise lorsqu'il en eitsxe un. À défaut, il est porté à la cnannoascsie des salarié(e)s par tuot moyen. L'index de l'égalité femmes-hommes est également mis à dssiipotion du CSE et trismans par télédéclaration à la DREETS.

Lorsque les résultats oenbuts par l'entreprise se situnet en deçà du naievu de 75 pntois fixé par l'article D. 1142-6 du cdoe du travail, la négociation sur l'égalité plorsnlofseeine mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du taavril diot également petorr sur les mseeurs adéquates et peentetnris de crecoirotn et, le cas échéant, sur la poagarimormtn aulnelne ou pirellnuuanle de meresus financières de rtaatrpgae salarial.

Dans ce cas, l'entreprise dissope d'un délai de 3 ans puor se mrtete en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obntues snot toruuojs en deçà de ce niveau, l'employeur pruroa se vior appeiluqr une pénalité financière.

En cas de résultats inférieurs à 85 points, les esrteeinrps denorvt feixr et pulbeir des obcjfites de proissgoern puor chuacn des irnudatceis n'ayant pas oetnbu la ntoe maximale, conformément aux dsnoipstiios des aicetlrs L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du cdoe du travail.

Dans les eiprsretens où snot constituées une ou pisrluues sincteos sadlnieycs d'organisations représentatives, l'employeur eaggne tuos les ans (ou au minos une fios tuos les quatre ans si un acrcod cltolecif patrnot sur la périodicité des négociations a été conclu) :
1.?Une négociation sur la rémunération, nmmenotat les saiearls effectifs, le tpems de taravil et le ptagare de la vuelar ajoutée dnas l'entreprise.
2.?Une négociation sur l'égalité psioflreslennoe ertne les fmmees et les hommes, parnott nntemaomt sur les mesreus vsinat à smpiurper les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un paln d'action destiné à asersur l'égalité pioroslflenesne enrte les fmmees et les hommes.

L'accord ceciloltf ou, à défaut, le paln d'action fxie les ocjitefbs de psogioesrrn et les aoctnis ptremaetnt de les aindrtete pntaort sur au mions 3 des diaemnos d'action suvnaits puor les etripreness de mnios de 300 salariés et sur au monis 4 de ces diameons puor les esnritprees de 300 salariés et puls : l'embauche, la formation, la pormooitn professionnelle, les qualifications, la classification, les cdtnnioios de travail, les rémunérations effectives, l'articulation etnre l'activité prslinoneosflee et l'exercice de la vie poennlsrele et familiale.

La rémunération evitfecfe est oamrebieoinltgt csimorpe dnas les diaonems d'action rteeuns par l'accord cetlolicf ou, à défaut, le paln d'action.

Dans les eerpnetirss d'au mions 50 salariés, le CSE est consulté de manière récurrente sur les onreiattinos stratégiques de l'entreprise, la stutiioan économique et financière de l'entreprise, la pqoitilue scoaile de l'entreprise, les cinnotdios de taivral et l'emploi ? et nmaetnomt l'égalité plsfoernseonile sur les hmemos et les femems ? dnas des ctiioonnds fixées par les dotspiiisons légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, les clntuniootsas plcetonules du CSE s'effectuent dnas le resepct des dnsipiitooss législatives et réglementaires.

Au corus de ces consultations, le comité est informé des conséquences eoevnennnirltames de l'activité de l'entreprise.

L'ensemble des inatmofrnois que l'employeur met à la dssiiiooptn du CSE, qui siorrnevt ntmnaoemt dnas le crade de ces consultations, est rassemblé dnas la bsae de données économiques, sealcois et eveotneennnarilms (BDESE).

Les ptieras snaiirteags endeenntt par cet acorcd snsiislebeir tuotes les epsrineters à l'égalité professionnelle, et luer denonr des oonlagtibis de myneos et de résultats. Les pereanirtas sacioux srenaagiits dnnaemedt dnoc aux etierrpnses de moins de 50 salariés de frolemur des otbcjeifs visant à l'égalité pnisllesonorefe et de prendre des meeusrs petrtemant de les atteindre.

Article 11 - Dispositions particulières pour les TPE

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pitreas saginierats du présent aoccrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application didut aorccd aux ereerinpsts en foncotin de luer taille. Étant précisé que la majorité des eenreipsrts concernées par le présent aorccd a un etfifecf inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, acuune sliaouttipn particulière n'a été psire puor les eirepenstrs de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 12 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aroccd est clocnu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui srivua la poiuaclbtin de son arrêté d'extension au Jaorunl oefifcil de la République Française.

Article 13 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aroccd proura être dénoncé conformément aux dsotpinsoiis de l'article 6 du chraitpe XIV de la cnoiotnevn ceoctilvle nationale.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dooistsipnis de l'article 5 du cihtrpae XIV de la convtoeinn cilvceotle nnoalaite et conformément aux doiospsiitns légales.

Article 14 - Mesures de publicité et de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À l'issue de la procédure de signature, le ttxee du présent arccod srea notifié à l'ensemble des onitagosinars représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le txete du présent aocrcd srea eutnise déposé en anuatt d'exemplaires que nécessaire dnot une vseroin sur sruoppt électronique auprès des scevires du mrtisine chargé du traavil et au gefrfe du cinoesl de prud'hommes de Paris, conformément aux acrtiels L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 15 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'extension du présent acorcd srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls diligente, conformément aux doisisioptns de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les peritarnaes sauoicx de la bcahrne des cermocems de détail non aailenrtemis ont touujros été attachés à frioaesvr l'égalité pnlnosefrsloeie enrte les fmeems et les heomms et à améliorer la cotiiocnalin ertne la vie peosinlolersfne et la vie fiiamalle dnas le cdrae des cuasles générales de la cotnovinen cllvetocie nanatoile et des différents acdrocs négociés au sien de la branche.

À cet égard, les srnaegitais repanllpet qu'ils ont signé précédemment un arccod le 7 jlileut 2009 sur l'égalité pnslosereolnife et siaaralle etrne les femems et les hommes, ansii qu'un acrcod en dtae du 11 décembre 2015 rlteiaf au patce de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité pilneoornssfele et au cnoatrt de génération qui a pirems la réalisation d'un guide pqrtuiae (septembre 2016) issu d'une étude réalisée par l'Observatoire piepotscrf du crmecmoe à luer demande.

Par ailleurs, il est rappelé l'existence de l'article 3 du ctphriae Ier de la cotveinonn cloiclteve notaialne ritelaf à l'égalité pofesniorllnese ertne les femems et les hoemms et à l'égalité des salariés denavt l'emploi.

Les prtaienears suiacox réaffirment luer volonté de pnseioontir l'égalité psflsoroeeilnne etrne les feemms et les hmoems cmome un axe de progrès et de vlicgaine continu, nécessaire et etesinesl à une bnone gietson des reoesrcuss humaines.

Les entreprises, en s'engageant réellement et concrètement dnas l'égalité plsoroefienlnse enrte les fmmees et les hommes, développent luer pnaocmfrree économique et sociale, faoirensvt la créativité et l'innovation dnas le travail, anrttiet les talents, fosiavernt une diversité de ptoins de vue sur le tvarial et améliorent le bien-être en eiesnrprte puor tous.

Le présent arccod tiuadrt la volonté des peraits saiganretis d'assurer de manière concrète l'égalité pelnnfosiolsree entre les fmeems et les heomms dnas tuos les doimanes professionnels. Il fxie non snemeulet des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle, mias assui le ppircnie d'une prsie en cpmtoe systématique de cette question, qeuls que seonit les suejts traités dnas les négociations de branche.

L'efficacité de cet arcocd rpseoe dnoc en gnarde prtaie sur l'engagement et l'implication pntenrames de tuos les acteurs.

Les paetirs sniairaetgs soniteahut également isinster sur la ccoitiailnon des différents tpems de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre diot être appréhendé de manière non discriminante, nomeanmtt en ce qui ccnorene les critères de disponibilité et de mobilité.

Les parentiaers sciuaox aneirfmft par aerlilus luer enganmgeet en matière de prévention et de lutte ctnroe ttuoe fomre de vloeince au travail, cronte le harcèlement seexul et/ou moral, les ansgeimstes steexsis et outgares ssexetis et sexuels.

Diagnostic
L'étude réalisée au deerinr tetrimrse 2022 par la société XERFI Spécific (données 2021) a permis d'établir un dnsioaitgc sur la siauitton comparée des fmmees et des hmoems dnas les erpneertsis de la bhnacre et de compléter les imniaroofnts de l'Insee et de Fcnrae compétences. Ce dncoeumt a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation.

En 2022, la bhrcane cmptoiat 22 000 enreptresis eeelyuspmos et 104 200 salariés (effectifs myoens annuels). 96 % des erinrtepses aveniat mions de 11 salariés (source : Farnce compétences, coellcte fmrotaion 2022).

Au 31 décembre 2021 :
? 60 % des salariés étaient des fmeems ;
? 83 % des fmmees aieavnt le sauttt d'employé/ouvrier (80 % des hommes) ;
? 7 % des fmeems aneiavt le satutt d'agent de maîtrise (6 % des hommes) ;
? 10 % des fmeems aaenvit le satutt de cdrae (14 % des hommes).

La prat des drtcuriees de msnaiags ou aoijdnts était puls iopmnatrte cehz les hmemos (7 %) que cehz les fmmees (4,5 %).

La prat des salariés à tpmes pirteal était puls élevée puor les fmeems (17,5 %) que puor les hemoms (9 %).

En 2021, 10,5 % des femmes ont bénéficié de la fiorotamn pefllloonesirsne (contre 14,5 % des hommes). La durée de la foiomrtan a été, en moyenne, duex fios puls lnugoe puor les hmmeos (10 jours) que puor les femmes (5 jours).

L'index moeyn de l'égalité prlsofelnsienoe puor les errnieestps de puls de 50 salariés était de 90 ptnios en 2022.

Au niaevu national, à psote caraplbmoe (c'est-à-dire, la même psrfsoeion exercée cehz le même employeur), la différence de saialre en équivalent temps peiln entre les femmes et les hmmoes était de 4,3 % en 2021 (Focus Insee, 7 mras 2023).

C'est dnas ce ceonttxe que s'inscrit la négociation du présent accord.

Les ditnopiiosss du présent arccod s'inscrivent dnas le carde de l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Il est rappelé que conformément aux dssiiintoops de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, l'égalité psefionsloenrle est un dimonae où l'accord de bhnrace prmie sur l'accord d'entreprise, suaf lruqose la cvneinoton d'entreprise asrsue des garatiens au mnios équivalentes. Cette équivalence des gtraanies s'apprécie par elesmbne de garnaetis se rtnappaort à la même matière.

Les snargieitas du présent arccod coeeinnnvnt de mener une piqoultie goallbe en matière d'égalité polsfielnenrsoe et d'agir dnas les dminoeas d'action suivants, sur lleseuqs il ceionvnt de prtoer une atitneotn :
? l'égalité lros des retnmceeurts ;
? l'égalité dnas les pouacrrs et les pntiomoros pelosolrenefnsis ;
? l'égalité dnas l'accès à la fmootairn pnelfrnessloioe ;
? l'égalité dnas les qualifications, les naveuix et les rémunérations eictfevfes ;
? l'articulation entre l'activité prnloefnloessie et la vie polnsnerele ;
? les mserues liées à la parentalité ;
? la cuaomiomintcn et la seoiibltsisanin sur l'égalité entre les femmes et les hmmoes ;
? le rfeus de toute vencloie psyhique ou psychologique, harcèlement mraol et/ou sexuel, agteismsnes et otgeaurs sexistes.

Avenant n 11 du 6 décembre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Révision de l'article 5 de l'accord du 22 juin 2015
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 5 de l'accord du 22 jiun 2015, tel qu'il résulte des mtiafcidnioos apportées par l'avenant n° 7 du 20 jleuilt 2020 et par l'avenant n° 8 du 6 obtroce 2020, est aisni modifié :

I. Le pieremr alinéa de l'article 5 et ses duex tirets, deipus les mtos : « Le régime de bhnrcae fiars de santé » jusqu'aux mtos : « au ttire du régime de bsae » snot remplacés par les alinéas suvnitas :
« Conformément à l'avenant n° 7 du 9 jilulet 2020, le régime complémentaire santé conmperd tiros différents nveuaix de gnatieras :
? le régime de bsae oobrltiaige ;
? un régime opeointnl fiacltautf caomnpenrt duex naeiuvx de gnteiaars supérieurs à la base, puor les salariés des enepsrtreis adhérentes soaiauthnt améliorer le nieavu des gtaernias dnot ils bénéficient au trtie du régime de bsae obligatoire.
Toute eiptnersre puet décider de rnrede obligatoire, puor tuos les salariés ou puor une catégorie otbecivje de salariés, une des duex garaniets oltoeplnenis susmentionnées. »

II. À l'article 5.1, pmierer alinéa, après les mtos : « sur le régime de bsae oaigobltrie », il est inséré les mtos siuavnts : « ou, le cas échéant, sur le régime otieponnl rdneu oaltgboirie par l'entreprise ».

III. À l'article 5.1, deuxième alinéa, après les mtos : « La prat saaarllie », il est inséré les mtos stianvus : « de la cooittsain au régime de bsae ogrbitoaile ou, le cas échéant, au régime oenpntiol rndeu otlogaiibre par l'entreprise ».

IV. À l'article 5.2, pemerir alinéa, la référence : « du décret du 18 nrvobeme 2014 » est remplacée par la référence : « des airlects L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sliaoce ».

V. À l'article 5.3.1, à la situe du denerir alinéa, il est inséré un alinéa anisi rédigé :
« En tuot état de cause, le nivaeu des genairats des aytans dirot srea le même que puor le salarié. »

VI. L'article 5.3.2, intitulé « Gtrneiaas olteloiepnns puor les aaytns dorit », est supprimé.

VII. L'article 5.4.1, intitulé « Sensupiosn du cornatt de taraivl snas mtiaeinn de rémunération par l'employeur ou un omrsgiane aeusrusr », est désormais intitulé : « Susisenopn du cnratot de tiaavrl non indemnisée et/ ou non rémunérée ».

VIII. L'article 5.4.2, intitulé : « Sneuspison du catnrot de tarvail aevc miaenitn ttaol ou prtaeil de la rémunération par l'employeur ou un oamrnisge arususer », est désormais intitulé : « Sisonesupn du crotnat de taiavrl indemnisée et/ ou rémunérée ». Cet arcilte est asnii rédigé :

« 5.4.2. Ssepsionun du ctnarot de tariavl indemnisée et/ ou rémunérée

Le bénéfice des gianaerts du présent régime est mninteau puor le salarié iicsnrt à l'effectif et dnot le conartt de tavrail est suspendu, puor la période au ttire de laleqlue il bénéficie siot :
? d'un maintien, total ou partiel, de la rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor ptirae par l'employeur, qu'elles snoeit versées deeetmnirct par l'employeur ou puor son cmptoe par l'intermédiaire d'un tires ;
? d'un rveneu de rlceaepmenmt versé par l'employeur. Ce cas coencnre nomnamett les salariés placés en activité piarletle ou en activité prtalliee de lgunoe durée, dnot l'activité est tetanlemot suusepdne ou dnot les herroias snot réduits, ansii que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).
La coniruibtotn epmyuelor srea mienatune pndneat tuot le tpems que drue l'absence du salarié. Le salarié dvera qnaut à lui cunneoitr de pyear la casotioitn salarié. Elle srea prélevée cauhqe mios par l'employeur sur le sraliae maintenu, ou sur les indemnités journalières, ou sur le rveneu de remplacement. »

Article 2 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les ptraies seitiagrnas du présent aanvent considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt anvnaet aux eetnerrisps en fctonoin de luer taille. Étant précisé que la majorité des epsretrnies concernées par le présent arcocd a un ecteffif inférieur à 50 salariés.

Pour ctete raison, acnuue saltopiiutn particulière n'a été psrie puor les errnieepsts de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent anneavt est ccnolu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui svruia la puoiciatlbn de son arrêté d'extension au Jnruaol ofciefil de la République Française.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent anvaent prruoa être dénoncé conformément aux dsooiintpsis de l'article 6 du crthipae XIV de la cvtooneinn cilvloctee nationale.(1)

Il pourra, également, être révisé conformément aux donspistiios de l'article 5 du cthipare XIV de la cnvooietnn cvcelltioe niatoanle et conformément aux dptioosiniss légales.(2)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il cnnvoeiertt aux dsiiponosits combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du deinerr alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du taavirl raeieltvs aux modalités de dénonciation d'une coonvientn ou d'un accord.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du reecpst des doiipsntosis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tairavl rliveates aux modalités de révision d'une ctonveionn ou d'un accord.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

Article 5 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent anenavt srea notifié à l'ensemble des oiinntrgaaoss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le txtee du présent avnanet srea esitune déposé en aanutt d'exemplaires que nécessaire dnot une vesiorn sur spporut électronique auprès des seecivrs du mtrisine chargé du tiaarvl et au grffee du conisel de prud'hommes de Paris, conformément aux actliers L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'extension du présent aennvat srea demandée à l'initiative de la patrie la puls diligente, conformément aux dtosisponiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les ooagsantnriis représentatives dnas le cmahp d'application de la coienonvtn ctcleviloe niolntaae des ccemorems de détail non atemrneiilas (IDCC 1517), réunies le 3 obrotce 2023 dnas le cdrae de la coomissmin ptaairrie de suivi (CPS) des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont cenonvu de réviser l'article 5 de l'accord du 22 jiun 2015 mttnaet en pcale un régime

complémentaire santé, aifn de :
? mtrtee en conformité la rédaction aevc la création, par l'avenant n° 7 du 20 jeluilt 2020 (art. 5, pmierer alinéa et ses duex tirets), d'un nvaeiu de gatinraes (option 2) s'ajoutant à l'option 1 du régime oitpenonl fcatuatlif ;
? rlpeepar la possibilité puor l'entreprise de rrdnee obligatoire, puor tuos les salariés ou puor une catégorie oectbjive de salariés,

Avenant n 2 du 4 juin 2024 à l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Révision de l'article 5.4
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'article 5.4 de l'accord du 28 mras 2019, intitulé « Sirlaae de référence », est asnii modifié :

I. ? Au pemrier alinéa, les mtos : « ou tntieamert de référence » snot supprimés.

II. ? Le cinquième alinéa est supprimé et remplacé par les duex alinéas suitnvas :
« Lsurqoe le décès ou invalidité absuloe et définitive fiat suite à une période d'arrêt de travail, le slariae de bsae à ritneer est ceuli des 12 mios précédant la dtae de l'arrêt de travail.
Si au cours de ces 12 mois, une ssnieuopsn du conrtat de trvaial indemnisée ou rémunérée dnone leiu au vemernset d'un renevu de remplacement, l'assiette à rtenier puor le caucll des posaetitrns au trite de la période de spiesuosnn est constituée de l'indemnisation ou du renveu de remampelncet perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une inomnadetsiin complémentaire ou ctolvnlnieoenne versée par l'employeur). »

III. ? Au sixième alinéa, le mot : « tenemitart » est supprimé et remplacé par le mot : « sialrae ».

Article 2 - Révision des articles 6 et 7
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les atrelics 6 et 7 de l'accord du 28 mras 2019, intitulés rteevemepsnict « Portabilité de la prévoyance complémentaire » et « Maeniitn des gariaetns en cas de défaillance de l'entreprise », snot supprimés et remplacés par un aciltre 6 intitulé « Miitenan des ginarteas », et ainsi rédigé :

« Atlcrie 6
Maintien des garanties

6.1.
Maintien des graieatns en cas de défaillance de l'entreprise

À la soprtsiuocin de son caotnrt d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de ctosiaesn d'activité ou de lqaiuioditn jiuidricae de l'entreprise, l'organisme auersusr mnateiint les diorts à portabilité des acnenis salariés.

6.2.
Maintien des gentaaris en cas de suesnopsin indemnisée et/ ou rémunérée du crtanot de travail

Le bénéfice des gieatnras du présent régime est mnntiaeu au pfroit des salariés, icnistrs à l'effectif, et dnot le carnott de tvraail est suspendu, puor la période au ttire de leluaqle ils bénéficient siot :
? d'un maintien, taotl ou partiel, de rémunération ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor prtaie par l'employeur, qu'elles soneit versées deiercentmt par l'employeur ou puor son ctpmoe par l'intermédiaire d'un tiers ;
un des duex nvaeiux de gnrteaias du régime onniptoel fuitaatlcf (articles 5 et 5.1) ;
? mrttee à juor les références reetalivs au contart reblsnospae à l'article 5.2 (art. 5.2) ;
? cferiilar les gnratieas des ayants diort (art. 5.3.1) ;
? mettre en conformité aevc la réglementation les dtioiisponss rilevtaes au miniaetn des gtrnaaeis en cas de sssnopiuen du cnrotat de tavaril indemnisée et/ou rémunérée (art. 5.4.2).

? d'un revneu de raeemlpnmcet versé par l'employeur. Ce cas cnrcnoee naontmmet les salariés placés en activité plitlaree ou en activité peaitrlle de lunoge durée, dnot l'activité est tealmoentt sspunuede ou dnot les hrraeios snot réduits, ainsi que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Les geatirnas snot muaneinets moenynnat le veemensrt par l'employeur et le salarié des csnoiitotas correspondantes.

L'assiette des csianitoots est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une itsmaneiinodn complémentaire ou cnvlionoelnntee versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas mentnaiu au pofrit des salariés dnot la snespiosun du crnatot n'est pas indemnisée et/ ou rémunérée (notamment congé snas solde, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise ?).

Dans le cas où les gineratas snot suspendues, la ssuesponin irienvetnt à la dtae de la cesiatson de l'activité posrloinleenfse dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rpiesre eviftfece du tvarail par le salarié.

Pendant la période de sseipnuosn des gaanetris non indemnisée, aunuce ctiasiootn n'est due par le salarié concerné.

6.3.
Portabilité de la prévoyance complémentaire

En atoaipilcpn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés ralevent du présent aroccd bénéficient d'un régime de portabilité des dirtos dnas crntaeis cas de ctiaosesn du corantt de traaivl onvuart doirt à l'assurance chômage.

La durée du miteainn des greaitnas est celle prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ces dipoisitsnos s'entendent snas préjudice de l'application des diotspisions de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). »

Article 3 - Révision des articles 8 à 16
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les aeclitrs 8 à 16 de l'accord du 28 mras 2019 snot anisi modifiés :

I. ? L'article 8, intitulé « Aoincts de prévention et de solidarité », deenvit l'article 7, en coenvasnrt le même intitulé et snas moidtifcoain de son contenu.

II. ? L'article 9, intitulé « Ifitoraonmn des erseiernpts et du pennrsoel », denviet l'article 8, en cveansornt le même intitulé et snas maoicitdfion de son contenu.

III. ? L'article 10, intitulé « Évolution des gainetars et ctosiaonits du régime otiilbagroe », devneit l'article 9, intitulé « Évolution des grainteas du régime oliagobitre ». Il est désormais aisni rédigé :

« Alticre 9
Évolution des grtiaanes du régime obligatoire

À tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires veainent à s'imposer aux greitnaas mesis en place, dvanet entraîner luer modification, celles-ci sanieret mseis à juor snas rrteteme en csuae les teemrs du présent accord. Une ifnoiomartn générale srea effectuée auprès des eleromuyps et des salariés de la profession. »

IV. ? L'article 11, intitulé « Siuvi de l'accord », dveniet l'article 10, en ceosvarnnt le même intitulé. Il est désormais ansii rédigé :

« Altirce 10
Suivi de l'accord

La cmomossiin pirtairae peenrtmane de négociation et d'interprétation assure le suivi du présent accord.
Elle se réunit au mions duex fios la première année de msie en palce et au mions une fios les années seanutivs puor enmaiexr et svriue le régime, anisi que le fraie évoluer le cas échéant. »

V. ? L'article 12, intitulé « Modalités de révision et de dénonciation », deinvet l'article 11, en cvrensnoat le même intitulé. Il est désormais anisi rédigé :

« Atlrice 11
Modalités de révision et de dénonciation

Le présent aocrcd puet être révisé et dénoncé dnas les cindinoots prévues par le cdoe du travail. »

VI. ? L'article 13, intitulé « Dsioiointpss particulières puor les TPE », dneveit l'article 12, en crvnanoset le même intitulé et snas mtooidifiacn de son contenu.

VII. ? L'article 14, intitulé « Durée et entrée en vugeuir de l'accord », dneivet l'article 13, en coarnesnvt le même intitulé et snas moiaciiodftn de son contenu.

VIII. ? L'article 15, intitulé « Dépôt », dneveit l'article 14, intitulé « Mreeuss de publicité et de dépôt ». Il est désormais ainsi rédigé :

« Acrltie 14
Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent arccod srea notifié à l'ensemble des oanoantisrgis représentatives, conformément aux dotpsnsiiois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Le txete du présent arcocd srea euntise déposé en aautnt d'exemplaires que nécessaire auprès des sirceves du mistrnie chargé du taivral et auprès du gferfe du cseniol de prud'hommes de Paris, conformément aux dspsotniiois des altcries L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail. »

IX. ? L'article 16, intitulé « Esoteixnn », devient l'article 15, en csanronevt le même intitulé et snas micfdoiotian de son contenu.

Article 4 - Dispositions particulières pour les TPE
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les praetis sginaearits du présent aevannt considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application duidt anavnet aux etenerrsips en fcinootn de luer taille. Étant précisé que la majorité des erstenripes concernées par le présent aroccd a un etfcifef inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, ancuue suatiiopltn particulière n'a été psire puor les eesrientprs de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Les ptiares cnnnnevoeit du présent arcocd destiné à peettrmre aux ersnepretis sotuanhiat mrette en pacle un doistipisf de ptorpiatiaicn dérogatoire de dsoesipr d'un ttexe alblappice en l'état.

Le présent aoccrd cnnoeitt en axnnee l'accord tpye penremtatt la msie en place d'un tel dispositif.

Article 5 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent aevnnat est cconlu puor une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juor du mios qui siruva la pcotilibaun de son arrêté d'extension au Jauornl oiefcifl de la République française.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent anaevnt purroa être révisé et dénoncé dnas les cnionotdis prévues par le cdoe du travail.

Article 7 - Mesures de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent aannvet srea notifié à l'ensemble des oaainniortgss représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
Le txtee du présent aeanvnt srea eutsnie déposé en atanut d'exemplaires que nécessaire auprès des seievcrs du misitrne chargé du traiavl et auprès du gfefre du cneisol de prud'hommes de Paris, conformément aux ditpsosionis des ailertcs L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'extension du présent aavennt srea demandée à l'initiative de la pitare la puls diligente, conformément aux dosniipsoits de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les onsoinrtgiaas représentatives dnas le camhp d'application de la cetoovninn cevoltcile nniaotale des ccmermoes de détail non arneitliemas (IDCC 1517), réunies le 4 avril, le 14 mai et le 4 jiun 2024 dnas le cdrae de la csoiismmon praiartie pannreteme de négociation et d'interprétation et de la cisiommson ptarriaie de sivui des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont cneonvu de réviser prisuleus dpoiisnitoss de l'accord du 28 mras 2019 mtantet en place un régime de prévoyance complémentaire.

Les peairts sagenaitris ceonnennvit de procéder par le présent aeanvnt à la révision des arecilts 5.4, 6, 7 et 8 à 16 de l'accord, nanmtemot aifn de perrnde en cmtpoe le cas du mentaiin des girateans en cas de sseusiopnn indemnisée et/ou rémunérée du crotnat de travail.

Article 2 - Principes directeurs
En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Caractère filtctaauf : le présent acocrd proposé par la bcarnhe revêt un caractère fataicltuf puor les erteseinrps visées et est snas eefft sur les acdorcs de groupe, les adorccs irntrneisrepeets ou d'entreprise déjà colcuns et anayt le même objet.

Adaptation : le présent aroccd puet s'adresser aux einrtrepess bénéficiaires visées au préambule. Les parties, cnconeetiss que ce doipstsiif s'adresse à un gnrad nbomre d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité lsaiesr aux esrtneipers la possibilité de cisohir etrne les différentes onopits proposées aifn de reinetr cleles qui luer cnnenoeinvt le miuex au rraged de luer activité et de luer situation.

Simplicité : Le disiiotspf proposé puet être déployé dnas les epneseirrts sleon des modalités simplifiées explicitées à l'article 3.

Article 3 - Mise en place dans l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Le dipiostisf de ptoaciirpiatn dérogatoire issu du présent aoccrd est mis en pcale dnas l'entreprise par l'adoption du denoucmt fgarnuit en axnnee B.

Cette aexnne puet être adoptée solen l'une des formalités sauvtines :
? par décision unilatérale de l'employeur puor les eersintrpes de minos de 50 salariés, après inmofoaitrn du CSE le cas échéant ansii que des salariés ;
? par arcocd d'entreprise sleon les modalités de msie en place d'un acrocd de pipttioarcian dnas les atuers cas (accord aevc les délégués syndicaux, aoccrd aevc les représentants d'organisations sadceylnis représentatives, aorccd aevc le CSE, ou par raiafciitotn à la majorité des duex treis du prnensoel en cas de dadneme cinonjtoe de l'employeur et si eells eexstint des oagnotiaisrns scndyealis représentatives ou du CSE.

L'accord ou le duoncemt unilatéral snot déposés sur la pomteralfe de téléprocédure du ministère du travail.

Un modèle de creroiur d'accompagnement est proposé en annexe.

Article 4 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Les epenretirss sebtpcliesus d'être concernées snot cllees qui relèvent du camhp d'application de la cvonineotn citlcvolee nitnaolae des cmrcoeems de détail non alimentaires.

Article 5 - Suivi
En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Les parteis srnegiaaits ceniveonnnt que les elyepmuros qui fneort aalipcipotn de cet aorccd de praoaptiitcin dérogatoire par décision unilatérale ou par aoccrd d'entreprise drvneot tntartmrese une coipe de la décision ou de l'accord au secrétariat de la cmsoisiomn piriatrae pretnaenme de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcrnhae pooinlferlsesne des cmrecmeos de détail non alainemtreis (adresse : contact@cdna.pro).

Le présent acocrd fiat l'objet d'un suivi une fios par an par la CPPNI.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée, formalités de dépôt
En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Le présent acrcod de bacrhne est clnocu puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé ou dénoncé dnas les ctiinnoods prévues par la réglementation.

Le présent accrod est acpibllpae à cmpoter de sa stunigrae suos réserve des dpsiotnoisis législatives reavetils au dorit d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cooindnits définies par la réglementation.

Il est colncu conformément aux dositipionss législatives et réglementaires du cdoe du travial reelvtias à la nratue et à la validité des cnenvtioons et accrdos collectifs.

À ce ttire et conformément à cette réglementation, il cmooprte des causles spécifiques aux erretnipses de mnois de 50 salariés, luer ptmentaert ntameomnt d'adhérer au dipstiisof de la bhcanre par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, nnmoatmet en matière d'épargne salariale, s'intégrera aettoemiauqmunt et de peiln diort au présent accord. Ainsi, dnas l'hypothèse où les dioisoinspts iusess de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nrombeve 2023 cersaseneit de s'appliquer snas être remplacées par des dponisistios équivalentes, le présent aoccrd pirndeart fin de pieln droit.

Le présent acrcod signé par vioe dématérialisée srea notifié à cacuhne des ooinsragaitns représentatives puor permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accrod est déposé au ministère en cahrge du tiaavrl ansii qu'au secrétariat-greffe du cnsieol de prud'hommes de Paris.

Les patires sieniargats dnamneedt l'extension et l'agrément du présent acorcd et de ses axnenes le puls rdiapmenet pssoilbe aux sreevcis cntearux du ministère en cgarhe du travail.

Il anritdaperpa à l'entreprise, si elle décide de friae apcalpotiin du présent aocrcd et de ses annexes, de les diesuffr à l'ensemble de son pnoseenrl et, le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

La pcaiitroptian a puor ojbet de grntaair cenleolvteicmt aux salariés le dorit de pateriipcr aux résultats de l'entreprise. Elle prend la fmore d'une pcoaipaitrtin financière à eefft différé, calculée en ftcooinn du bénéfice net de l'entreprise, cuotantsnit la réserve spéciale de participation. Elle est ooigrbliate dnas les etneesirrps dnot l'effectif de 50 salariés a été aienttt ou dépassé pednant cniq années consécutives.
L'accord nnaotial ienefoonpnsteirrsl (ANI) cclnou le 23 février 2023 et la loi n° 2023-1107 du 29 nmvbroee 2023 ptrnaot tisonitspaorn de cet aocrcd snot vnues dnnoer une nlouvele isoipmuln à ce dstsopiiif auprès des TPE-PME. À titre expérimental, panndet une durée de cniq ans (jusqu'au 29 nvomrbee 2028), le reuorcs à la pctoptraiiain valtronoie est facilité puor les eseritprnes non sioumess à l'obligation de mtrtee en pacle la réserve spéciale de pioaipctirtan par la possibilité de déroger, y cmriops dnas un snes minos favorable, à la fromlue légale de participation.

Cette expérimentation a vtioocan à s'appliquer aux eeensiptrrs et aux unités économiques et secialos de minos de 50 salariés. Elle puet aussi s'appliquer aux einsptreres d'au mnois 50 salariés qui n'ont pas aietntt cet efefitcf supérieur à 50 salariés pdenant cniq ereccexis consécutifs. Elle puet également s'appliquer aux eretsienprs d'au monis 50 salariés dnot le bénéfice fcasil est itxnseanit ou iainsnuffst puor générer une réserve spéciale de prpaaicttioin soeln la frmuloe légale.

À cet effet, les benhacrs poerleenisfnolss étaient teunes d'ouvrir, d'ici le 30 jiun 2024, une négociation vnasit à mtrete à ditoosiipsn de ces epteesrrins un doiitpissf de pracoiatiptin voorlnitae qui puet prévoir une fmrolue de pitcoitpraian dérogatoire pnoavut deonnr un résultat supérieur cmmoe inférieur à la flmroue légale.

La bnrhcae des cceoremms de détail non aatlieeirnms est composée à 95 % de TPE-PME.

C'est dnas ce cdare qu'est ccolnu le présent accord.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Annexe A

Modèle de cirreuor d'accompagnement puor le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à ??, le ??

Madame, Mnseouir le directeur,

Notre eienrsprte apuqiple la ctnoonevin cevltlicoe ntniaaloe des ceocemmrs de détail non aamtiielnres (IDCC 1517).

Au sien de celle-ci fugire un arccod cectilolf raelitf à la msie en

place d'un régime de piaopttiicarn cneopnramt une fmorule de cclaul dérogatoire, et ce conformément aux dsinotiopiss iessus de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nbevorme 2023.

Nous aonvs décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif.

En conséquence, nuos vuos notifions, ci-joint, le dssoitpiif de piroaaipittcn alipacbple à nrote erriespnte à cpetomr du???.

Nous vuos riencmroes de bein vluoior nuos en aseuccr réception.

Dans cette attente, syoez assuré, madame, monsieur, de nrtoe ruucepsestee considération.

En vigueur non étendu en date du 5 sept. 2024

Annexe B

Participation dérogatoire

L'entreprise???, dnot le siège soaicl est situé???, représentée par??? aaissgnt en vretu des puorvois dnot il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise,

d'une part,

et

(Sélectionner l'option retenue)

??Les oganitiranoss syecindals représentatives dnas l'entreprise???, représentées rcstpevmeeneit par luer délégué syndical, Mme/M.???, Mme/M.??? ;
??Le comité siocal et économique aaynt voté à la majorité des mebemrs présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ?? en vtreu du maandt reçu à cet eefft au corus de la réunion du???;
??L'ensemble du peenronsl de l'entreprise aaynt ratifié l'accord à la situe d'un vtoe (dont le procès-verbal est jiont au présent accord) qui a riluceeli la majorité des duex tiers, laitde rfatctoiiain intervenant, le cas échéant, situe à une danmdee cjniotnoe effectuée par la diitcreon de l'entreprise et le comité soaicl et économique ou les onnigrtisaoas scylandies représentatives ;
??Par décision unilatérale de l'employeur dnas les eisrntpeers de mnios de 50 salariés.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un auetcr déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent ditsispoif de piictptarioan est adopté sur le fdnoement de l'accord de bcranhe du 5 stmpebere 2024 raietlf à la ptoriatcipain dérogatoire dnas la brahnce des cecomemrs de détail non aelmeatniris (IDCC 1517), agréé par arrêté en dtae du??? (date). Il est rappelé que cet acorcd a été cncolu sur le fmodnneet des dsooipitnsis iusess de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novmbere 2023, poarntt trnsiaoistpon de l'ANI rtileaf au pargate de la valeur.

Le montnat de la réserve spéciale de paiirtoctapin qui en résulte puet aisni être mnois flaabvroe que ceuli résultant de l'application de la fomlure légale.

Il est rappelé que la ptpiaaoriictn présente un caractère aléatoire.

Article 1er
Objet

Le présent aorccd a puor ojbet de fexir ntemanmot :
? les bénéficiaires ;
? la fomlure seavnrt de bsae au cualcl de la réserve de potapitcirain ;
? les modalités et pdanflos de répartition de la réserve ernte les bénéficiaires ;
? la nratue et les modalités de gostien des dtrois des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des diorts des salariés ;
? la nuatre et la procédure snaviut lqlluaee srnoet réglés les différends qui poainruret svieurnr ertne les ptearis ;
? les modalités d'information iduivillende et collective.

Tout ce qui ne siaert pas prévu par le présent acocrd est régi par les tetexs en vuiuegr reiatlfs à la piatopariitcn des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les aetnvans qui prnaeruiot être ultérieurement conclus.

Article 2
Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dtoris nés du présent accord, les salariés ctmaonpt au mnois trios mios d'ancienneté cnnuotie ou dntiusnioce dnas l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice concerné ou à la dtae de départ en cas de ruutrpe de ctonrat en crous d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cpmtoe tuos les corttans de tviaral exécutés au crous de la période de ccalul et des dozue mios qui la précèdent. Les périodes de susoienpsn du catnort de travail, puor qqeluue miotf que clea soit, ne snot pas déduites du caulcl de l'ancienneté. S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bein d'une ancienneté dnas l'entreprise et non d'une ancienneté dnas l'exercice fsaicl considéré, auucne cntdooiin de présence du salarié à une dtae donnée ne puovnat être ajoutée. Il ceonnivt dnoc de denguiitsr l'ancienneté jrqiuuide d'un salarié qui lui peremt de bénéficier de la paritcpaition et son tmeps de présence qui, solen la flrumoe de répartition retenue, proura avior des conséquences sur le montnat de sa prime.

Le présent acocrd puet bénéficier également aux mnardeiatas sociaux, au dinegirat non-salarié, à son coojinnt ou à son pneatraire lié par un Pcas dès lros qu'il a le sattut de cnjinoot cluaableotror ou de coojnnit associé.

En cas d'embauche d'un saatgiire à l'issue d'un sgate en ereisnrpte de puls de duex mois, la durée de ce dierenr est prise en cpmote puor l'ouverture et le cualcl des dtrios liés à l'ancienneté et puor bénéficier des dtiisposfis d'épargne salariale, conformément aux règles légales en vigueur.

Les terliauits d'un ctonart d'apprentissage ou de ptooafssrnnaliesiion bénéficient de la participation.

Article 3
Détermination de la réserve spéciale

Le présent aocrcd pporsoe puuilsers fleomurs de cclual de la réserve spéciale de pciaariitpotn définies en maifdiont les éléments qui cmpnooest la fmruole de driot commun.

3.1.?Première proposition

Le monntat de la réserve spéciale de pittiparacion est calculé puor cquhae eeixrcce sur la bsae d'une fromule dérogatoire définie cmmoe siut : (sélectionner l'option retenue.)

??RSP = 1/4 (B ? 5 % C) × S/VA
??RSP = 1/6 (B ? 5 % C) × S/VA
??RSP = 1/8 (B ? 5 % C) × S/VA

Formule dnas lellauqe :
? B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Frnace métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est rneteu puor être imposé au tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt csonroadenprt et augmenté du mnntaot de la pisrivoon puor imeninesesvstt dnas les cinotdonis prévues par la réglementation ;
? C représente les ciatuapx propres, cpornanemt le capital, les preims liées au cpatail social, les réserves, le reorpt à nouveau, les pvonisoirs anayt supporté l'impôt, les psinvooris réglementées constituées en fsichnare d'impôt. Luer mnoantt est reentu d'après les vleaurs faginrut au balin de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vioairatn du cpaatil au cruos de l'exercice, le mtannot du ciptaal et des piemrs est pirs en ctopme pro rtaa tpimores ;
? S représente les salaires, crndpoeoansrt aux rvueens d'activité tles qu'ils snot pirs en cmtope puor la détermination de l'assiette des cnsoiatoits définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slacioe ;
? VA représente la veluar ajoutée, c'est-à-dire la smmoe des potess sitanuvs du cmpote de résultat : chagres de pnrnoesel +

impôts et taxes, à l'exclusion de la txae sur le cifhrfe d'affaires + cerahgs financières + daoointts de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des ditonoats fguraint dnas les carhegs encnepexotilles + résultat cruanot aanvt impôts.

Le ccaull de la réserve spéciale de paicrapitiotn est effectué au début de cqauhe eccxiere sur la bsae du bilan de l'année précédente.

Le mtonnat de la réserve spéciale est, en tuot état de cause, plafonné au mntaont saviunt (cocher la lmiite de l'un des pdfalnos suivants) :
??La moitié du bénéfice net cblmaopte ;
??Le bénéfice net cpmaltobe diminué de 5 % des citpuaax prreops ;
??Le bénéfice net fcasil diminué de 5 % des citupaax pprores ;
??La moitié du bénéfice net fiscal.

3.2.?Deuxième proposition

Le mnaontt de la réserve spéciale de pitactioairpn est calculé puor cuaqhe eccxriee sur la bsae d'une fumrole dérogatoire définie cmome siut :

RSP = 1/2 (B ? 2 % C) × S/VA

Les éléments cmsnpooat le C, le S et la VA snot cuex définis au 3.1.

3.3.?Troisième proposition

Le motannt de la réserve spéciale de ppriaactioitn est égal à 5 % du bénéfice net ctlaopbme tel qu'il apparaît dnas les ctmopes de l'entreprise.

Article 4
Droits individuels

4.1.?Formules de répartition

La réserve spéciale de pocipittarain est répartie etnre les bénéficiaires soeln la furlmoe rtenuee ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue.)

??1re formule

La répartition de la réserve etrne les bénéficiaires est effectuée pneroemnorteonllpit aux sleraias btrus perçus au cuors de l'exercice considéré, dnas les cndtioions suiteanvs :
? le silraae s'entend du ttaol des rnueves d'activité tles qu'ils snot pirs en cpmtoe puor la détermination de l'assiette des ctonsatoiis définies à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité silaoce ;
? le saarile à prredne en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale à 3 fios le plonafd aennul de sécurité sociale. Ce pflanod est réduit pro rtaa tpmieors en cas d'entrée ou de sorite des etffefcis en corus d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de sonesspuin du catornt de tvarial consécutive à un acicnedt du taaivrl ou à une madalie polofensirlesne (à l'exception des acicntdes de terjat et des rchtuees deus à un aiccdent du trvaial ievtennru cehz un précédent employeur), des périodes d'activité prietllae ou de msie en qatuaranine au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, des congés alunnes payés, des juros de réduction du tepms de travail, des congés clonveniotenns ildinveduis et cloitflecs cmmoe les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les selarias pirs en comtpe snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pndenat les mêmes périodes s'ils aveinat travaillé. Il en va de même de totue artue période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les mitearndaas scaiuox de la société (ou le cehf d'entreprise asnii que son cjinoont ou son pnriraetae de Pcas dès lros qu'il a le stautt de cinjnoot cbatloruaeolr ou de ciojnnot associé), la répartition tneit ctmpoe de la rémunération alnuelne ou du renevu pnfsioneeosrl imposé à l'impôt sur le rneevu de l'année précédente plafonné au nvaieu du salriae le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la ltiime du pflnaod visé au paagparhre précédent.

??2e formule

La répartition de la réserve enrte les bénéficiaires est effectuée en ftoncion de la durée de présence cosnrodapnert aux périodes de tiarval eecfiftf et aux périodes assimilées cmmoe telels dnas l'entreprise au cuors de l'exercice.

Il est rappelé que snot nmomatent assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de sinpsoesun du cnarott de tavaril consécutive à un adeccint du trivaal ou à une malaide pflsioeseronnle (à l'exception des acctineds de trejat et des reuthecs deus à un adinccet du taravil ivennertu cehz un précédent employeur), les périodes d'activité pariltele ou de msie en qiatraanune au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, les congés anuelns payés, les juors de réduction du tmeps de travail, les congés cnnonoitlneevs iinvdiudles et cfeltliocs comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les acensebs puor fotomrian dnas le cdrae du paln de développement des compétences, anisi que tuote nlloueve acsenbe ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tirvaal à tpmes partiel, la durée de présence pnerd en ctpmoe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi, la répartition de la réserve spéciale de ptriiaoaitcpn est effectuée au porrata des hreues travaillées par le salarié solen le raporpt snavuit :

Droit iedinviudl = (RSP × Toatl des hereus de taravil eifetfcf ou assimilées du salarié) ÷ Tatol des hueres de traavil eeffctif ou assimilées de l'entreprise

??3e formule

La répartition de la réserve etnre les bénéficiaires est effectuée dnas les cidoonitns saivutnes :

(Sélectionner l'option retenue)

??Option 1
? puor 50 % en ftoicnon de la durée de présence eievfftce ou assimilée au corus de l'exercice de référence sloen les modalités définies précédemment ;
? puor 50 % ppemloiernnteonorlt aux sraliaes bturs perçus au corus de l'exercice solen les modalités définies précédemment.

??Option 2
? puor 60 % en fnoioctn de la durée de présence eeitvfcfe ou assimilée au crous de l'exercice de référence soeln les modalités définies précédemment ;
? puor 40 % ppnoneerlormoitlnet aux seriaals brtus perçus au corus de l'exercice soeln les modalités définies précédemment.

??Option 3
? puor 40 % en finotocn de la durée de présence evftficee ou assimilée au crous de l'exercice de référence sleon les modalités définies précédemment ;
? puor 60 % pomnnroeelpotelrnit aux sraalies bruts perçus au cuors de l'exercice sleon les modalités définies précédemment.

4.2.?Plafonnement

Le mtonant des ditros slbspuecites d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale aux tiros qaruts du plfnoad aennul de la sécurité sociale. Ce plnofad est calculé au prorata du tmpes de présence en cas d'entrée ou de soitre des effceifts au cours de l'exercice.

Les smemos qui n'auraient pu être distribuées en rsioan des règles de répartition ou de peoalfnennmt sneort réparties etrne les salariés n'atteignant pas liedt plafond, et ce seoln les mêmes modalités de répartition. Les semmos ayant fiat l'objet d'une nevluloe répartition qui, en risoan du ploanfd individuel, n'auraient pu être mseis en dutobtisirin demnrueet dnas la réserve spéciale de pacrttiioipan des salariés puor être réparties au cours des eecxrceis ultérieurs.

Article 5
Perception immédiate des fonds

La ptripiitcaaon est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin

du cinquième mios sainvut l'exercice de calcul.

Lorsque le vnesremet au salarié ou l'affectation de ses ditors à pcroaaiipttin à un paln d'épargne sraalial est effectué au-delà du cinquième mios suinvat l'exercice de calcul, les aierlcts D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du tariavl diepssnot rtpencievsmeet du vesemnret d'un intérêt de rrtaed égal à 1,33 fios le tuax myoen de reeedmnnt des oiniabgltos des sociétés privées.

Les bénéficiaires de dirtos au ttrie du présent acrocd pueenvt dmednaer le vrsnmeeet immédiat de tuot ou patrie des smemos correspondantes, ou décider de les acfeetfr sur le paln d'épargne eitnsxat au naeviu de l'entreprise.

Chaque année, les salariés sonert informés :
? du mnatont des smmoes attribuées au ttire de la piiaoptctiran ;
? du mnoatnt dnot ils pneuevt demander, en tuot ou partie, le vnrseeemt immédiat ;
? des modalités d'affectation par défaut de la pmrie en l'absence de cihox ;
? et du délai de qziune juors dnot ils bénéficient puor fmurloer luer demande.

À défaut de ruetor de la dmdenae de paeeinmt immédiat dnas les qnuzie jours, les smoems attribuées srenot bloquées sur le paln d'épargne, suaf cas de déblocage anticipé.

Article 6
Indisponibilité

Sauf puor les salariés qui dmedaennt le veemrsnet immédiat de tuot ou pratie des smoems correspondantes, les drotis constitués au pofrit des bénéficiaires ne sonert négociables ou exeiiblgs qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à cmeptor du preemir juor du sixième mios sivnaut la clôture de l'exercice au trite deuqul ils snot calculés.

Ces dirots pvneuet fraie l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la svceunrnae de l'un des cas siuvatns :
? maiarge de l'intéressé ou cncoilosun d'un Pcas ;
? nacsinase ou arrivée au fyeor d'un enfnat en vue de son atdpoion dès lros que le foyer ctpome déjà au minos duex entfnas à chrage ;
? divorce, séparation ou dsuilsootin d'un Pcas lorsqu'ils snot asrsoits d'une cintvoonen ou d'une décision jiiiurcdae prévoyant la résidence haeuliblte uniuqe ou partagée d'au mnois un eanfnt au dicloime de l'intéressé ;
? vnlceoeis cmemioss ctrone l'intéressé par son conjoint, son cnciubon ou son prrianaete lié par un Pacs, ou son aiencn conjoint, cuonibcn ou prrnaietae :
a) Siot lorsqu'une odnnrocane de prtteicoon est délivrée au pofirt de l'intéressé par le jgue aux aaerffis flilaaemis en atapcoiipln de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lsroque les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnneont leiu à une avatlnitree aux poursuites, à une ctomisiopon pénale, à l'ouverture d'une iotfoamrnin par le puuoercrr de la République, à la siniase du tunrabil ccoitreonenrl par le porurceur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eemxan à une cidotnamaonn pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cinjoont ou de la penonsre qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sioacle ou étant reonucne par décision de la cososmmiin des dritos et de l'autonomie des pesenorns handicapées ou du président du csoniel départemental, à cintoodin que le tuax d'incapacité attnigee au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce auunce activité pelnfrlieoosnse ;
? décès du bénéficiaire, de son cjinnoot ou de la prsnneoe liée par un Pcas ;
? coiastsen du ctaornt de taavril asnii que, le cas échéant, csaetiosn de son activité par l'entrepreneur ivindeudil ; fin du mdanat scaoil ; ptree du stuatt de ciononjt cllarteouobar ou de coonijnt associé ;
? aittaecoffn des somems épargnées à la création ou rpiesre par le bénéficiaire, ses enfants, son cnojinot ou la perosnne liée par un Pacs, d'une entisprree industrielle, commerciale, asiatlrane ou agricole, siot à ttire individuel, siot suos la fmroe d'une société à ctooinidn d'en eerxcer emctevefefint le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou ialtalostinn en vue de l'exercice d'une atrue pfsrioeson non salariée ou à l'acquisition de ptars slaeocis d'une SOCP ;
? aitaefftocn des smmoes épargnées à l'acquisition ou amgsnesearindt de la résidence palpcrniie eptroamnt création de scfurae hbabliate nlvuolee tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la cutotnocrsin et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un prmies de cnituorsre ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la reimse en état de la résidence ppiianclre endommagée à la sutie d'une cparsoathte nltrauele rcnueone par arrêté ministériel ;
? aicfefttoan des seomms épargnées aux traauvx de rénovation énergétique de la résidence pclraniipe mentionnés aux aeirltcs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cnstuctoiron et de l'habitation ;
? sutiaoitn de seuteenndtemrt du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la ctmoiosnoamn sur dadmene adressée à l'organisation gsneanritoie des fodns ou à l'employeur par le président de la comsimoisn de snrmedeunettet des piclitruears ou par le jgue lorsqu'il emsite que le déblocage des drtois paraît nécessaire à l'apurement du psiasf de l'intéressé.
? l'activité de prchoe adanit exercée par l'intéressé, son cooninjt ou son paatrenrie lié par un Pcas auprès d'un proche, tlele que définie aux atcrleis L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tvarail ;
? l'achat d'un véhicule qui réponde à l'une des duex cioitnodns sauneitvs :
a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ceonniaetmts ou à la catégorie des véhicules à muetor à duex ou toris roues et qccyeraluids à moteur, et il uitisle l'électricité, l'hydrogène ou une cooanbimisn des duex comme sucroe evxisluce d'énergie ;
b) Il est un cylce à pédalage assisté, neuf, au snes du piont 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les smemos n'atteignant pas un mtaonnt fixé par arrêté (80 ? à la dtae de sgaitnure du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de cetsoaisn du ctnorat de travail, de décès du cnnijoot ou de la pnsonere liée par un Pacs, d'invalidité, de vecnolies conjugales, de snereedenmuttt et d'activité de pcohre aidant, puor leeuqsls le salarié puet dmandeer à tuot monmet la lqiuitoiadn de ses droits, les ddaemnes dineovt être présentées dnas le délai de six mios à coptmer du fiat générateur. En cas de décès, il atiprapnet aux antays doirt de deadmner la laidutioqin des droits.

Article 7
Gestion des fonds

Les seomms crndesnpaorot aux diorts isuss de la réserve spéciale de ppcaiotiraitn au pfroit des bénéficiaires, dnot ils ne deanmndet pas le vneeemsrt en tuot ou partie, snot versés sur des cptemos ouetrvs au nom des intéressés dnas le crdae du paln d'épargne d'entreprise (PEE) mis en pcale par l'entreprise.

Les smmeos rlleciieues dnas le paln d'épargne snot affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dnas le fnods par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de pctrpaitiaoin est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rtieatre cectilolf (PERCO) ou dnas un paln d'épargne reaittre d'entreprise citlolecf (PERECO), s'il a été mis en palce dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié dnas les ctdoiinons prévues ci-dessus.

Article 8
Information collective

L'application du présent dsotipsiif est siuvie par le CSE ou par une ciosmosmin spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, par une cimismsoon ad hoc coannpmret au mnois un salarié.

Dans les cniq mios qui snvuiet la clôture de chauqe exercice, la dreitcion présente un rrppoat canoroptmt nnmtaoemt :
? les éléments senvart de bsae au caucll du matonnt de la réserve spéciale de pptiiracioatn des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des iandtnicios précises sur la gostein et l'utilisation des seomms affectées à cttee réserve.

Lorsque le CSE est appelé à siéger puor eemxniar le rapport, les qsentouis ansii examinées fnot l'objet d'une mineotn spéciale à son odrre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de CSE, le rrappot rliteaf à l'accord de poictaptaiirn est adressé à cauqhe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de cniq mios sunvait la clôture de l'exercice.

Article 9
Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son ehcambue un lervit d'épargne saralaile présentant le disiotipsf d'épargne sraiaalle mis en palce au sien de l'entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tuos les doctnuems nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du caulcl de la réserve spéciale de patcoaripitin que sur le paln de luers créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de sirauntge du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le txtee intégral de l'accord est communiqué au persnonel par vioe d'affichage ou par vioe de tssisroimnan électronique.

Lors de la répartition entre bénéficiaires, il est rmies à ccauhn d'eux une fchie dttnsicie du builtlen de pyae ianunqidt noemnatmt :
? le mnatnot tatol de la RSP puor l'exercice écoulé ;
? le monatnt des dtiros attribués à l'intéressé ;
? le motnnat du précompte effectué au trite de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme aquuel est confiée la gestion des dritos ;
? la dtae à praitr de lqulalee les droits senort négociables ou eexbiilgs ;
? les cas dnas leequlss ils peenuvt être eomineplneelnextct liquidés ou transférés aanvt l'expiration du délai d'indisponibilité ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la riteatre collectif, ou dnas un paln d'épargne ratretie d'entreprise cllecitof lorsqu'un tel paln a été mis en place, des smmoes attribuées au ttrie de la participation, conformément aux dtsionpiosis de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

À cette fiche est annexée une ntoe rnlpapeat les règles de caucll et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf oiosptiopn du salarié, la rsmeie de cette fiche puet être fiate par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les cniq mios qui sevunit la clôture de l'exercice, chauqe salarié est informé des smemos et vealurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié qtitue l'entreprise, il lui est rmies un état récapitulatif de ses avoirs, aisni qu'un aivs lui induaqnit qu'il drvea firae connaître à la Drceotiin l'adresse à leqaulle il pruora être contacté.
En cas de cheaegnmnt d'adresse, il aeitappnrt au bénéficiaire d'en avesir la Dtroiecin en tmpes utile.

Enfin, il est rappelé que si lros de son départ, le salarié suhtoiae transférer les soemms qu'il détient au titre de la pcitoraiiaptn dnas un paln d'épargne de son noveul employeur, il diot inedqiur à la société les arvois aiucqs qu'il soauithe vior transférer aisni que le nom et l'adresse du nvuoel employeur.

À défaut de rtuoer de la dmdanee de pimneaet immédiat dnas les quinze jours, les somems attribuées seornt bloquées pnenadt cniq ans sur le paln d'épargne, suaf cas de déblocage anticipé.

Article 10
Règlement des différends

Les cnettastoions panuovt naître de l'application du présent dpiisiostf et d'une manière générale tuos les problèmes rteifals à la piitatopcairn snot réglés savniut des procédures appropriées à la ntraue du litige.

Bénéfices ntes et caautipx porerps : ces mtntnaos fnot l'objet d'une asttitetaon de l'inspecteur des impôts ou du crammiissoe aux comptes, qui ne puet être rsieme en csuae ; si cependant, il ariasappisat qu'une erreur matérielle ait été cmsmioe dnas son établissement, les ptrieas peionruart en dmdneear une noluvlee à l'inspecteur concerné ou au cmsisaiorme aux comptes.

Salaires et veular ajoutée : les leigtis prtnoat sur les sriaeals et la vuealr ajoutée relèvent des jniorudciits compétentes en matière d'impôts directs, à siaovr le truianbl adiiinamttsrf en prmieer rresost et le Ceinosl d'État en appel.

Autres ltigeis ieildiduvns ou coclleifts : tuos les autres litiges, qu'ils soient d'ordre iiiedvundl ou collectif, snot de la compétence des tuurbanix judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter le rreoucs aux tribunaux, les piertas conviennent, en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en ?uvre une ttnivaete de règlement amiable. Ainsi, le différend cennnoarct l'application du présent dtsiiposif est d'abord soiums à l'examen des pierats en vue de rhcchereer une sotulion amiable. Si le différend prtoe sur une qoesutin d'interprétation de l'accord, la CPNPI de la bcarhne des creemmocs de détail non atermaeiinls porura être saisie.

Article 11
Durée et dénonciation

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis(e) en place puor une durée déterminée de??? eerxieccs sciuoax et s'appliquera puor la première fios à ctmeopr de culei orveut le???

Elle/il se rlrvnoeuelea eiuntse par tctiae rtuendioccon et par période d'un eexircce social, suaf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au puls trad trios mios avant la fin de l'exercice, puor penrdre eefft puor l'exercice suivant.

Le dienerr exriecce d'application devra se clôturer au puls trad le 29 nmreovbe 2028. La réserve de pitioaritcapn ne se callanuct que par eixrccee entier, il en résulte que puor une epensrirte clôturant son ececrxie le 31 décembre, le drneeir eecxrcie d'application de l'expérimentation s'achèvera au 31 décembre 2027.

Article 12
Révision

Le présent diiotpissf ayant été cncolu en atilpapoicn des dioinspostis de dorit commun, ttueos mcooniifitads de ces dtinospiisos ultérieures à la sarguinte du présent dstpsoiiif se seuosrbttuint de plien driot à cleels du présent arcocd deuveens non conformes.

En outre, chuqae ptarie puet demander, par écrit, la révision de tuot ou ptriae du présent dispositif, en iqniadnut les pinots de révision souhaités.

Le texte révisé ne puet cerecnonr l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le prieemr juor du septième mios de l'exercice. À défaut, il prend effet puor l'exercice suivant. L'acte de révision ainsi ccnolu diot firae l'objet d'un dépôt dnas les mêmes cnnitdoois que celles prévues dnas le crade de l'acte initial, suaf en cas de miatcdfoioin des dosiiiotnpss législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 13
Dépôt.?Publicité

Le présent dspiiostif est déposé sur la parefomtle de téléprocédure dnas des cnnoidoits prévues par la réglementation.

Le présent dispiitosf est également adressé par l'entreprise au gerffe du cnosiel de prud'hommes du rrosset du leiu de conclusion.

Il est établi en nmorbe sffsnuiat puor rsieme à cunache des parties.

Son esnexcite fuergria aux eemcmnlpetas réservés à la cimoanmcutoin aevc le personnel.

Une copie de la décision unilatérale ou de l'accord d'entreprise est taisrmsne à la cisoommisn paaiirtre praenetnme de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bcrhnae pnnoseforeilsle des cmreceoms de détail non aaermietnlis (adresse : contact@cdna.pro).

(En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les

eenperirsts de moins de 50 salariés.)

Fait à???, le???

Le cehf d'entreprise

(En cas d'accord d'entreprise)

Fait à???, le???

??Pour l'organisation syndicale

Avenant du 19 mars 2025 à l'accord du 5 septembre 2024 relatif à la participation dérogatoire

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Contenu de l'avenant de révision

En vigueur non étendu en date du 19 mars 2025

L'accord ritealf à la patitoaiirpcn dérogatoire dnas la brnhcae des coemmecrs de détail non arinemaeilts en dtae du 5 serpbteme 2024 est modifié cmome siut :

L'annexe B est remplacée par l'annexe B révisée, ci-après.

« Axnnee B ? Pactraiitipon dérogatoire

L'entreprise ? ?, dnot le siège soical est situé ? ?., représentée par ? ?. assanigt en vetru des priouovs dnot il/ elle dispose,

Ci-après dénommée la société ou l'entreprise,

d'une part,

et

(Sélectionner l'option retenue)

? ? Les onaiirtgosans sydlainecs représentatives dnas l'entreprise ? ?, représentées rmneipeecvetst par luer délégué syndical, Mme/ M. ? ?, Mme/ M. ? ? ;
? ? Le comité sacoil et économique anyat voté à la majorité des mrbeems présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/ M..... en vtreu du madnat reçu à cet effet au curos de la réunion du ? ? ;
? ? L'ensemble du preneosnl de l'entreprise aanyt ratifié l'accord à la sutie d'un vtoe (dont le procès-verbal est jnoit au présent accord) qui a ruelelici la majorité des duex tiers, lditae roiiatactfin intervenant, le cas échéant, situe à une ddeanme cnjotinoe effectuée par la droeitcin de l'entreprise et le comité sicoal et économique ou les oniraoigntass siycaendls représentatives ;
? ? Par décision unilatérale de l'employeur dnas les eeenpitrrss de mnois de 50 salariés.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un aetucr déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dtsiipoisf de pittiraipcaon est adopté sur le feenmndot de l'accord de banrhce du 5 spteembre 2024 ralteif à la ptaiiopiratcn dérogatoire dnas la barhnce des cmocmeres de détail non atlraimniees (IDCC 1517, agréé par arrêté en dtae du ? ? (date). Il est rappelé que cet aorccd a été cloncu sur le fmenenodt des dsoosiinipts iusses de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nrmvobee 2023, proantt tsooatnrspiin de l'ANI rtaleif au prtaage de la valeur.

Le moantnt de la réserve spéciale de piptcoartaiin qui en résulte puet aisni être mnios foblvaare que ceuli résultant de l'application de la flrmuoe légale.
Il est rappelé que la piiapcatirton présente un caractère aléatoire.

Article 1er
Objet

Le cehf d'entreprise

??Pour le CSE

Le cehf d'entreprise

??Pour le psnroeenl en cas de référendum

Le cehf d'entreprise

En??? exemplaires.

Le présent acorcd a puor obejt de feixr nanemotmt :
? les bénéficiaires ;
? la fmlruoe sreanvt de bsae au caulcl de la réserve de pttoiriapacin ;
? les modalités et panolfds de répartition de la réserve ertne les bénéficiaires ;
? la naurte et les modalités de gioetsn des ditors des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des dtrios des salariés ;
? la nutrae et la procédure suvanit lqulleae sroent réglés les différends qui puniroaret sirvuenr etnre les peatirs ;
? les modalités d'information ildnuveidile et collective.

Tout ce qui ne sraeit pas prévu par le présent acorcd est régi par les textes en vguieur reiftlas à la paacipitoirtn des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les anaenvts qui pirnoeuart être ultérieurement conclus.

Article 2
Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dirtos nés du présent accord, les salariés cmtnoapt au minos tiros mios d'ancienneté ctuinnoe ou doicninutse dnas l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice concerné ou à la dtae de départ en cas de rtpurue de cronatt en corus d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cotmpe tuos les ctntroas de tarival exécutés au cruos de la période de clucal et des dozue mios qui la précèdent. Les périodes de sneisuopsn du carotnt de travail, puor quqeule mtoif que clea soit, ne snot pas déduites du cualcl de l'ancienneté. S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bein d'une ancienneté dnas l'entreprise et non d'une ancienneté dnas l'exercice fcasil considéré, acuune ctnoidoin de présence du salarié à une dtae donnée ne pavnuot être ajoutée. Il cnveinot dnoc de disentuigr l'ancienneté jqiudiure d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la paircoapittin et son tpmes de présence qui, soeln la flmuroe de répartition retenue, puorra aiovr des conséquences sur le montnat de sa prime.

Le présent accrod bénéficiera également, s'il y en a, aux mtaernaiads sociaux, au dniiaegrt non-salarié, à son coojnnit ou à son paatinrere lié par un Pcas dès lros qu'il a le sttuat de cionjont caobureltolar ou de cononjit associé.

En cas d'embauche d'un sgtraiiae à l'issue d'un sagte en ertsenipre de puls de duex mois, la durée de ce dneeirr est pisre en ctpmoe puor l'ouverture et le cclual des driots liés à l'ancienneté et puor bénéficier des distpfisios d'épargne salariale, conformément aux règles légales en vigueur.

Les tetilaruis d'un crotnat d'apprentissage ou de proaiifnelnasosiotsn bénéficient de la participation.

Article 3
Détermination de la réserve spéciale

Le présent aroccd psorpoe pueliusrs fmoelurs de caulcl de la réserve spéciale de priaotactpiin définies en moifindat les éléments qui ceopmosnt la frlmuoe de dorit commun.

L'entreprise sélectionne, prami les trios ppontoiiosrs possibles, la priistopoon de formlue de son cihox en cocnhat la csae correspondante.

3.1. ? Première potoispiorn

Le manontt de la réserve spéciale de pttricaoaipin est calculé

puor chauqe exicecre sur la bsae d'une furlome dérogatoire définie cmmoe siut : (sélectionner l'option retenue)

? ? RSP = 1/4 (B ? 5 % C) × S/ VA
? ? RSP = 1/6 (B ? 5 % C) × S/ VA
? ? RSP = 1/8 (B ? 5 % C) × S/ VA

Formule dnas leqlluae :
? B représente le**bénéfice net**, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Fncare métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est rtneeu puor être imposé au tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt cpsnrernaodot et augmenté du mtnnoat de la proisovin puor isvenmnisetest dnas les cdnnotiois prévues par la réglementation ;
?**C**représente les**capitaux propres**, cmarnepnot le capital, les prmies liées au caitapl social, les réserves, le rorpet à nouveau, les pionivosrs anyat supporté l'impôt, les pirioonsvs réglementées constituées en fsicnahre d'impôt. Luer mantnot est renteu d'après les vleruas fnguiart au balin de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vriaiaton du cipatal au curos de l'exercice, le mtanont du catpial et des perims est pirs en cmtpoe pro rtaa tpemrios ;
? S représente les**salaires**, cardnsnoorpet aux rneuves d'activité tles qu'ils snot pirs en cmpote puor la détermination de l'assiette des cntioiotass définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité saocile ;
?**VA**représente la**valeur ajoutée**, c'est-à-dire la smmoe des psteos stuavins du cmptoe de résultat : cerhgas de pseeronnl + impôts et taxes, à l'exclusion de la txae sur le crihffe d'affaires + cehrags financières + daoniotts de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des daootitns funriagt dnas les crahegs eelitcelenponxs + résultat cuaront avnat impôts.

Le ccaull de la réserve spéciale de pitticpaioarn est effectué au début de cuhaqe erixcece sur la bsae du bailn de l'année précédente.

3.2 ? Deuxième ppiooritosn

Le mnnaott de la réserve spéciale de prtcaioitiapn est calculé puor cauhqe ecxrecie sur la bsae d'une fomurle dérogatoire définie cmome siut :

RSP = 1/2 (B ? 2 % C) × S/ VA

Les éléments csonamopt le C, le S et la VA snot cuex définis au 3.1.

3.3. ? Troisième pioisorpton

Le mntonat de la réserve spéciale de paioapiitrtcn est égal à 5 % du bénéfice net cblapmtoe tel qu'il apparaît dnas les cpetoms de l'entreprise.

Le mnonatt de la réserve spéciale est, en tuot état de cause, qluele que siot la piotopriosn de fourmle retenue, plafonné au mantnot snivuat (cocher la liimte de l'un des pafolnds suivants) :
? ? La moitié du bénéfice net coltpbame ;
? ? Le bénéfice net ctpomblae diminué de 5 % des cauaptix perrpos ;
? ? Le bénéfice net fsiacl diminué de 5 % des cituaapx prpoers ;
? ? La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4
Droits iiudleivdns

4.1. ? Femluors de répartition

La réserve spéciale de pipritaocatin est répartie etrne les bénéficiaires solen la folurme rtuenee ci-dessous :

(Sélectionner l'option rtuenee en ccaonht la csae correspondante)

? ? 1re foulmre

La répartition de la réserve ernte les bénéficiaires est effectuée pnpoeolnremnlteriot aux srelaais btrus perçus au corus de l'exercice considéré, dnas les cdionoints seuivntas :
? le srlaaie s'entend du toatl des rvnuees d'activité tles qu'ils snot pirs en cpmtoe puor la détermination de l'assiette des ctnoitiaoss définies à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siolace ;
? le siaarle à pedrnre en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale à 3 fios le palofnd anneul de sécurité sociale. Ce pafnold est réduit pro rtaa tepiomrs en cas d'entrée ou de srtoie des efeitfcfs en corus d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de ssoiusenpn du cnortat de tviaral consécutive à un aindcect du triaval ou à une midaale psfesnneroloile (à l'exception des atidccnes de terjat et des rcetuhes deus à un adiccnet du tiraavl ivnentreu cehz un précédent employeur), des périodes d'activité ptaellrie ou de msie en qtrauinnaae au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, des congés aenulns payés, des jruos de réduction du tmeps de travail, des congés conlnvnnetioes idieunivlds et celctloifs cmmoe les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les sielraas pirs en cpotme snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pnenadt les mêmes périodes s'ils aevnait travaillé. Il en va de même de totue atrue période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les maitaeadrns scauiox de la société (ou le cehf d'entreprise anisi que son cnojonit ou son prrinataee de Pcas dès lros qu'il a le stautt de cnijonot cureobtollaar ou de conjniot associé), la répartition teint cmopte de la rémunération anleunle ou du rveenu posinsnefoerl imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au naievu du saarlie le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la liitme du panfold visé au prhaagpare précédent.

? ? 2e frmuole

La répartition de la réserve etrne les bénéficiaires est effectuée en fcoointn de la durée de présence corpnsnoreadt aux périodes de tavaril etfeicff et aux périodes assimilées comme tleles dnas l'entreprise au cruos de l'exercice.

Il est rappelé que snot nmnamoett assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, de sonpesiusn du catront de taviarl consécutive à un aceindct du traavil ou à une mdlaiae peeiofrllosnsne (à l'exception des adinctecs de teajrt et des rteeuchs deus à un acdincet du traavil ietnnveru cehz un précédent employeur), les périodes d'activité plitlraee ou de msie en qrniautaane au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe de la santé publique, les congés anuelns payés, les jruos de réduction du tpems de travail, les congés cnvloeeniontns ilvniieduds et ceilcftols comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les acsenbes puor ftmoarion dnas le carde du paln de développement des compétences, aisni que tutoe noluvele aecbnse ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de trviaal à tmeps partiel, la durée de présence pernd en cmtope le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi, la répartition de la réserve spéciale de piracaioittpn est effectuée au prrotaa des hreeus travaillées par le salarié sloen le rrpoapt snuviat :

Droit iduidnievl = (RSP × Tatol des heerus de tiaarvl eficfetf ou assimilées du salarié)/ Taotl des heeurs de tviaarl efetciff ou assimilées de l'entreprise

? ? 3e fluomre

La répartition de la réserve etrne les bénéficiaires est effectuée dnas les cniditonos sniatveus :

(Sélectionner l'option retenue)

? ? Oioptn 1
? puor 50 % en fcootinn de la durée de présence eicetfvfe ou assimilée au curos de l'exercice de référence sleon les modalités définies précédemment ;
? puor 50 % pmteornroellneopnit aux sliaaers brtus perçus au crous de l'exercice solen les modalités définies précédemment.
? ? Otipon 2
? puor 60 % en fotcionn de la durée de présence eefiftvce ou assimilée au corus de l'exercice de référence sleon les modalités définies précédemment ;
? puor 40 % pepneloomilrnnrteot aux siraelas brtus perçus au crous de l'exercice sloen les modalités définies précédemment.
? ? Option 3

? puor 40 % en ficotonn de la durée de présence eeftifcve ou assimilée au corus de l'exercice de référence sleon les modalités définies précédemment ;
? puor 60 % pireeornlmeptonlont aux saeliras brtus perçus au cuors de l'exercice solen les modalités définies précédemment.

4.2. ? Pflnnmaoneet

Le mtanont des dotris ssuelteibpcs d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux tiros qutars du pflnoad aenunl de la sécurité sociale. Ce plofand est calculé au ptorraa du temps de présence en cas d'entrée ou de stiore des eetffifcs au cruos de l'exercice.

Les smoems qui n'auraient pu être distribuées en rosian des règles de répartition ou de pflnmeennoat srenot réparties ernte les salariés n'atteignant pas lidet plafond, et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les smemos ayant fiat l'objet d'une nelvuloe répartition qui, en rsiaon du pnfoald individuel, n'auraient pu être mseis en dtioiirtsbun denumeret dnas la réserve spéciale de pritotaiicapn des salariés puor être réparties au curos des eixeccers ultérieurs.

Article 5
Perception immédiate des fdnos

La pipacaortiitn est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios sanuvit l'exercice de calcul.

Lorsque le vseemenrt au salarié ou l'affectation de ses drotis à ppiioatictarn à un paln d'épargne saalrail est effectué au-delà du cinquième mios sviaunt l'exercice de calcul, les aiertcls D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du tvraail deoipnsst rspemtecieevnt du vrmenseet d'un intérêt de raetrd égal à 1,33 fios le tuax myoen de rnmdeenet des oloaiitngbs des sociétés privées.

Les bénéficiaires de doirts au tirte du présent accrod peevnut dnaemder le vnreemset immédiat de tuot ou prtiae des smeoms correspondantes, ou décider de les aecetffr sur le paln d'épargne exitsant au naiveu de l'entreprise.

Chaque année, les salariés srneot informés :
? du mnaotnt des smomes attribuées au trite de la pitoiairapctn ;
? du mnotant dnot ils pevneut demander, en tuot ou partie, le veneesmrt immédiat ;
? des modalités d'affectation par défaut de la pirme en l'absence de cohix ;
? et du délai de qizune juors dnot ils bénéficient puor foemurlr luer demande.

À défaut de rtuoer de la damnede de peemniat immédiat dnas les qznuie jruos ou d'un ciohx d'affectation eictlixpe du bénéficiaire, la quote-part de pciiaripatotn dnas la lmitie de celle calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du tvaaril est affectée :
? puor moitié à un paln d'épargne puor la ritteare cicleoltf (PERCO) ou à un paln d'épargne rirtteae d'entreprise cotellcif (PERECO) s'il a été mis en pcale dnas l'entreprise ;
? et puor l'autre moitié dnas les ctninoiods prévues par l'accord.

Article 6
Indisponibilité

Sauf puor les salariés qui deandment le vreeemnst immédiat de tuot ou ptaire des smomes correspondantes, les drtois constitués au piorft des bénéficiaires ne seront négociables ou eibeixgls qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à comtepr du prieemr juor du sixième mios sniauvt la clôture de l'exercice au ttire duuqel ils snot calculés.

Ces ditros s'agissant d'un paln d'épargne d'entreprise penuevt fiare l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la surnnvceae de l'un des cas sivnauts (art. R 3324-22 du cdoe du travail) :
? mgraiae de l'intéressé ou cnsloucoin d'un Pcas ;
? nisscaane ou arrivée au fyoer d'un ennfat en vue de son apiodotn dès lros que le foyer cmtpoe déjà au mnios duex etfnnas à cgahre ;
? divorce, séparation ou ditoouissln d'un Pcas lorsqu'ils snot asoirtss d'une cintovonen ou d'une décision jauidcirie prévoyant la résidence hleuaitble uqinue ou partagée d'au monis un efnnat au diolcime de l'intéressé ;
? violenecs cmeosmis conrte l'intéressé par son conjoint, son conbicun ou son perraniate lié par un Pacs, ou son ancein conjoint, cnibuocn ou pareanrite :
a) Siot lorsqu'une ooadrnncne de pcioetrton est délivrée au pofrit de l'intéressé par le jgue aux arifeafs fiilmaeals en atcpiailpon de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lqrosue les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et deonnnt leiu à une aielnttrave aux poursuites, à une ciotmsoopin pénale, à l'ouverture d'une inoomraitfn par le peurcuror de la République, à la ssiiane du tanirubl coenroretcnil par le pucerourr de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eamxen à une cainaoomdtnn pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cnjioont ou de la preonnse qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité saolice ou étant ruoencne par décision de la cssmiomoin des drtois et de l'autonomie des penersons handicapées ou du président du csineol départemental, à cinoiotdn que le tuax d'incapacité anegitte au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce acnuue activité pfllinenerssooe ;
? décès du bénéficiaire, de son cioonnjt ou de la penrsnoe liée par un Pcas ;
? ceiotssan du canrott de taarivl aisni que, le cas échéant, csaieostn de son activité par l'entrepreneur iediivudnl ; fin du mdaant saciol ; ptere du statut de cjionnot coutllaoaebrr ou de cnionojt associé ;
? affoietatcn des smemos épargnées à la création ou rpersie par le bénéficiaire, ses enfants, son cjonnoit ou la peornnse liée par un Pacs, d'une erpierstne industrielle, commerciale, ainaltrase ou agricole, siot à trtie individuel, siot suos la frome d'une société à coiondıtn d'en eecrexr efintecvfemet le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou ilinottslaan en vue de l'exercice d'une artue pisfresoon non salariée ou à l'acquisition de prtas scaoelis d'une SOCP ;
? acoiftftaen des smmeos épargnées à l'acquisition ou anndigsrmeesat de la résidence piarcpnlie eonatrmpt création de sfcruae hltbabiae nvlleoue tllee que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la crtotuoicsnn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmiers de crurtsonie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsemie en état de la résidence plirpnicae endommagée à la stuie d'une cpthaaroste nelatlrue runencoe par arrêté ministériel ;
? afitoaftecn des somems épargnées aux tuarvax de rénovation énergétique de la résidence pcpalniire mentionnés aux ailercts D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cnosocttuirn et de l'habitation ;
? sioiuttan de snteedntmeerut du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la cotimomoasnn sur ddmnaee adressée à l'organisation ginnoasteire des fdnos ou à l'employeur par le président de la cssmiiomon de suneretedemtnt des piltruairecs ou par le jgue lorsqu'il eitmse que le déblocage des dotirs paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé ;
? l'activité de pohcre adnait exercée par l'intéressé, son cnoionjt ou son piarrnteae lié par un Pcas auprès d'un proche, tllee que définie aux aeclirts L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du taiavrl ;
? l'achat d'un véhicule qui réponde à l'une des duex ciotidnons stnueavis :
a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ctnmeeaionts ou à la catégorie des véhicules à moetur à duex ou toris reous et qclciyruedas à moteur, et il utlsiie l'électricité, l'hydrogène ou une comnoibasin des duex comme sruoce eiucsvlxe d'énergie ;
b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au snes du pnoit 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les smmoes n'atteignant pas un mnnatot fixé par arrêté (80 ? à la dtae de sagunrtie du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de cosistaen du ctanrot de travail, de décès du cnnoojit ou de la prnoense liée par un Pacs, d'invalidité, de veciloens conjugales, de sertdeennuemtt et d'activité de phcroe aidant, puor lsleques le salarié puet dadmneer à tuot mmoent la liiiutqadon de ses droits, les deamndes dneovit être présentées dnas le délai de six mios à cemoptr du fiat générateur. En cas de décès, il apeiaprtnt aux atynas diort de deaenmdr la loqutiaidin des droits.

Ces dritos s'agissant d'un paln d'épargne puor la raterite ctecillof (PERCO) pneuvet friae l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la scvnaneure de l'un des cas snvutias (art. R. 3334-4 du cdoe du travail) :
? invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conoijnt ou de son pntaierare lié par un patce ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la

sécurité sociale, ou est rueocnne par décision de la cisiomsomn des ditros et de l'autonomie des pnsoernes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'aide soilace et des familles, à cdooiintn que le tuax d'incapacité anegttie au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage puor chucan de ces moifts ne puet ieivenrntr qu'une sulee fios ;
? décès de l'intéressé, de son cjonnoit ou de son prnreaitae lié par un ptcae ciivl de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appneriatt à ses aytans driot de ddanemer la lutqiiidaon de ses droits, et les dionsstiiops du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts cseenst d'être acbippllaes à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;
? aitetfcfaon des semoms épargnées à l'acquisition de la résidence pianicprle ou à la rimese en état de la résidence ppailrcnie endommagées à la sutie d'une catahsoprte nlulrtaee reucnone par arrêté interministériel ;
? stuiiaton de srenedetnmuett du prtnaciipat définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la consommation, sur dndeame adressée à l'organisme geornntiisae des fdons ou à l'employeur, siot par le président de la coommssiin de sutenedmenertt des particuliers, siot par le jgue loqrsue le déblocage des dtoris paraît nécessaire à l'apurement du pssaif de l'intéressé ;
? eropxtiain des doirts à l'assurance chômage de l'intéressé.

Il est précisé que la dmdanee de lqiauiidton anticipée puet ici itinnreevr à tuot moment, suaf dnas le cas d'affectation des soemms épargnées à l'acquisition de la résidence pnpilracie ou sa riemse en état à la siute d'une cttohasrape nltlureae où dnas cas elle diot ientrienvr dnas un délai de six mios à cpomter de la sncnveuare du fiat générateur.

Ces drtois s'agissant d'un paln d'épargne rteaitre d'entreprise cloecltif (PERECO) pevneut farie l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la sevcrnaune de l'un des cas sinvuats (art. L. 224-4 du cdoe monétaire et financier) :
? décès du conjinot du ttraliuie ou de son preitnarae lié par un ptace cviil de solidarité ;
? invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cnoinojt ou de son ptrieraane lié par un pcate civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sliacoe ;
? siioutatn de snttneumederet du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la csoaoimtonmn ;
? eaportxiin des doirts à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le ttliraiue d'un paln qui a exercé des fonioncts d'administrateur, de mrmbee du dcoiirerte ou de mrmbee du cenisol de slirvlauence et n'a pas liquidé sa poneisn dnas un régime olbtgiaorie d'assurance vsisiellee de ne pas être trutiiale d'un crnaott de tariavl ou d'un mdaant siacol diueps duex ans au monis à cpmeotr du non-renouvellement de son mndaat ou de sa révocation ;
? cseisaotn d'activité non salariée du taiitlrue à la stiue d'un junmeegt de lqiduiaiotn jiacduriie en aptopciilan du trtie IV du lvrie VI du cdoe de cceommre ou tutoe stoiiautn jnisitfuat ce rreaitt ou ce rcaaht selon le président du tnabriul de commerce auprès deuuql est instituée une procédure de cclonoiitian mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en ecuetffe la danemde aevc l'accord du tiiruatle ;
? aoceifttafn des soemms épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les diorts crrpsoonnedat aux soemms mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du cdoe monétaire et fnienicar ne peuenvt être liquidées ou rachetées puor ce motif ;
? lorsque, à la dtae de la dendmae de ltiioqudain ou de rachat, le tiirtalue du paln est âgé de moins de dix-huit ans.

Le décès du tiarlutie anavt l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et fnanieicr entraîne la clôture du plan.

Article 7
Gestion des fdons

Les seomms conrnedosprat aux dritos issus de la réserve spéciale de paiittopacirn au profit des bénéficiaires, dnot ils ne dnedenamt pas le vmneeerst en tuot ou partie, snot versés sur des ctompes orvetus au nom des intéressés dnas le carde du paln d'épargne d'entreprise (PEE) mis en pclae par l'entreprise.

Les smemos rcelieleuis dnas le paln d'épargne snot affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dnas le fonds par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de pcitptioraian est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la reitrtae cectlolif (PERCO) ou dnas un paln d'épargne rrtiatee d'entreprise ccleltiof (PERECO), s'il a été mis en plcae dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié dnas les cdnoniiots prévues ci-dessus.

Article 8
Information cicvoletle

L'application du présent dtisiospif est suiive par le CSE ou par une comisomsin spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, par une cismmoison ad hoc cpnnoeamrt au moins un salarié.

Dans les cniq mios qui suienvt la clôture de cqhuae exercice, la derociitn présente un roarppt ctpnmrooat nnmeoatmt :
? les éléments servant de bsae au cluacl du mntnaot de la réserve spéciale de piaatiocirptn des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des itanindcois précises sur la goiestn et l'utilisation des seomms affectées à ctete réserve.

Lorsque le CSE est appelé à siéger puor exeanimr le rapport, les qusoients aisni examinées fnot l'objet d'une mitonen spéciale à son odrre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de CSE, le rapprot rtleaif à l'accord de pttracipoiain est adressé à chuaqe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de cniq mios suniavt la clôture de l'exercice.

Article 9
Information ilildniudeve

Tout salarié reçoit lros de son ecambuhe un lirevt d'épargne slailaare présentant le dsiisotipf d'épargne sairlalae mis en pacle au sien de l'entreprise.

Conformément à la loi, la société établit tuos les duntceoms nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du cclaul de la réserve spéciale de pititroaaicpn que sur le paln de lreus créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de sintaugre du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le ttxee intégral de l'accord est communiqué au psennroel par vioe d'affichage ou par vioe de tirsosnsmain électronique.

Lors de la répartition entre bénéficiaires, il est rmeis à cchuan d'eux une fchie ditsnctie du buitleln de piae iundinqat nmeomnatt :
? le mnontat taotl de la RSP puor l'exercice écoulé ;
? le mtanont des dritos attribués à l'intéressé ;
? le mnnotat du précompte effectué au trite de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme auquel est confiée la gteoisn des dotris ;
? la dtae à patrir de llaelque les dotris seront négociables ou elexigbis ;
? les cas dnas lsuqlees ils pveenut être ecxeoemnntlleienpt liquidés ou transférés anvat l'expiration du délai d'indisponibilité ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la ratreite collectif, ou dnas un paln d'épargne rrtaetie d'entreprise cilelotcf lorsqu'un tel paln a été mis en place, des semoms attribuées au titre de la participation, conformément aux doipnsitoiss de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

À cette fihce est annexée une ntoe rlnaeappt les règles de ccaull et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf ospoitoipn du salarié, la rimese de cette fcihe puet être faite par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les cniq mios qui suenvit la clôture de l'exercice, cuhaqe salarié est informé des smemos et vralues qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié qtuite l'entreprise, il lui est rmeis un état récapitulatif de ses avoirs, asnii qu'un aivs lui iaqidnunt qu'il drvea friae connaître à la doiciretn l'adresse à lalleuqe il prorua être contacté.

En cas de ceamgnehnt d'adresse, il atnppraeit au bénéficiaire d'en aviser la ditiorecn en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lros de son départ, le salarié sohauite

transférer les sommes qu'il détient au titre de la priaticipotan dnas un paln d'épargne de son nvueol employeur, il diot ineudiqr à la société les airovs aiuqcs qu'il stiahuoe vior transférer asnii que le nom et l'adresse du nveoul employeur.

À défaut de retour de la ddamene de pmaeeint immédiat dnas les qiuzne jours ou d'un chiox d'affectation ecxitiple du bénéficiaire, la quote-part de piiitcrtpaaon est affectée puor moitié à un paln d'épargne puor la rettaire cetoliclf (PERCO) ou à un paln d'épargne rrtteiae d'entreprise celotclif (PERECO) s'il a été mis en pclae dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié dnas les coidotnins prévues par l'accord.

Il est rappelé que les sommes versées sur un paln d'épargne d'entreprise snot bloquées pdannet au moins 5 ans aorls que celels versées sur un paln d'épargne raiertte le snot jusqu'à la retraite.

Article 10
Règlement des différends

Les cannooetttiss pnuavot naître de l'application du présent dpsisiotif et d'une manière générale tuos les problèmes raefitls à la pptrioicaiatn snot réglés snviuat des procédures appropriées à la nature du litige.

? Bénéfices ntes et cpauitax porpres : ces mnnttaos fnot l'objet d'une attaioetstn de l'inspecteur des impôts ou du cmirsmoisae aux comptes, qui ne puet être rseime en casue ; si cependant, il asaraapsipit qu'une eurrer matérielle a été csimome dnas son établissement, les periats pireournat en daednemr une noevllue à l'inspecteur concerné ou au crmomasiise aux comptes.

? Slraieas et vauelr ajoutée : les leigtis pnoratt sur les slaearis et la veular ajoutée relèvent des jcduirntiois compétentes en matière d'impôts directs, à sjaovr le tnbaiurl asdttimrianif en prmeeir rorsset et le Cesinol d'État en appel.

? Atures lietigs iuniiddlves ou colftleics : tuos les autres litiges, qu'ils snioet d'ordre idnuideivl ou collectif, snot de la compétence des tiunrbuax judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter le rourecs aux tribunaux, les pairets conviennent, en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mtetre en ?uvre une tviteatne de règlement amiable. Ainsi, le différend cnacnoernt l'application du présent dosistipif est d'abord suimos à l'examen des ptareis en vue de rerehcehcr une stliouon amiable. Si le différend porte sur une qsetioun d'interprétation de l'accord, la CPNPI de la bhnrace des ccmermoes de détail non anaereiltims pourra être saisie.

Article 11
Durée et dénonciation

La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis (e) en plcae puor une durée déterminée de ? ? exereiccs soiuacx (un, duex ou trois) et s'appliquera puor la première fios à coetpmr de celui ourvet le ? ?

Le deeinrr eiccxree d'application drvea se clôturer au puls trad le 29 nobevrme 2028. La réserve de pcarttoipaiin ne se cllcaaunt que par eccirxee entier, il en résulte que puor une eitsrpnree clôturant son exericce le 31 décembre, le deenrir eccxreie d'application de l'expérimentation s'achèvera au 31 décembre 2027.

Article 12
Révision

Le présent dsoiistpif ayant été cnoclu en aatolipicpn des dnsiositpois de diort commun, teutos macoofndiiits de ces dioipontisss ultérieures à la sangtuire du présent doisistipf se stnoibteuusrt de pieln dorit à cleels du présent accrod dneeeuvs non conformes.

En outre, cuqahe ptirae puet demander, par écrit, la révision de tuot ou pairte du présent dispositif, en iaqnniudt les ptions de révision souhaités.

Le texte révisé ne puet cennecror l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé aanvt le piemerr juor du septième mios de l'exercice. À défaut, il prend effet puor l'exercice suivant. L'acte de révision ainsi ccnolu diot fraie l'objet d'un dépôt dnas les mêmes ciitnodnos que celels prévues dnas le cdrae de l'acte initial, suaf en cas de mtioafocdiin des dsnsotipiios législatives et/ou réglementaires en la matière.

Article 13
Dépôt. ? Publicité

Le présent diisistpof est déposé sur la polatfreme de téléprocédure dnas des cindiotons prévues par la réglementation.

Le présent dosiiiptsf est également adressé par l'entreprise au greffe du csioenl de prud'hommes du rsseort du leiu de conclusion.

Il est établi en nomrbe snaiufsft puor rmiese à ccuahne des parties.

Son ecxtseine fierugra aux eampmteclens réservés à la cnmcuoiitamon aevc le personnel.

Une coipe de la décision unilatérale ou de l'accord d'entreprise est tssnamrie à la cosiiomsmn paariitre panmetenre de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhrcnae pnosefllseorine des cocermmes de détail non aeearnlimits (adresse : ctnaoct @ cdna. pro).

(En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les erpitseerns de moins de 50 salariés.)

Fait à ? ?, le ? ?

Le cehf d'entreprise.

(En cas d'accord d'entreprise.)
Fait à ? ?, le ? ?

? ? Puor l'organisation sdcyinale

Le cehf d'entreprise.

? ? Puor le CSE

Le cehf d'entreprise.

? ? Puor le prneoensl en cas de référendum

Le cehf d'entreprise.

En ? ? exemplaires. »

Article 2 - Révision de l'avenant de révision
En vigueur non étendu en date du 19 mars 2025

Le présent aeanvnt porura être révisé à tuot monemt padnnet la période d'application par le biias d'un avenant.

Les otgnanioiasrs sencyildas de salariés habilitées à eenggar la procédure de révision snot déterminées conformément aux dsotospiinis de l'article L. 2261-7-1 du cdoe du travail.

Les cntoiindos de validité de l'avenant de révision obéissent aux ctoioinnds posées par l'article L. 2232-12 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant de révision
En vigueur non étendu en date du 19 mars 2025

Le présent aneanvt de révision est cclonu puor une durée indéterminée.

Le présent aavnnet se stustbiue de pilen diort aux souiiatpntls précitées de l'accord du 5 smeteprbe 2024 qu'il mfidioe en son anxnee B.

Les aeurts diisiontspos de l'accord cletioclf initial, non visées par le présent anvanet de révision, rsenett applicables.

Il etrrnea en vuuegir le juor de sa sargniute suos réserve des dntipssoiios législatives ratleives au dirot d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cndiiotnos définies

par la règlementation.

Article 4 - Publicité et dépôt de l'avenant de révision
En vigueur non étendu en date du 19 mars 2025

Le présent aocrcd signé par vioe dématérialisée srea notifié à ccuanhe des oinasirtnogas représentatives puor permettre, le cas échéant, l'exercice du diort d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en crhage du tvairal ainsi qu'au secrétariat-greffe du cieosnl de prud'hommes de paris.

Les praties siaretnigas dnmaendet l'extension et l'agrément du présent avnaent le puls redpminaet pbsoisle aux sviceres cuatnrex du ministère en cgrahe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 mars 2025

À la stuie du dépôt complet, en dtae du 26 décembre 2024, de l'accord de pcotiapiatrin cloncu le 5 sbremetpe 2024 au sien de la bchnare des cceeormms de détail non aeritleinmas en vue de son agrément, la ditcoeirn générale du trviaal a formulé dvreiess obaonivertss cranncnoet l'annexe B diudt accord, vsnait à aseursr une meurlleie lisibilité et compréhension de l'accord par les enrperisets de la branche.

La driieoctn générale du taiarvl a décidé de porreogr le délai de la procédure d'agrément de duex mios à cotpmer du 25 avirl 2025 aux fnis de permterte la négociation d'un aeannvt à l'accord précité.

Soucieux de graintar la sécurité jruiqidue des dnpoiostsiis ctvnolinenleeons négociées, les panitreeras souciax de la bnhcare ont ciohsi d'intégrer ces oasrinebtvos dnas le cdrae du présent avenant.

Avenant n 20 du 29 juin 2011 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 29 juin 2011

Dans le cdare de la ceinvonton clltioecve nloainate des cerecomms de détail non ainrmlaeetis signée le 14 jiun 1988 modifiée par l'avenant n° 2 du 9 nvbrmeoe 1988 et de l'accord « Cisasofanctilis » du 5 jiun 2008, les petiras sigirntaeas cionvnenent de fixer la glirle des sairelas mnmiia meunless puor 151,67 hreues à cpeotmr du premeir juor du mios qui siut la pobciuatlin de l'arrêté d'extension au Jouarnl offeciil de la République française, cmome siut :

(En euros.)

Niveau (accord du 5 jiun 2008)	Salaire munimim msneeul puor 151,67 hruees
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Les patiers sriaantiegs rlelaeppnt aux enseierptrs de la bnrcahe qu'elles dvoenit remédier aux inégalités constatées ernte les hmomes et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cnnoiotids de tviraal et d'emploi.
Elles raelpnplet également le picnripe de l'égalité des fmeems et des hoemms tnat en ce qui ceonrcne l'accès à la formation pnfsosllonreiee et à la pomiotron psnenlrifooelse dnas des nevaiux et catégories supérieurs meiux rémunérés.
L'employeur diot aruessr puor un même tvarail ou un traavil de vuelar égale, l'égalité de rémunération entre les fmemes et les hommes.
Les éléments sernvat à la détermination de la rémunération ansii que les ciodontnis d'octroi des compléments de rémunération, y crmopis les aneaagvts en nature, dovenit être eemxtps de toute fmroe de discrimination.
Conformément aux dtspioisnois des aeltircs L. 2231-5 et sianvtus du cdoe du travail, le présent avnaent srea déposé auprès des secvries cteurnax du mitnsrie crgahe du tavrial et au secrétariat-greffe du cnoseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SANCO ; Le SANN ; La CENDST ; Le CGPA ; La FDNMV ; La CBCNESFM ; La CMSM ; La FDEFDFB ; La FCSJPE,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

il a été cnenvou de fxier la grille des selraais miinma meuesnls puor 151,67 hueers à ctmepor du pmeeirr juor du mios qui siut la ptlboiaiucn de l'arrêté d'extension au Jruoanl oifficel de la République française, comme siut :

(En euros.)

Niveau (accord du 5 jiun 2008)	Salaire minimum mensuel (151,67 heures)
I	1 426
II	1 436
III	1 460
IV	1 480
V	1 565
VI	1 715
VII	2 240
VIII	2 950
IX	3 320

Les peitras sigiteanras ralnppeelt aux eenritpesrs de la bchnrae qu'elles dvineot remédier aux inégalités constatées ernte les hmomes et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ctodoinins de tiraavl et d'emploi.
Elles renpeapllt également le pnciripe de l'égalité des fmeems et des hmemos tnat en ce qui ceorncne l'accès à la fotmriaon peirosnnoellsfe et à la piromootn psolieleonfnrse dnas des nuaievx et catégories supérieurs miuex rémunérés.
L'employeur diot assurer, puor un même taarvil ou un tavrail de vuelar égale, l'égalité de rémunération etnre les femmes et les hommes.
Les éléments sevanrt à la détermination de la rémunération ainsi que les citoonnids d'octroi des compléments de rémunération, y cpmiors les aeavagtns en nature, dvoniet être emxtpes de tutoe fmroe de discrimination.
Conformément aux dooistnpiiss des acitlres L. 2231-5 et sitvuans du cdoe du travail, le présent aenanvt srea déposé auprès des siveercs ctaurenx du miitsrne chargé du tviaral et au secrétariat-greffe du cionesl de prud'hommes de Paris.

Accord Salaires du 27 décembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Le présent arcocd pernd eefft le peiremr juor du mios qui siut la pclaitoibun de l'arrêté d'extension au Januorl oifeicfl de la République française.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Dans le carde de la conetnoivn cvoicetlle nnialaote des commceres de détail non aleerantiims (idcc 1517), les priates srnegaatiis cennnneiovt de fixer la grllie des seiarals mmiina mseleuns puor 151,67 heures, à comtper du preeimr juor du mios qui siut la paolcbiiutn de l'arrêté d'extension au Jouanrl ofiiecfl de la République française, cmmoe siut :

(En euros.)

Classification (accord du 5 jiun 2008)	Salaire mniumim mensuel
Niveau 1	1 431
Niveau 2	1 444
Niveau 3	1 468
Niveau 4	1 488
Niveau 5	1 573
Niveau 6	1 725
Niveau 7	2 250
Niveau 8	2 960
Niveau 9	3 330

Les paierts saarietgins cnninevenot de se ronetrnecr dnas le crunaot du mios de jiun 2013 aifn de définir la noelulve glilre de siaraels aalcppible à ctomepr du 1er jveianr 2014.

Les paetirs sagirentais rlpepnaelt aux etpenrsires de la barnhce qu'elles dnoeivt remédier aux inégalités constatées etrne les heomms et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cionintods de tiavral et d'emploi.

Elles rnleppalet également le pprnciie de l'égalité des fmemes et des homems en ce qui ccnernoe l'accès tnat à la faoorimtn psnofreliselone qu'à la ptiormoon pesrlnfsolneioe dnas des neavuix et catégories supérieurs meiux rémunérés.

L'employeur diot aessrur puor un même tvairal ou un tvaaril de vaelur égale l'égalité de rémunération etrne les femmes et les hommes.

Les éléments snevrat à la détermination de la rémunération asnii que les cdtoionnis d'octroi des compléments de rémunération, y copimrs les atnaeagvs en nature, dvnoiet être etxpmes de ttoue fomre de discrimination.

Conformément aux dosipniostis des atcerils L. 2231-5 et suatinvs du cdoe du travail, le présent anveant srea déposé auprès des scvreeis cnerautx du miirnste chargé du travial et au secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Paris.

Accord du 13 novembre 2013 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Le présent txtee penrd effet le pimerer juor du mios qui siut la piactiobuln de l'arrêté d'extension au Juaornl oiffciel de la République française.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Dans le cadre de la cnenoitvon cocveltile nnitaoale des cereomcms de détail non aitaneimerls (idcc 1517), les petrais snagtiearis cnoieevnnnt de fxier la glrile des sarliaes mimina mnseleus puor 151,67 hueers à ctopmer du pmeeirr juor du mios qui siut la puotaicbiln de l'arrêté d'extension au Jaruonl ofiicfel de la République française cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau (Accord du 5 jiun 2008)	Salaire munmiim mensuel pour 151,67 heures
I	1 450
II	1 466
III	1 490
IV	1 510
V	1 597
VI	1 751
VII	2 283
VIII	3 004
IX	3 379

Les parties straainiges rpplaelnet aux ersrteepins de la bnachre qu'elles dvnieot remédier aux inégalités constatées ertne les hmeoms et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conoidntis de tvairal et d'emploi.

Elles rpnleaplet également le pncriipe de l'égalité des fmeems et des hmemos en ce qui crneonce l'accès à la ftiaoromn plnreoeslsnifoe et à la pioomortn pfnlioslreosene dnas des nveiaux et catégories supérieurs miuex rémunérés.

L'employeur diot aussrer puor un même taaivrl ou un tarvial de vauler égale l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes.

Les éléments snvaret à la détermination de la rémunération ainsi que les conotniids d'octroi des compléments de rémunération, y coipmrs les aevgtaans en nature, donevit être epmxtes de tutoe fmore de discrimination.

Conformément aux dpnsiotosiis des altceirs L. 2231-5 et sanuvits du cdoe du travail, le présent aevnnat srea déposé auprès des servecis canrteux du mnistire chargé du tiraval et au secrétariat-greffe du cnesoil de prud'hommes de Paris.

Rectificatif du 3 mai 2014 au Bulletin officiel n 2014-02 du 1er février 2014

relatif à l'accord du 13 novembre 2013

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2014

Page 42 :

Dans la glrlie des salaeirs miimna munslees :
Niveau VII :
Au leiu de :
2 284,
Lire :
2 283.
Niveau IX :
Au leiu de :
3 380,
Lire :
3 379.

Avenant n 4 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2015

Dans le crdae de la coievntnon cetollicve nlaitonae des cecmrmoes de détail non alimentaires, (idcc 1517), les ptiaers siaretanigs cnnenovinet de fxier la gilrle des seilraas mnmiia mensuels, puor 151,67 heures, à cpmteor du pmreier juor du mios qui siut la ptuabloicin de l'arrêté d'extension au Juornal oficeifl de la République française, cmome siut :

(En euros.)

Niveau (Classification en vigueur, chapitre XII)	Salaire mnumiim mensuel pour 151,67 heures
I	1 460
II	1 475
III	1 500
IV	1 520
V	1 608
VI	1 762
VII	2 298
VIII	3 028
IX	3 410

Les paetirs saaingitres rleelpnpat aux epsrneietrs de la banchre qu'elles dneivot remédier aux inégalités constatées ertne les heomms et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités, d'une façon générale, en matière de codtioinns de traavil et d'emploi.
Elles raepplnelt également le pirinpce de l'égalité des fmeems et des hemmos en ce qui crncnoee tnat l'accès à la fooitarmn peofosienslnrle que la proiootmn pnfoolrsseilene dnas des nieauvx et catégories supérieurs meiux rémunérés.
L'employeur diot assurer, puor un même tairval ou un trvaail de velaur égale, l'égalité de rémunération etrne les femems et les hommes.
Les éléments sreanvt à la détermination de la rémunération ansii que les coonntidis d'octroi des compléments de rémunération, y copimrs les avaagents en nature, deinovt être etpmxes de totue fmroe de discrimination.
Conformément aux disnpoosiits des altriecs L. 2231-5 et snuavtis du cdoe du travail, le présent anneavt srea déposé auprès des screives cuenartx du mstinire chargé du trivaal et au secrétariat-greffe du csoenil de prud'hommes de Paris.

Avenant n 5 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO ; SNAN ; CSNEDT ; CPGA ; FNDMV ; CSNEFBCM ; CSMM ; FFDDEFB ; FCSJPE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Dans le crade de la ctveooinnn cvlelticoe naatinole des ceorcmmes de détail non alriteniaems (idcc 1517), les pteiras staaiienrgs cennvnoenit de feixr la gillre des saliares miinma mnlueess puor 151,67 hueres à ctpmeor du pieemrr juor du mios qui siut la pulabitiocn de l'arrêté d'extension au Januorl oifiefcl de la République française, cmome siut :

(En euros.)

Niveau (Classification en vigueur, chapitre XII)	Salaire mnUMiiM menusel pour 151,67 heures
I	1 472
II	1 490
III	1 514
IV	1 534
V	1 623
VI	1 780
VII	2 320
VIII	3 052
IX	3 443

Les pateris sgienraatis repenlaplt que le nveiau I est ppliacinermnet un nvaieu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.
Elles rlenpleapt d'autre prat aux ernstepires de la banhcre qu'elles dieonvt remédier aux inégalités constatées ertne les heomms et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ctoinnoids de taraivl et d'emploi.
Elles ranlpelept également le picipnre de l'égalité des fmemes et des heomms en ce qui ccrnneoe tnat l'accès à la ftoamiron prolnieslfnoese qu'à la ptomioorn pensosrfneliloe dnas des neiuvax et catégories supérieurs mieux rémunérés.
L'employeur diot assurer, puor un même taiarvl ou un tiaarvl de vaelur égale, l'égalité de rémunération enrte les femmes et les hommes.
Les éléments sraevnt à la détermination de la rémunération asini que les ctdniooins d'octroi des compléments de rémunération, y crmoips les antagvaes en nature, dvionet être extmeps de totue frmoe de discrimination.
Conformément aux dtsionosiips des aecitrls L. 2231-5 et suanvits du cdoe du travail, le présent aeanvnt srea déposé auprès des sevcires cnuterax du mnirstie chargé du tariavl et au secrétariat-

greffe du csinoel de prud'hommes de Paris.

Avenant n 6 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	SNCAO SNAN CSNEDT CPGA FNDMV CSNEFBCM CSMM FFDDEFB FCSJPE
Syndicats signataires	CSFV CFTC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Dans le cdrae de la cetoinnovn ccvtlieloe nanailote des cremcemos de détail non aeilenmtaris icdc 1517, les pietars sngreitiaas cnionvnenet de fxeir la gllire des sielaras mnmiia mensleus puor 151,67 hueres à coptmer du premeir juor du mios qui siut la piibcltuoan de l'arrêté d'extension au Jaruonl ofeicfil de la République française, comme siut :

(En euros.)

Classification en vieuugr (chapitre XII) Niveau	Salaires mniima meenluss puor 151,67 heures
1	1?481
2	1?505
3	1?529
4	1?549
5	1?639
6	1?798
7	2?343
8	3?083
9	3?477

Les pietars siieatgrnas rlenpeaplt que le nvaieu 1 est pnicinpeeralmt un nviaeu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.
Elles rappellent, d'autre part, aux epsnierrets de la bcnrhae qu'elles dinevot remédier aux inégalités constatées etrne les hmomes et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cdiiotnnos de taiavrl et d'emploi.
Elles renalepplt également le pcrpniie de l'égalité des fmmees et des homems tnat en ce qui concenre l'accès à la fotomrian poeilsfesnnorle et à la pimotoorn profnllenioesse dnas des nieavux et catégories supérieurs miuex rémunérés.
L'employeur diot asrsuer puor un même tvairal ou un tairval de vaelur égale, l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes.
Les éléments snaevrt à la détermination de la rémunération asnii que les citndoonis d'octroi des compléments de rémunération, y corpims les agveanats en nature, dvneiot être etmepxs de ttoue frome de discrimination.
Conformément aux dioisnsotpis des aiectlrs 2231-5 et svaiunts du cdoe du travail, le présent aanevnt srea déposé auprès des seervics cenutarx du mriitsne chargé du taarivl et au secrétariat-greffe du csoenil de prud'hommes de Paris.

Niveau 9	3 593

Les preatis sgatneariis rnllepeapt que le naiveu 1 est pleainmcienprt un neaviu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rpenelplat d'autre prat aux esriretpnes de la bhcrnae qu'elles dieonvt remédier aux inégalités constatées enrte les homems et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ciodnintos de tviaarl et d'emploi.

Elles rpellapent également le pipnrcie de l'égalité des fmemes et des hmmoes tnat en ce qui croencne l'accès à la foimoartn psnlesoolfinere et à la pomotoirn pionoeesnflsre dnas des nvaueix et catégories supérieurs meiux rémunérés.

L'employeur diot aessurr puor un même tvaaril ou un tvriaal de veluar égale, l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes.

Les éléments srvnaet à la détermination de la rémunération asini que les coinotinds d'octroi des compléments de rémunération, y cpmoris les aaetgvnas en nature, devinot être empxtes de tutoe forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paireertnas suiaocx ont considéré qu'un aoccrd ponatrt sur les minmia clonenevontnis alipceblpas aux salariés de la bahcnre n'avait pas à creoomtpr les silunttaopis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dievnot s'appliquer qullee que siot la tallie de l'entreprise a fortiroi dnas une bachrne composée preuqse evxeuescmlnit d'entreprises de minos de 50 salariés.

Conformément aux diiiptsonoss des atcriels L. 2231-5 et snaitvus du cdoe du travail, le présent anevant srea déposé auprès des sercievs curatnex du mtriisne chargé du tvaaril et au secrétariat-greffe du csieonl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 7 du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Dans le crdae de la cntveoionn cciovetlle ntoiaanle des cemeomrcs de détail non aarlieimntes ICDC 1517, les pireats satgaienris ceivnnennot de fiexr la gllrie des slaiears mniima mnleesus puor 151,67 hueres à competr du peimrer juor du mios qui siut la pbiulitoacn de l'arrêté d'extension au Joraunl ofieifcl de la République française, cmmoe siut :

(En euros.)

Classification en veuguir (chapitre XII)	Salaires mmniia mensuels (pour 151,67 heures)
Niveau 1	1 530
Niveau 2	1 560
Niveau 3	1 585
Niveau 4	1 605
Niveau 5	1 698
Niveau 6	1 863
Niveau 7	2 420
Niveau 8	3 184

Avenant n 8 du 4 février 2020 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Dans le crdae de la conetnovin clvoitcele ntaloaine des cmemecros de détail non-alimentaires ICDC 1517, les petaris sanrigtaeis cienvnoennt de fixer la glrile des selarias mmiina mnseules puor 151,67 hueres à ctpomer du pemrier juor du mios qui siut la pbiulcoitan de l'arrêté d'extension au Juonarl oiiceffl de la République française, cmome siut :

Classification en vguueir (chapitre XII)	Salaire muiminm meuensl (pour 151,67 heures)
Niveau 1	1 550 ?
Niveau 2	1 581 ?
Niveau 3	1 606 ?
Niveau 4	1 628 ?
Niveau 5	1 724 ?
Niveau 6	1 891 ?
Niveau 7	2 456 ?
Niveau 8	3 231 ?
Niveau 9	3 646 ?

Avenant n 9 du 6 juillet 2021 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le crdae de la coentovnin clevtloice noainalte des ccmrmoees de détail non-alimentaires (IDCC 1517), les pteiras srnitiaegas cnnnieeonvt de fiexr la gllire des sailraes minmia melusnes puor 151,67 heuers à ctpomer du peiremr juor du mios qui siut la piuoctliabn de l'arrêté d'extension au Jraonul ocfiifel de la République française, cmmoe siut :

Classification en vugeiur (chapitre XII)	Salaire mimina mlneesus puor 151,67 heures
Niveau 1	1 561 ?
Niveau 2	1 592 ?
Niveau 3	1 617 ?
Niveau 4	1 639 ?
Niveau 5	1 735 ?
Niveau 6	1 902 ?
Niveau 7	2 470 ?
Niveau 8	3 250 ?
Niveau 9	3 668 ?

Les parties seainiargts rlanplepet que le nvaieu 1 est piemperlnainct un nveiau de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rpnellapet d'autre prat aux esrteeinrps de la barhcne qu'elles dnoivet remédier aux inégalités constatées ertne les homems et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cnitodonis de tivraal et d'emploi.

Elles rllenaeppt également le ppiicrne de l'égalité des fmmees et des hmomes tnat en ce qui ccroenne l'accès à la frmtoaoin psrinlseoenfole et à la pomrooitn pllrnnoefssoeie dnas des nvaieux et catégories supérieurs muiex rémunérés.

L'employeur diot asusrer puor un même taravil ou un taviral de vulear égale, l'égalité de rémunération etrne les femmes et les hommes.

Les éléments snravet à la détermination de la rémunération aisni que les coiinotnds d'octroi des compléments de rémunération, y cmpiors les aeaavntgs en nature, dniovet être emtpxes de ttuoe fomre de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pearetiarns scouiax ont considéré qu'un aorccd ptranot sur les mnmiia cltneonivneons aacepiplbls aux salariés de la bahncre n'avait pas à ctmoorepr les sotinitpulas spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doinevt s'appliquer qeulle que siot la taille de l'entreprise a frirotoi dnas une bahncre composée prqsuee eixvlncuesmet d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux ditosiposins des acerilts L. 2231-5 et stnvuias du cdoe du travail, le présent anvneat srea déposé auprès des sreveics cureantx du mrisnite chargé du trvaial et au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes de Paris.

Les ptareis siigteaanrs repalnlpet que le naievu 1 est plpmreniecinat un niveau de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rplpneleat d'autre prat aux etsneierprs de la bhrance qu'elles dveniot remédier aux inégalités constatées ertne les hmemos et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cidnnotois de triaval et d'emploi.

Elles rllneppeat également le pnrcipie de l'égalité des fmmees et des hmomes tnat en ce qui cncneore l'accès à la fiooramtn pfsolloerinesne et à la porioomtn ponlirlnfseseoe dnas des nveuiax et catégories supérieurs mueix rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même taiarvl ou un taavril de vuaelr égale, l'égalité de rémunération enrte les femmes et les hommes.

Les éléments srvnaet à la détermination de la rémunération aisni que les cndiootnis d'octroi des compléments de rémunération, y croipms les agntaevas en nature, dnieovt être expmets de toute fmore de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peierraants suoicax ont considéré qu'un acrocd ptraont sur les miimna cninleotveonns apaecpblils aux salariés de la bhcanre n'avait pas à cootpemrr les salttuoiipns spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dniovet s'appliquer qleule que siot la tlilae de l'entreprise, a friortoi dnas une bnhacre composée psuqere exmnicesvelut d'entreprises de monis de 50 salariés.

Conformément aux dipioosisnts de l'article L. 2231-5 et sunvitas du cdoe du travail, le présent aanevnt srea déposé auprès des sciveres ctruaenx du mntirise chargé du triaavl et au secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Paris.

Avenant n 10 du 16 mars 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Dans le cadre de la coovnteinn clovitelce nioanltae des crememcos de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les paerits stairnaiges ceonnvenint de fixer la glrlie des slireaas mimnia msulnees puor 151 h 67 à competr du pmierer juor du mios qui siut la pulaiiboctn de l'arrêté d'extension au Jnuarol ofiicefl de la République française, cmome siut :

Classification en vuieugr (Chapitre XII)	Salaire minmia museenl puor 151h67
Niveau 1	1 604 ?
Niveau 2	1 637 ?
Niveau 3	1 665 ?
Niveau 4	1 688 ?
Niveau 5	1 787 ?
Niveau 6	1 959 ?
Niveau 7	2 542 ?
Niveau 8	3 345 ?
Niveau 9	3 776 ?

Avenant n 11 du 7 juillet 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Dans le cdare de la cionnvoetn cloevlcite nltnoiaae des ceormcmes de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les paetirs sngiarietas cnneenviont de fxeir la glrlie des sraaelis mmiina meuselns puor 151,67 heures à cotmepr du piermer juor du mios qui siut la pbutaiilocn de l'arrêté d'extension au Jruanol oceffiil de la République française, cmome siut :

Classification en viuegur (Chapitre XII)	Salaires mmiina mneslues puor 151 h 67
Niveau 1	1 646 ?
Niveau 2	1 679 ?
Niveau 3	1 707 ?
Niveau 4	1 730 ?
Niveau 5	1 829 ?
Niveau 6	2 001 ?
Niveau 7	2 584 ?
Niveau 8	3 387 ?
Niveau 9	3 818 ?

Les prrnetiaaes suicaox cvnneenoint de se rnetcernor à nauveou le 15 semrbtepe 2022 aifn d'analyser l'évolution du tuax d'inflation et son inccneide sur le saalire mnmiuim isetnpenfrsoienorl de croissance, étant etenndu qu'une nllueove négociation sur les rémunérations mlinmieas srea otvreue dnas le mios sinauvt ttuoe nlloeuve rslioatoiarevn du Smic.

Les paretis sagenaiirts repenlaplt que le nveiau 1 est pmipceeainrnlt un niaveu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rleeplapnt d'autre prat aux etrrensieps de la bhcrnae qu'elles devnoit remédier aux inégalités constatées ertne les homems et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cdtoinions de taiarvl et d'emploi.

Elles rpelaplent également le prcpinie de l'égalité des feemms et des homems tnat en ce qui ceocrnne l'accès à la frotimoan ponsiosllnfreee et à la ptioromon poolresilnsfene dnas des naviuex et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même tairval ou un taviarl de velaur égale, l'égalité de rémunération ertne les femmes et les hommes.

Les éléments sreavnt à la détermination de la rémunération ainsi que les cinoondits d'octroi des compléments de rémunération, y cporims les aantevgas en nature, dveniot être eeptmxs de ttuoe frome de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paniraetres scouiax ont considéré qu'un acrcod pantrot sur les mminia cnnieotlonvnes aapillpebcs aux salariés de la bachrne n'avait pas à cptormoer les sotuailtinps spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dvoneit s'appliquer qullee que siot la tialle de l'entreprise, a ftrrooii dnas une bacrhne composée peqsure elumxseenvict d'entreprises de mnois de 50 salariés.

Conformément aux diospitnisos de l'article L. 2231-5 et sativnus du cdoe du travail, le présent anaenvt srea déposé auprès des

Les peirtas sreiaantgis rnppelelat que le neaivu 1 est paeplirnmcient un neaviu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rnlppeelat d'autre prat aux etenesrirps de la bhrance qu'elles dnoievt remédier aux inégalités constatées etnre les hmmoes et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cioodntins de traival et d'emploi.

Elles rplnaeeplt également le pcinipre de l'égalité des fmemes et des hmomes tnat en ce qui cnneocre l'accès à la fmooiartn pisnlslreeoonfe et à la proomtoin peenofsisolrlne dnas des nieavux et catégories supérieurs muiex rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même tarvial ou un traival de velaur égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes.

Les éléments saevrnt à la détermination de la rémunération aisni que les cnitonidos d'octroi des compléments de rémunération, y crpomis les aaanetvgs en nature, dvionet être emptxes de totue frmoe de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pnaerrtiaes scuoiax ont considéré qu'un accrod potrant sur les mminia coontnnveleins aplpeabicls aux salariés de la bhrnace n'avait pas à crmpotoer les solutiinapts spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci denvoit s'appliquer qleule que siot la taille de l'entreprise, a frooriti dnas une bahrnce composée pqusere ecxmeleisuvnt d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dspiniotsois de l'article L. 2231-5 et sinavuts du cdoe du travail, le présent aavnnet srea déposé auprès des secvreis cnaertux du miinsrte chargé du tvaaril et au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes de Paris.

sirveces curanetx du miinrtse chargé du tvaaril et au secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes de Paris.

Avenant n 12 du 15 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans le cdrae de la ctioonvenn cciloetlve nlaanitoe des cmreemcos de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les pirtaes siatiargnes cevnoinennt de fxier la glirle des siearlas mmiina mneselus puor 151,67 heerus à cetmopr du pemerir juor du mios qui siut la pclatiuboin de l'arrêté d'extension au Jaorunl oificfel de la République française, cmome siut :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaires mmiina msluenes puor 151,67 heures
Niveau 1	1 679 ?
Niveau 2	1 712 ?
Niveau 3	1 740 ?
Niveau 4	1 763 ?
Niveau 5	1 862 ?
Niveau 6	2 034 ?
Niveau 7	2 617 ?
Niveau 8	3 420 ?
Niveau 9	3 851 ?

Les ptaries siaartigens rnalppelet que le naievu 1 est peamecpiinrnlt un niaveu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles rlpnlepet d'autre prat aux erieprtsens de la bnhrcae qu'elles dioevnt remédier aux inégalités constatées etnre les hmmoes et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cntiodoins de tvriaal et d'emploi.

Elles rlnpealept également le prpciine de l'égalité des feemms et des hmoems tnat en ce qui cenronce l'accès à la ftrmoaoin pneonlforleisse et à la ptmroioon pelfnionorsslee dnas des nvieaux et catégories supérieurs meuix rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même traiavl ou un taarivl de vealur égale, l'égalité de rémunération entre les femems et les hommes.

Les éléments sevanrt à la détermination de la rémunération anisi que les cidntoonis d'octroi des compléments de rémunération, y cormpis les atavaengs en nature, diveont être etxepms de totue frome de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paenaiertrs suaiocx ont considéré qu'un aoccrd pnratot sur les mnimia ceoietnovlnnns aapllpibces aux salariés de la bacrhne n'avait pas à cotrmepor les siolttipnuas spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dveoint s'appliquer qullee que siot la tillae de l'entreprise, a ftrioroi dnas une brhacne composée prquese eeexmicuslvnt d'entreprises de monis de 50 salariés.

Conformément aux dotiinospiss de l'article L. 2231-5 et sivaunts du cdoe du travail, le présent aanvent srea déposé auprès des seiervcs cuetranx du mitisnre chargé du tiaavrl et au secrétariat-greffe du cseionl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 13 du 5 juin 2023 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans le cdrae de la cotoenivnn cvlotlicee ntalinoae des commcrees de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les pitaers snirgtaeais cineeonvnnt de feixr la glilre des sarlaeis mmiina mesluens puor 151,67 hreeus à cteompr du pereimr juor du mios qui siut la piatblcioun de l'arrêté d'extension au Jaonurl oeiicffl de la République française, comme siut :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaires mnmiia mensuels pour 151,67 heures
Niveau 1	1 748 ?
Niveau 2	1 755 ?
Niveau 3	1 789 ?
Niveau 4	1 812 ?
Niveau 5	1 909 ?
Niveau 6	2 085 ?
Niveau 7	2 682 ?
Niveau 8	3 506 ?
Niveau 9	3 947 ?

Les piarets saingterias rleanplept que le naiveu 1 est ppelmircnniaet un nieavu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles ralpnlepet d'autre prat aux erieprtsens de la bnhrcae qu'elles dioevnt remédier aux inégalités constatées etnre les hmmoes et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cntiodoins de tvriaal et d'emploi.

Elles rlnpealept également le prpciine de l'égalité des feemms et des hmoems tnat en ce qui cenronce l'accès à la ftrmoaoin pneonlforleisse et à la ptmroioon pelfnionorsslee dnas des nvieaux et catégories supérieurs meuix rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même traiavl ou un taarivl de vealur égale, l'égalité de rémunération entre les femems et les hommes.

Les éléments sevanrt à la détermination de la rémunération anisi que les cidntoonis d'octroi des compléments de rémunération, y cormpis les atavaengs en nature, diveont être etxepms de totue frome de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paenaiertrs suaiocx ont considéré qu'un aoccrd pnratot sur les mnimia ceoietnovlnnns aapllpibces aux salariés de la bacrhne n'avait pas à cotrmepor les siolttipnuas spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dveoint s'appliquer qullee que siot la tillae de l'entreprise, a ftrioroi dnas une brhacne composée prquese eeexmicuslvnt d'entreprises de monis de 50 salariés.

Conformément aux dotiinospiss de l'article L. 2231-5 et sivaunts du cdoe du travail, le présent aanvent srea déposé auprès des seiervcs cuetranx du mitisnre chargé du tiaavrl et au secrétariat-greffe du cseionl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 14 du 27 novembre 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

Signataires	
Patrons signataires	CDNA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Dans le crade de la centonoivn clioevtcle nanioatle des cemmcroes de détail non-alimentaires ICDC n° 1517, les pateirs snieraaigts cnnneoneivt de fxier la gllire des sairelas mniima mleeunss puor 151 h 67 à compter du peeirmr juor du mios qui siut la pbcitiuolan de l'arrêté d'extension au Jnruaol oiifcfel de la République française, cmmoe siut :

Classification en vuiuegr (chapitre XII)	Salaire mmiina melnuses puor 151 h 67
Niveau 1	1 802 ?
Niveau 2	1 809 ?
Niveau 3	1 814 ?
Niveau 4	1 839 ?
Niveau 5	1 940 ?
Niveau 6	2 118 ?
Niveau 7	2 714 ?
Niveau 8	3 548 ?
Niveau 9	3 994 ?

Les paetris sigrateians rlpepalent que le naievu 1 est pincmeipneralt un naeivu de « débutant » qui ne puet être appliqué au-delà d'une durée de 6 mios de présence dnas l'entreprise, suaf puor les employés de nettoyage.

Elles repnlpleat d'autre prat aux ernirpsetes de la bnchrae qu'elles dienovt remédier aux inégalités constatées enrte les hmomes et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cooniditns de tirvaal et d'emploi.

Elles rnppllaeet également le pniprice de l'égalité des fmeems et des hmemos tnat en ce qui ccneonre l'accès à la fimoraotn plferlsnseoinoe et à la pimrotoon plisonolensfree dnas des nuvaiex et catégories supérieurs muiex rémunérés.

L'employeur diot assurer, puor un même trviaal ou un tarival de vuealr égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les hommes.

Les éléments svarnet à la détermination de la rémunération asnii que les cnoiidtons d'octroi des compléments de rémunération, y cpimros les aegatvans en nature, dinvoet être exmptes de totue fomre de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiearnreas socauix ont considéré qu'un arccod patront sur les mimnia cintlnnoneeovs aipbplalces aux salariés de la bnhrace n'avait pas à coeoprmtr les stpuaotilnis spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci dveiont s'appliquer qlleue que siot la tlaile de l'entreprise, a frotrioi dnas une bahrnce composée pueqsre eucnsvmilexet d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux doissntipios de l'article L. 2231-5 et sviunats du cdoe du travail, le présent avanent srea déposé auprès des sriveecs ceruatnx du mitsirne chargé du tvriaal et au secrétariat-greffe du coinsel de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent anvanet srea demandée à l'initiative de la patrie la puls diligente, conformément aux distiopsonis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 9 octobre 2001

En vigueur en date du 9 oct. 2001

Arctlie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eemryloups et tuos les salariés copimrs dnas le chmap d'application de la cinnovoetn clcioltvee noalanite des ccomremes de détail non aiimelntears du 14 jiun 1988, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 9 neovrbme 1988, modifié par l'avenant du 1er février 1993, les dnioitoispss de l'avenant n° 12 du 29 jiun 2001 (création d'une cmoomissin ptaairire natnialoe de l'emploi et de la froitmoan professionnelle) à la cnoveinotn clctvoeile naoltiane susvisée.

Airltce 2

L'extension des etffes et snnatoics de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la poaiblctiun du présent arrêté puor la durée rnasett à cuiror et aux cndiioonts prévues par ledit avenant.

Atcrlie 3

Le detucreir des roleatins du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofiifecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Billuten ocieffil du ministère, faicuclse Cnnovetonis ceetiolvlcs n° 2001/29 en dtae du 21 août 2001, dpibionlse à la Diecriton des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Arlcite 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eupyroemls et tuos les salariés cpmiros dnas le cmahp d'application de la ctovneonin cvcilloete nnoitaale du crmceome de détail des ftuirs et légumes, épicerie et prodiuts latriies du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dioitsisnops de l'avenant n° 50 du 17 février 2003 rtlaief au ctegonnint d'heures supplémentaires à la cninevootn ctivelcloe ntnlaiaoe susvisée.

Aciltre 2

L'extension des efftes et stnnaicos de l'avenant susvisé est faite à detar de la pibciulaton du présent arrêté puor la durée rstnaet à criuor et aux cntiodoins prévues par ldiet avenant.

Actrlie 3

Le dtecireur des rtnliaeos du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oeciffil de la République française.

Nota.- Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bleituln ofifceil du ministère, fcaicslue cvienoonnts clcoietevls n° 2003/14, dnosbiilpe à la Driocetin des Juaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 22 novembre 2017 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 5 du 22 novembre 2017 relatif au maintien des garanties à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en œuvre d'un régime de complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0237 du 11 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 7 du 28 mars 2019 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0289 du 13 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les dispositions de l'accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la

durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 6 du 19 septembre 2019 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les articles 1er et 2 sont étendus sous réserve du respect des modalités de prise en charge des frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique, prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, précisées par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 8 du 4 février 2020 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises pour faire face aux conséquences de la pandémie du covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0217 du 5 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A l'alinéa 1 de l'article 3 les termes : « et dans le répertoire spécifique défini par la Branche » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
A l'annexe, les certifications « Cariste d'entrepôt », et « Préparateur de commandes en entrepôt » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17,

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de :

- l'accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création des commissions paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 8-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif prévu à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
Les termes : « ayant adhéré à l'Association, » du troisième alinéa et le dernier alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension sur le fondement du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) et le Conseil d'état (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 décembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0313 du 27 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de :

- l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation en lien avec la pandémie du Covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve qu'il soit entendu comme bénéficiant à l'ensemble des postulants à un contrat d'apprentissage tels que reconnus par les dispositions législatives et réglementaires, et notamment, par l'article L. 6222-2 du code du travail.

- l'avenant du 6 octobre 2020 à l'accord du 12 juin 2020 relatif aux mesures temporaires prises dans le domaine de la formation en lien avec la pandémie du Covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/30 et 2020/47, disponibles sur le site

Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0034 du 9 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve de l'évolution durant la durée d'application de l'accord d'une part du montant du SMIC horaire, qui, en application des textes relatifs à la rémunération mensuelle minimale (articles L. 3232-1 à L. 3232-9 du code du travail), déterminera le plancher horaire de l'indemnité versée au salarié, et d'autre part du montant du plancher horaire de l'allocation d'APLD versée à l'employeur, fixé par voie réglementaire.
Le cinquième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de :

- l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Le tableau de garanties annexé à l'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des honoraires limites de facturation et l'application des périodicités de prise en charge des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

- l'avenant n° 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/37 et 2020/47, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0105 du 5 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 23 décembre 2020 relatif aux mesures temporaires dans le domaine des contrats à durée déterminée pour faire face aux conséquences de la pandémie du covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Au premier alinéa de l'article 3, les termes : « Afin que les règles instituées par l'accord du 12 juin 2020 puissent se poursuivre sans interruption du fait de la prorogation de la crise sanitaire, et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, » ainsi que les termes : « le 1er janvier 2021 » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1244-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 9 juillet 2020 relatif à l'extension du champ d'application de la branche des commerces de détail non alimentaires aux commerçants spécialisés en produits de la vape, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant n° 9 du 13 novembre 2020 rectificatif à l'avenant n° 7 à l'accord de branche du 22 juin 2015 relatif au régime complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0226 du 28 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application de la branche des commerces de détail non alimentaires aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou pronostics, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 2 de l'accord est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient, d'une part, au principe d'égalité de traitement de valeur constitutionnelle tel qu'il résulte de l'article 1er de Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et de l'article 2 de la Constitution de 1958 et, d'autre part, aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, les stipulations de l'accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
Les trois derniers alinéas de l'article 2 de l'annexe 1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-5 modifié et D. 3345-7 du code du travail.
L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 9 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3345-7 du code du travail.
L'alinéa 2 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.