

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
GRANDS MAGASINS ET DES MAGASINS
POPULAIRES DU 30 JUIN 2000. ETENDUE PAR
ARRÊTÉ DU 20 DÉCEMBRE 2001 JORF 19 JANVIER
2002.

IDCC 2156

Brochure 3082

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Grands magasins et magasins populaires

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 grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.	5
Article 1-1 - Objet et champ d'application	5
Article 1-2 - Clause de choix	5
Article 2-1 - Durée	5
Article 2-2 - Dénonciation	5
Article 2-3 - Révision	5
Article 2-4 - Information du personnel et de ses représentants	6
Article 2-5 - Avantages acquis	6
Droit syndical	6
Article 3-1 - Droit Syndical	6
Article 3-2 - Absences pour raisons syndicales	6
Article 3-3 - Démission pour exercice de fonctions syndicales	6
Article 3-4 - Délégués syndicaux	7
Article 3-5 - Affichage des communications syndicales	7
Représentation du personnel	7
Article 4-1 - Délégués du personnel	7
Article 4-2 - Comité d'entreprise	7
Article 4-3 - Organisation des élections	8
Article 4-4 - Déroulement du scrutin	9
Article 4-5 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	9
Article 4-6 - Comité central d'entreprise	9
Article 4-7 - Comité de groupe	10
Article 4-8 - Exercice des fonctions	10
Formation du contrat de travail	10
Article 5-1 - Principes directeurs concernant l'embauche	10
Article 5-2 - Embauche	10
Article 5-3 - Contrat à durée déterminée	11
Article 5-4 - Période d'essai	11
Exécution du contrat de travail	11
Article 6-1 - Ancienneté	11
Article 6-2 - Changement de situation du salarié	11
Article 6-3 - Modification du contrat de travail	11
Article 6-4 - Mutations et affectations temporaires	11
Article 6-5 - Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain	12
Article 6-6 - Dossier du personnel	12
Aménagement et réduction de la durée du travail	12
Article 7-1 - Durée du travail	12
Article 7-1-1 - Durées maximales du travail	12
Article 7-1-2 - Négociation annuelle sur la durée du travail	12
Article 7-2 - Organisation du travail	13
Article 7-2-1 - Négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail	13
Article 7-2-2 - Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail	13
Article 7-3 - Organisation de l'horaire de la semaine	13
Article 7-4 - Journée individuelle de travail	14
Article 7-5 - Heures supplémentaires	14
Article 7-6 - Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail	14
Article 7-7 - Jours fériés	14
Article 7-8 - Report de l'heure de fermeture des magasins	14
Article 7-9 - Congés payés	15
Article 7-10 - Astreintes	15
Article 7-11 - Cadres	16
Article 7-12 (1) - Compte épargne-temps 1	16
Article 7-12-1 - Ouverture du compte	16
Article 7-12-2 - Alimentation du compte	16
Article 7-12-3 - Tenue du compte	16
Article 7-12-4 - Utilisation du compte	16
Article 7-12-5 - Incidences du congé sur le contrat de travail	17
Article 7-12-6 - Reprise du travail	17
Article 7-12-7 - Rupture du contrat de travail	17
Article 7-12-8 - Conversion du compte en indemnité	17

Article 7-12-9 - Accord d'entreprise ou d'établissement	18
Travail à temps partiel	18
Article 8-1 - Définition du travail à temps partiel	18
Article 8-2 - Contrat de travail à temps partiel	18
Article 8-3 - Durée du travail	18
Article 8-4 - Rémunération	18
Article 8-5 - Heures complémentaires	18
Article 8-6 - Organisation de la journée de travail	18
Article 8-7 - Modulation du travail à temps partiel sur l'année	19
Article 8-8 - Mise en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet	19
Article 8-9 - Priorité d'attribution d'emplois à temps complet ou à temps partiel	19
Absence du salarié et suspension du contrat de travail	19
Article 9-1 - Obligation d'informer	19
Article 9-2 - Obligations militaires	19
Article 9-3 - Désignation comme juré	20
Article 9-4 - Maladie	20
Article 9-5 - Accidents du travail	20
Article 9-6 - Maternité et adoption	21
Article 9-7 - Congé parental	21
Article 9-8 - Congés pour maladie d'un enfant	21
Article 9-9 - Congés pour événements familiaux	22
Résiliation du contrat de travail	22
Article 10-1 - Licenciement	22
Article 10-2 - Licenciement économique	22
Article 10-3 - Délai-congé	22
Article 10-4 - Indemnité de licenciement	23
Article 10-5 - Départ ou mise à la retraite	23
Article 10-6 - Mise à la retraite 1	24
Article 10-7 - Réembauchage	24
Article 10-8 - Invalidité	24
Formation professionnelle	24
Article 11-1 - Finalités de la formation professionnelle	24
Article 11-2 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle	25
Article 11-3 - Apprentissage	25
Article 11-4 - Contrats d'insertion en alternance	25
Article 11-4-1 - Contrat de qualification	26
Article 11-4-2 - Contrat d'adaptation	26
Article 11-4-3 - Contrat d'orientation	26
Article 11-5 - Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation	27
Article 11-5-1 - Nature et ordre de priorité des actions de formation	27
Article 11-5-2 - Mise en œuvre du capital de temps de formation	28
Article 11-5-3 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	28
Article 11-5-4 - Actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés	28
Article 11-5-5 - Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation	28
Article 11-6 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation	28
Article 11-7 - Dispositions financières	29
Article 11-8 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	30
Démonstration	30
Article 12 - Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs	30
Article 12-1 - Avantages et garanties conventionnels	30
Article 12-2 - Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	30
Article 12-3 - Charte sociale	30
Article 12-4 - Instances représentatives du personnel	31
Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience	31
Article 13 - Congés supplémentaires d'ancienneté	31
Article 14-1 - Prime d'ancienneté	31
Article 14-2 - Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail	31
Article 15 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	32
Dispositions finales	33
Article 16-1 - Avenants et accords particuliers	33

Article 16-2 - Dépôt de la convention	33
Article 16-3 - Adhésions ultérieures	33
Textes Attachés	35
<i>Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise</i>	<i>35</i>
<i>Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres</i>	<i>41</i>
<i>Annexe du 31 mars 2008 relative à la classification professionnelle</i>	<i>48</i>
<i>Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle</i>	<i>50</i>
<i>Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA</i>	<i>52</i>
<i>Avenant n° 1 du 31 mars 2008 relatif aux dispositions de l'article 14.2 de la convention collective</i>	<i>53</i>
<i>Accord du 11 décembre 2009 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds de sécurisation des parcours professionnels</i>	<i>53</i>
<i>Accord du 6 avril 2012 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</i>	<i>54</i>
<i>Accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle</i>	<i>54</i>
<i>Accord du 13 mars 2019 relatif à la négociation sur les classifications (lettre de cadrage)</i>	<i>61</i>
<i>Accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI</i>	<i>61</i>
<i>Accord du 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)</i>	<i>63</i>
<i>Accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</i>	<i>63</i>
<i>Avenant du 12 décembre 2019 à l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</i>	<i>67</i>
<i>Avenant n° 2 du 13 décembre 2022 à l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)</i>	<i>67</i>
<i>Accord du 17 avril 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap</i>	<i>69</i>
<i>Avenant du 28 mai 2024 modifiant l'annexe 1 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise</i>	<i>72</i>
Textes Salaires	73
<i>Avenant du 7 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties</i>	<i>73</i>
<i>Avenant du 20 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties</i>	<i>74</i>
<i>Avenant du 17 avril 2024 relatif aux rémunérations minimales garanties</i>	<i>76</i>
Textes Extensions	79
<i>Arrêté du 20 décembre 2001</i>	<i>79</i>
<i>ARRETE du 7 février 2003</i>	<i>81</i>
<i>ARRETE du 25 octobre 2005</i>	<i>81</i>
Textes parus au JORF	83
<i>Arrêté du 23 décembre 2019</i>	<i>83</i>
<i>Arrêté du 17 février 2020</i>	<i>83</i>
<i>Arrêté du 25 août 2020</i>	<i>83</i>

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GRANDS MAGASINS ET DES MAGASINS POPULAIRES DU 30 JUIN 2000. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 20 DÉCEMBRE 2001 JORF 19 JANVIER 2002

Signataires	
Patrons signataires	Union du grand cecrmoe de centre-ville (UCV), 8, pcale d'Iéna, 75116 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des seievrs CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Paintn ; Fédération CTFC commerce, sreicevs et fceors de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Prais ; Fédération niaatnole de l'encadrement du cmremoce et des secievs CFE-CGC, 52 rue d'Hauteville, 75010 Paris.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des ceomercms et des severcis USNA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blnaegot Cedex, par ltrree du 25 otobcre 2004 (BO CC 2005-9).

Article 1-1 - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La présente convention règle les rtoarpps etnre emplueorys et salariés des etpensrries ssies dnas l'ensemble du treiritroe métropolitain et les DOM qui eencrext l'activité de ganrd magasin, misaagn populaire, définie suos le cdoe NAF 52.1 H et 52.1 E (APE :

63.01 et 61.02). Les cdeos NAF attribués par l'INSEE aux eerupymols ctnienstuot une présomption de classement.

Snot rattachés à cttee cteiononvn cleoclitve l'ensemble des établissements des sociétés de gnards mgaansis ou de magnsias pleuropias n'exerçant pas une activité nemteett différenciée de clele de grnad msgaain ou de masaign populaire, et ntoamnemt :

- les msanaigs de ces sociétés n'ayant pas une activité caoelcmrme spécialisée ;
- leurs sièges suoiacx et aeurts établissements arstiatfdnmiis ;
- les ctnelraes d'achat des sociétés de gnrdas mginasas ou de mgsnaais pilreopas (NAF 51.1 P et 51.1 U) ;
- les entrepôts rattachés à la dtae du 1er mras 1998 aux cnneitonvos cceotlivles des gndras maigasns ou des maginass populaires.

Article 1-2 - Clause de choix

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les établissements peuvent otepr ernte l'application des tteexs cetvoiennnls ayant le présent camhp d'application et l'application d'une ature ctnoneivon cliovlcete scsistulebpe de régir luer activité, par vioe d'accord aevc lreus délégues sicndayux ou, à défaut de délégues syndicaux, par vioe d'accord aevc leurs représentants du personnel, mandatés par les otgaarinonsis sciayledns représentatives sur le paln national. Cette possibilité de cihox srea préalablement portée à la cainnscsoane du personnel.

La même possibilité de cohix s'appliquera aux établissements créés postérieurement à la siratnuge de la présente cvnionoten collective.

Article 2-1 - Durée

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La présente contvoienn est cuncole puor une durée indéterminée.

Elle ertenra en aptclpaoiin le leaemnidn du juor de son dépôt auprès du sceivre compétent.

Article 2-2 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La présente cvoenniotn puet être dénoncée par cunhcae des piarets saetniiargs suos réserve d'un préavis de 3 mois, dnas les cndtonoiis prévues par la loi.

Les efefts de la dénonciation snot cuex prévus par la loi.

Article 2-3 - Révision

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La révision de la présente cnovneiotn ne pourra être demandée que par l'une des ootarnaiisgn signataires.

La dnmdaee de révision, adressée par pli recommandé aevc accusé de réception, devra être accompagnée d'un prjeot de modification.

Les propaurerls cemcnmeroot 15 jrous au puls trad après la dmadaene de révision.

Sleues les organotniaiss siarenagits de la présente cnniotoevn et cleles qui y aonrut adhéré conformément aux dtsioipnisos de l'article L. 132-9 du cdoe du traavil et de l'article 16.3 de la présente ctvonenois sorent habilitées à siengr les aannevts de révision.

L'opposition à l'entrée en vgueir d'un anvanet ptuaort révision de la présente coionvtne comme il est prévu par l'article L. 132-7-I du cdoe du tirvaal ne puet porriude effet, conformément à l'article

L. 132-7-III didut code, que lorsqu'elle émane de la majorité des orgitnnaaisos sdecylrias sniragateis de la cveoninton ou y anayt adhéré antérieurement à l'ouverture de la négociation de l'avenant.

Article 2-4 - Information du personnel et de ses représentants

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Dnas chaque esretirpne ou établissement cimpros dnas le champ d'application de la présente convention, un ealeixprme de la cvieotonnn srea riems à chacun des meermbs du comité d'entreprise ou d'établissement, asnii qu'aux délégués du pnorsneel et aux délégués syndicaux.

Un eirlaxpmee de la cioteveonnn srea tneu à la dotipisosin du pneesornl dnas l'établissement et un epxeiramle en srea affiché.

Article 2-5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Conformément à la législation en vigueur, et suos réserve des décisions de mdtooaifiou ou de sottuiutbsn qui prunorot être persis par accord, la présente cvnoitnoen ne puet être l'occasion d'une réduction des angatveas iidedumevenlnlit acquis.

Droit syndical

Article 3-1 - Droit Syndical

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les piaerts cttanctroenas rcnaseensoint aussi bein puor les eymuproels que puor les salariés le diort de s'associer puor la défense des intérêts afférents à luer ciotdonin de salariés ou d'employeurs.

Les eulorympes s'engagent à ne pas pdrrene en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, les onipnois ptqeulois ou philosophiques, les carynoces rlseiegues du salarié puor arrêter leurs décisions en ce qui cenrnoce l'embauchage, la cnuodtie ou la répartition du travail, les mrsuees de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne fraie aunuce psiroesn sur le pseornenl en fvaeur de tel ou tel sndyiat (1).

Les eumpryleos et les salariés renerpsetcot les doontiiipssss légales et réglementaires sur l'exercice du droit scdyainl dnas les entreprises, et en ptelaiucirr ceells des atrcleis L. 412-1 et 412-2 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpotsniosiis de l'article L. 412-2 du cdoe du tvaiarl (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 3-2 - Absences pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Des aontisuotiars d'absence sreont accordées après préavis d'au

moins 1 seiname aux salariés dvneat aesisstr aux réunions suttratiae de luer oirnaaisogtn syndicale, sur présentation d'un dceumnot écrit émanant de celle-ci.

Les oaoigsarntins siyedcnlas cttieunost lrembinet luers délégations aux cnismoisoms parrtieais ou miexts teuens dnas le crdae de la présente convention, dnas la lmtiie de 6 représentants par orosigniaatn saycndile (étant précisé que, luqrsoe psrlieuus oaartsnognis sidyclanes snot rattachées à une même confédération, la lmtiie de 6 s'applique au nmbroe total de représentants de l'ensemble de ces organisations).

Puor cuex de ces représentants qui snot salariés d'entreprises de la profession, la pctrriatpoan dûment constatée à la réunion ne diot entraîner acunue réduction de rémunération et luers fiars éventuels de tronsaprt et de séjour sornet remboursés dnas les cidonnoits stauvenis :

a) Firas de trrpansot :

- siot sur la bsae d'un blelit SCNF en 2e classe, le cas échéant aevc supplément TGV ;
- siot sur la bsae d'un billet d'avion en caslse économique et des frais de nattvee entre l'aéroport et la ville ;
- déduction ftiae dnas l'un ou l'autre cas des réductions éventuelles ;
- siot sur la bsae des frais kilométriques évalués seoln le barème de l'entreprise.

b) Faris de séjour (repas et, éventuellement, niut d'hôtel) :

- selon les modalités en veugur dnas l'entreprise.

Les peratis s'emploieront à ce que ces aitatosoirnus n'apportent pas de gène snibelse au bon femncenotonint des entreprises.

Ledtesis abecsnes ne vernoidt pas en déduction des congés annuels.

Des congés poonrurt être accordés, dnas les ctionidnos prévues par la loi, aux salariés désireux de paerpictir à des seatgs ou sssoeins de fmtaooirn économique et saciloe ou de fimoootran syndicale.

Article 3-3 - Démission pour exercice de fonctions syndicales

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Dnas le cas où un salarié est appelé à qeuttr son epomli puor eeexcr une fciotonn syndicale, celui-ci jouira, pndeant 1 an à ptrair du momnet où il a quitté son emploi, d'une priorité d'engagement dnas cet eolpmi ou dnas un epmloï équivalent. La ddnmaee diot être présentée dnas le mios qui siut l'expiration du manadt de l'intéressé.

En cas de réembauchage, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux qui sont liés à l'ancienneté, et les mesures nécessaires seront prises pour faciliter éventuellement sa réadaptation professionnelle.

En cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu de 1 an, l'intéressé aura droit à une indemnité équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales.

Article 3-4 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les syndicats représentatifs qui existent dans une section syndicale dans une entreprise emploient au moins 50 salariés peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dont le nombre, le statut et la mission sont fixés par le code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, ces syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical dans que cette désignation lui offre un crédit d'heures spécifique.

Article 3-5 - Affichage des communications syndicales

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'affichage des documents syndicaux se effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés à ceux qui sont affectés aux bureaux des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces documents syndicaux est tenu au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Tous les documents mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, sur des lieux de passage fréquentés par les salariés.

Tous les documents et tractages de nature syndicale peuvent être imprimés et diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Représentation du personnel

Article 4-1 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le nombre, le statut et la mission des délégués du personnel sont fixés par le code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter à l'employeur ou à son représentant toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des règlements

concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que de la présente convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de tous les domaines et autres tribunaux relevant à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés peuvent faire valoir eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

L'ensemble des délégués est reçu chaque mois par le chef d'entreprise ou par son représentant au moins 1 fois par mois aux réunions fixées d'un commun accord entre les parties.

Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité pour renseigner sur les questions qu'ils ont à traiter.

En règle générale, ces réceptions sont le plus souvent organisées de travail.

Sauf cas exceptionnelles, les délégués reçoivent au chef d'entreprise, 2 jours avant la réunion, une note écrite exposant l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transmise par les services du chef d'entreprise sur un formulaire spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai légal de 6 jours après la réunion, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise, peuvent être affichés par les délégués aux endroits prévus par la loi.

La compétence du délégué s'étend au collège qui l'a élu, sauf pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Article 4-2 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Pour tout ce qui concerne les comités d'entreprises (composition, attributions, fonctionnement, statut des membres élus et des représentants syndicaux), ainsi que pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprises, il sera fait application des lois et décrets en vigueur.

Le comité d'entreprise a pour objectif d'assurer une expérimentation ciblée des salariés, permettant la prise en compte partenaire des intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de réforme à améliorer les

cintidnoos de travail, d'emploi et de foritoman poosilnnlfserree des salariés, lerus cndontoois de vie dnas l'entreprise ainsi que les coointndis dnas lequeluelss ils bénéficient de gieranats cvcoitleles mentionnées à l'article L. 911-2 du cdoe de la sécurité sloacie (couverture crtone le ruique décès, les rsiqueus patnrot antiette à l'intégrité psquhiye de la pnrsenoe ou liés à la maternité, les riuqess d'incapacité de trvaail ou d'invalidité, etc.).

Les memrebs tetaiiurls du comité d'établissement éluspour la première fois⁽¹⁾ peuvent bénéficier, dnas les codniitnos et leiiimts prévues à l'article L. 451-3 du cdoe du travail, d'un sgtae de foaitmorn économique d'une durée mmaxalie de 5 juors dispensée siot par un ogiramnse fauingrt sur une ltise arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de la frootmian professionnelle, de la pormotion salioce et de l'emploi, siot par un des oiaresngmes visés à l'article L. 451-1 du cdoe du travail.

Cette famotiorne économique peut être renouvelée lorsquse les élus ont exercé luer maadnt peadnnt 4 ans, consécutifs ou non⁽²⁾.

Le tmepls consacré à ctete ftaromion est pirs sur le teps de taiarl et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du tmepls qui, en apiaocptlin de l'article L. 434-1 du cdoe du travail, est alloué aux mbmeers du comité d'entreprise puor l'exercice de luers fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au ctarphe Ier du ttire V du lvrie IV du cdoe du travail.

Le fnemiencnat de cette faiotmrn est pirs en chrgae par le comité d'entreprise.

Dans les esnpeterris où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fiat pas ostbclae à la création d'activités silcaeos et clreullutes par acord entre l'employeur et les mreebms du comité ; cet aoccrd déterminera les reursosecs qui senrot consacrées à cette création.

(1) Temres eluxcs de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa ecxlu de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 4-3 - Organisation des élections

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'élection des représentants du pneensrol est réglée par les dnsioistpios légales et réglementaires en vigueur. En vteru de ces dpsntosiiios :

- les délégués du prnnesol snot élus dnas les établissements dnot l'effectif a aeitntt au monis 11 salariés preadnt 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;

- le comité d'entreprise est mis en pacle dnas l'entreprise dnot l'effectif a atetint au mnios 50 salariés pennadt 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;

- l'élection a lieu, tuos les 2 ans, à la même dtae puor les délégués du ponsenrel et puor les représentants du psnoerenl au comité d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dtiiossinops légales, il est constitué, dnas les enreipretss ou établissements de puls de 25 salariés, 2 collèges électoraux dnot l'un réunit les ouervris et les employés, l'autre les ingénieurs, les cehfs de service, les tnicnheiecs et les agnates de maîtrise. Dnas les eepmseirrs ou établissements ne dépassant pas 25 salariés, il est constitué un collège électoral uuinque ranurpoget l'ensemble des catégories professionnelles.

Toutefois, puor l'élection du comité d'entreprise ou d'établissement, les ingénieurs cefhs de sevirce et cerdas administratifs, cruiammocex ou tnqecihues consettuunt un collège spécial lusorqe luer nbrmoe est au moins égal à 25.

La répartition du pnsneroel dnas les collèges électoraux et la répartition des sièges ernte les différentes catégories fnot l'objet d'un acrcod etnre le cehf d'entreprise ou son représentant et les oisagoitnarns sadinlyecs représentatives, asini que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Cet acrcod diot rpceest les pipicrens généraux du droit électoral et les dotopnsiisis spécifiques du cdoe du travail.

La drectioin imrnfoe le personnel, par affichage, de l'organisation des élections en précisant la dtae envisagée puor le pimreer tuor de ces élections, qui diot se pcealr au puls trad le 45e juor saniuv celui de l'affichage, et elle ivitne par écrit les ogarotsinnias sidanlecys représentatives à négocier le pcltroooe d'accord préélectoral et à établir les leitss de lures candidats.

Dnas le cas d'un renlvoenleuemt de l'institution, ctete intoaitvin diot être fiate 1 mios aanvt l'expiration du mdanat des représentants en ecxirece et le pimerer tuor des élections diot avior leiu dnas la qanniuzie qui précède l'expiration de ce mandat.

Qu'il siot rcdeioumt ou négocié, le poorcotle d'accord ertne la ditoricen de l'entreprise et les osnartignoais slydcnieas ptorera notanemmt sur :

- la répartition des sièges entre les collèges ;
- les modalités pirutaeqs du sriutcn ;
- l'information du pnermseol concerné ;
- les délais de cmiutinmocoan des listes.

Ce protocole, qui rpeeprrlaa également les cniooitdns d'électorat et d'éligibilité et qui porura fixer une dtae lmtiie de dépôt de présentation des ltiess de candidats, srea trmnais à l'inspecteur du travail.

Un erpaeixmle en srea fourni, sur sa demande, à chuqae délégué syndical.

En totue occurrence, le sitcrun arua leiu pnnaedt les hruees de tviaarl et le teps passé aux élections srea rémunéré cmome teps de travail.

Des eelnmtecmpas spéciaux en nomrbe sfuifnsat sreont réservés pendant la période prévue puor les opérations électorales à l'affichage des cuicnnamiotms sevaiutns :

1. Avis du stcriun ;
2. Lsite électrale par collège ;
3. Ttxes cncnonreat le nombre des sièges à pouvoir, les

ctnoidoins d'électorat et d'éligibilité, les élections et voies de rurcoes pssboiels ;

4. Lsite des cndaiatds ;

5. Procès-verbaux des opérations électorales ;

6. Poeeoctrs d'accord, le cas échéant.

Tuos les éléments cerncaonnt les élections srenot communiqués aux salariés à dlmioice ainsi qu'aux VRP et aux salariés en déplacement professionnel, à luer domicile, en même tpems qu'aux salariés occupés à l'intérieur de l'établissement.

Article 4-4 - Déroulement du scrutin

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Il est procédé, dnas cuhcan des collèges, à des votes séparés, au suirtcn srceet suos enveloppe, puor les memrbes tretiuais et les mrebmes suppléants.

Le scriutn est de Itsie à 2 truos aevc représentation pnoopoltrirlnee à la puls forte moyenne.

Le breuau électoral de cqhuae stceion de vtoe est composé cmome il est prévu par le ptorlooce électoral.

Si un ptrlcoooe n'a pu être conclu, le barueu srea composé puor cqhuae collège des 2 électeurs les puls âgés et du puls jeune, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence apdinperrtaa au puls âgé, suaf s'il se présente cmmoe candidat. Chuqae Itsie purroa désigner, prami les électeurs, un délégué puor s'assurer du bon déroulement du stirucn (1).

L'employeur, rnsalebsope de l'organisation matérielle du scrutin, puet désigner un salarié puor aitesssr au déroulement et au dépouillement du scrutin, aisni qu'à la rédaction du procès-verbal. Si le breuau aviat à pdrenre une décision, ce salarié aairut smmnipeet viox ctvsnioalue (1).

Le dépouillement du vtoe a leiu immédiatement après l'heure fixée puor la fin du sricutn et ses résultats snot consignés dnas un procès-verbal en pusulires emelprexais signés par les mebmres du bureau (1).

Un exlmiraep en est reims à cauhe élu et à cuaque délégué syndical, un autre srea affiché dès le leadnimen dnas l'établissement, un autre eelarximpe rsteenrte les mians de la direction.

Le procès-verbal est tmairsns dnas les 15 jours, en dbloue exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Lsquore l'institution n'a pu être msie en palce ou renouvelée, un procès-verbal de cnreace est établi par le cehf d'entreprise ou son représentant, affiché dnas l'entreprise et tanisrms dnas les 15 juors à l'inspecteur du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa

des aiterlcs L. 423-13 et L. 433-9 du cdoe du tiarval rfaliets à l'organisation des élections des délégués du prnoenesl et des mrmeeks du comité d'entreprise (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 4-5 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le comité d'hygiène, de sécurité et des citnnndoios de tvaiarl a puor mosisin de cubreitnor à la pcreitoton de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de cuex mis à sa dospoitiisn par une epteinsrre extérieure, y coimrps les tluvrelaaris temporaires, ansii qu'à l'amélioration des ctnionodis de travail, nteamonmt en vue de faiitcelr l'accès des fmeems à tuos les emoipls et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également puor mssioin de velleir à l'observation des peorntirpiscs législatives et réglementaires priess en ces matières.

La msie en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des cidoiotnns de taivral ne s'impose que si l'effectif d'au mions 50 salariés a été atietnt pdenant 12 mios consécutifs ou non au corus des 3 années précédentes.

Dnas les établissements de minos de 50 salariés, les délégués du pnooesrl snot ineistvs des miinssos dévolues aux mreebms du comité d'hygiène, de sécurité et des cntnodois de travail, qu'ils erneext dnas le cadre des mnyoies prévus à l'article L. 424-1 du cdoe du travail. Ils snot également suimos aux mêmes otanlgibis (1).

En acpioplaitn de l'article L. 236-10 du cdoe du travail, les représentants du pneerosnl aux comités d'hygiène, de sécurité et des codonniits de tiavrl bénéficient d'une fmiootarn destinée à les iitnier aux méthodes et aux procédés à mttere en oeuvre puor prévenir les requiss pfloresosneis et améliorer les ctndooinis de travail.

Cette foroamtin srea assurée dnas les cotidinos fixées par l'article L. 236-10 du cdoe du tariavl et les décrets pirs puor son application. Il est ntenmoamt précisé que dnas les établissements de mnois de 300 salariés les dépenses engagées à ce tirte snot déductibles, dnas la litmie prévue au 2e alinéa de l'article L. 451-1 du cdoe du travail, du mntraot de la pptcriatoian des eyrolmupes au fmninnaect de la fmraroon pslsnierolnoef continue.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 236-1 du cdoe du tiaravl aux temres duquel, en l'absence de CHS-CT dnas les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du peesronnl de ces établissements ont les mêmes moiissns et moyens que les membres disdtes comités (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 4-6 - Comité central d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'élection des membres du comité central d'entreprise est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux accords d'entreprise.

Les dispositions particulières relatives au fonctionnement du comité peuvent faire l'objet d'un règlement intérieur.

Les frais de transport et de séjour entraînés par les membres du comité par leur participation aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur seront pris en charge par l'entreprise selon les règles en usage dans l'entreprise.

Article 4-7 - Comité de groupe

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La constitution, la composition et le financement du comité de groupe sont organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Il en sera ainsi notamment de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe.

Article 4-8 - Exercice des fonctions

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le temps passé par l'exercice des fonctions de représentant du personnel sera rémunéré comme temps de travail (tous les éléments du salaire inclus).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder, sauf circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures prévu par la loi en fonction de l'effectif de l'établissement.

Dans ce nombre d'heures n'est pas compris le temps consacré aux conversations spéciales de la direction ou aux réunions périodiques : le temps passé à ces réunions (y compris celles tenues à la suite d'une réunion spéciale de la direction) est payé comme temps de travail sans être déduit du crédit d'heures, sauf ci-dessus, dont doivent prendre les représentants titulaires.

Afin de n'apporter aucune avantage au fonctionnement normal de l'entreprise, les déplacements des représentants du personnel ne doivent être effectués qu'après que ceux-ci en ont informé leur supérieur hiérarchique, ou son remplaçant, selon les usages en vigueur dans chaque entreprise.

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut entraîner un désavantage pour l'entreprise, les déplacements des représentants du personnel ne doivent être effectués qu'après que ceux-ci en ont informé leur supérieur hiérarchique, ou son remplaçant, selon les usages en vigueur dans chaque entreprise.

Les représentants du personnel ne peuvent être licenciés en raison de faits découlant de l'exercice normal de leur fonction.

Les employés s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de représentant du personnel pour l'affectation ou la mutation au sein de l'entreprise.

Formation du contrat de travail

Article 5-1 - Principes directeurs concernant l'embauche

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs.

Cependant, aucun prérequis ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son attachement à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf si portées constatées par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (1).

Les employés font connaître leurs besoins de personnel au service de l'agence locale par l'emploi. Ils se réservent de recruter à toute époque à l'embauche direct. Les cotis de sécurité les salariés et leurs représentants sont préalablement informés des boîtes de pension de l'entreprise avant l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour les postes à pourvoir à temps complet, les salariés occupent à temps partiel des emplois de mêmes caractéristiques non prioritaires. Les cotisations versées lors de l'embauche sont bénéficiées de cette priorité - qui ne saurait faire obstacle au respect des obligations légales d'embauche exercée (priorités de recrutement, salariés handicapés) - non moins fixées par la convention ou l'accord d'entreprise abordé ou, à défaut, par l'article L. 212-4-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 5-2 - Embauche

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le salarié recevra, lors de son engagement, un ensemble de son contrat de travail ou une lettre spécifiant sa fonction, sa position dans la hiérarchie, ses responsabilités et ses appointments, ainsi que le lieu de travail, sous réserve d'une clause de mobilité pour les grades (1).

Lors de son engagement, la personne recrutée est invitée à prendre connaissance de la présente convention collective et des avantages s'y rapportant.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical obligatoire d'embauche le plus rapidement possible et au plus tard avant la fin de sa période d'essai, dans les conditions et sous conditions prévues par le code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 121-6 du code du travail aux termes de quel que soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne présente aucun caractère finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes

Article 5-3 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le contrat de travail de droit commun est le contrat fixant la détermination de durée et que le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir déboucher un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, à l'exclusion des cas concernant la durée de la période d'essai et des cas concernant la rupture du contrat de travail.

Article 5-4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Durant la période d'essai, l'employeur vise à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fixé avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin de vérifier l'état de sa situation financière des parties.

Pour l'encadrement, si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être prolongée dans les conditions fixées dans l'annexe au tableau à la catégorie de personnel dans laquelle se range le salarié (cadres ou agents de maîtrise).

Exécution du contrat de travail

Article 6-1 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le 1er jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'il ait été l'emploi de début.

Le cas où le contrat en cours d'exécution a été précédé, dans l'ordre chronologique, par un autre contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du 1er jour du précédent contrat.

Les congés et les périodes de repos sont pris du contrat de travail assimilés par la loi à tout travail effectif pendant dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés par la présente convention collective à tout temps de présence effective pour la détermination de

l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- le congé d'adoption ;
- le service militaire ouvrant lorsqu'il est situé entre 2 périodes d'emploi chez l'employeur.

Le salarié réembauché en acceptant des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la présente convention bénéficie des avantages accordés à la même de l'ancienneté auquel il tient du fait du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de fin de contrat lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de fin de carrière sera calculée que ses déductions des sommes précédemment perçues à ce titre et une avarice ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté auquel il a été embauché.

Article 6-2 - Changement de situation du salarié

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le salarié devra communiquer, lors de son embauche et pendant toute la durée de son contrat de travail, toutes les informations sur les éléments de sa situation sociale ayant des conséquences sur ses droits à l'égard de l'employeur et sur les droits sociaux de l'employeur à son égard.

Pour tout changement dans la situation sociale du salarié postérieurement à son embauche et entraînant modification des droits sociaux de l'employeur, le salarié devra :

- faire la déclaration ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 6-3 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Toute modification de contrat entraînant modification de droits sociaux ou de conditions de travail l'objet d'une notification écrite préalable à l'intéressé et de 1 an devant au contrat de travail signé par les deux parties.

Article 6-4 - Mutations et affectations temporaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter

momentanément un salarié à un travail ceprnooadnsrt à une quiaifualctn inférieure à celle de son empli habituel. Dans ce cas, ce salarié csrvneroea le bénéfice du salaire de son précédent emplois pendant la période de mutation qui n'excède pas 3 mois.

Les salariées en situation de grossesse bénéficient du droit à l'emploi précédent pendant la durée de leur absence pour cause de grossesse, conformément aux dispositions de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Les mutations ou remplacements temporaires ne sont prononcés qu'en cas de nécessité de service et portent l'objet de dispositifs spécifiques dans la nature des exercices catégorielles. Lorsque l'emploi occupé dans le remplacement sera d'une nature supérieure à celle de l'emploi habituel du salarié et que le remplacement devra de façon continue pendant plus de 1 mois, il devra en être tenu compte dans la rémunération du salarié pendant cette période.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continuera à bénéficier de l'ancienneté auquel dans son précédent emploi.

Article 6-5 - Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Lorsqu'un salarié est appelé, à sa demande ou à la demande de l'employeur, à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un transfert ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions (notamment de rémunération) de cet échange ou de cette mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans ses fonctions métropolitaines dans l'entreprise.

Article 6-6 - Dossier du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer dans le dossier qu'après signature de l'intéressé ou confirmé par l'entreprise recommandée.

Le salarié pourra demander par écrit à consulter son dossier personnel. La possibilité lui est donnée au plus tard 4 jours après la réception de cette demande qui sera inscrite et datée sur un registre spécial prévu à cet effet.

Le salarié pourra faire connaître ses revendications éventuelles par écrit dans les 4 jours qui suivront la consultation.

Aménagement et réduction de la durée du travail

Article 7-1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La loi du 19 janvier 2000 a réduit la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine à partir du :

- 1er janvier 2000 dans toutes les entreprises ou unités économiques et salariales employant plus de 20 salariés ;

- 1er janvier 2002 dans les autres entreprises.

L'objectif de la réduction de la durée de travail est en particulier la création d'emplois et la réduction de la précarité.

Article 7-1-1 - Durées maximales du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La proportionnalité entre la durée du travail des employés ne permet pas de journées de plus de 9 heures de travail effectif sauf, le cas échéant et dans la limite de 10 heures, pour :

- ceux des employés dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 1 ou 2 jours dans la semaine ;

- ceux des employés des magasins permanents à proximité immédiate qui réalisent l'accomplissement d'une journée de plus de 9 heures par semaine est la condition de la réduction du nombre de jours de travail de 6 à 5 par semaine ;

- les salariés de certains secteurs techniques (entretien électrique, informatique, sécurité incendie...), dont la durée du travail est organisée par cycles comportant un service de nuit et devant faire l'objet d'une négociation d'entreprise ;

- en cas de circonstances exceptionnelles, les salariés amenés à effectuer des tâches de maintenance, entretien, dépannage...

La limite de 9 heures et celle de 10 heures ne s'appliqueront pas dans les journées d'inventaire - dans la limite fixée par l'article D. 212-16 du code du travail et pendant, au maximum, 4 journées par an - non plus que pour les travaux dont l'exécution immédiate est souhaitée afin de prévenir des accidents ou assurer des secours de sauvegarde.

La durée horaire moyenne du travail des employés, calculée sur une période de 8 semaines consécutives, ne pourra pas dépasser 42 heures.

Article 7-1-2 - Négociation annuelle sur la durée du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La durée du travail effectif, telle que définie par la loi, et l'organisation du temps de travail font l'objet d'une négociation annuelle d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives.

Article 7-2 - Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le travail peut être organisé par roulement et par relais, selon des horaires individuels ou collectifs (1).

Il peut être fait application, pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de sécurité et de sécurité incendie, des possibilités dérogatoires prévues par l'article 5 du décret portant application de la loi du 21 juin 1936 dans le détail considéré (2).

Les modalités de l'organisation du temps de travail, notamment celles qui permettent d'assurer la réduction de la durée du travail, doivent être conçues dans l'intérêt de la compétitivité de l'entreprise, de l'emploi et de la qualité de vie au travail des salariés.

Ces modalités doivent être étudiées et appliquées dans le respect des prérogatives du comité d'entreprise ou d'établissement.

(1) Ainsi étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail qui précise les modalités de mise en place des horaires individualisés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Ainsi étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 et de l'article L. 212-1 du code du travail, le régime d'équivalence de la durée du travail devant être adapté à la durée légale de travail de 35 heures (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 7-2-1 - Négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Une négociation d'entreprise devra être ouverte avec les organisations syndicales représentatives sur les conditions de l'organisation et de la réduction du temps de travail.

Article 7-2-2 - Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Plusieurs options sont possibles :

Option 1

Réduction de la durée effective du travail.

Option 2 (1)

Réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de congés supplémentaires.

Rappel : lorsque la réduction du temps de travail se fait par arrêt de journées ou demi-journées de repos, il faut faire attention à réduire la durée effective moyenne sur l'année, aux conditions prévues par l'article L. 212-9 du code du travail, la prise de ces journées doit se faire pour patiner au choix de

l'employeur et pour partie au choix du salarié, la celle de paix peut être déterminée par accord d'entreprise.

Option 3

Réduction du temps de travail avec modification des horaires.

En accord avec les dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent faire varier la durée hebdomadaire du travail aux conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail (2).

Les trois options indiquées ci-dessus peuvent être combinées entre elles.

Rappel : les dispositions prévues à l'article 7.1.1 ne sont pas applicables en cas de modulation.

Le résultat à la mailout est possible sous réserve qu'un accord d'entreprise en fixe le cadre et les modalités, étant rappelé que les heures effectuées au-delà d'une durée moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine travaillée et, en toute occurrence, celles effectuées au-delà de 1 600 heures par an sont des heures supplémentaires ouvrant droit aux bonifications, monoarriats et, le cas échéant, rejets de cotisations prévus par la loi.

(1) Phagasarpe étendu sous réserve que, en application de l'article L. 212-9 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels les heures supplémentaires doivent être rémunérées en fonction des critères de repos (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Ainsi étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du code du travail qui prévoit également des heures supplémentaires les heures excédant la durée maximale fixée par la convention (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 7-3 - Organisation de l'horaire de la semaine

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La durée du travail peut être répartie inégalement sur les différents jours de la semaine.

Elle peut être répartie sur moins de 5 jours, et notamment sur 4 jours ou 4 jours et demi. La mise en place de cette option se fait après consensus du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sous réserve des dispositions légales qui permettent de déroger à la règle du repos dominical. Ce repos est d'une durée minimum de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures du repos quotidien minimal.

Le travail le dimanche ne peut être organisé que sous les dérogations apportées par le législateur à la règle du repos dominical. Dans ce cas, il doit être fait appel par priorité au volontariat.

En outre, dans les secteurs non alimentaires, les dispositions suivantes sont applicables :

1. Le nombre de semaines durant lesquelles la durée du travail de chaque salarié peut être répartie sur 6 jours ne doit pas dépasser 9 par an.

2. Durnat les aertus semaines, lsrquoe la durée du tviaarl est répartie sur 5 jorus ou 5 jruos et demi, la journée ou la demi-journée de ropes supplémentaire dreva précéder ou sruive immédiatement le juor de rpeos hmoaredbade légal.

3. Lqrosue la durée du trviaal srea répartie sur 5 jours, les salariés qui en fnoret la ddanmee écrite prorount onbteir que le snoed juor de repos luer siot accordé un autre juor que le samedi ou le lundi.

Dnas le cmmeorce alimentaire, la répartition de l'horaire sur la simeane frea l'objet d'une négociation spécifique d'entreprise.

Article 7-4 - Journée individuelle de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Sous réserve des etcxineops définies à l'article 7.1.1 ci-dessus, la durée quidntnoiee du tivaral eefifctf de caquhe employé ne peut excéder 9 heures.

Tout salarié bénéficie d'un ropes qtuideoin d'une durée mniamlie de 11 hruees consécutives, portée à 12 hreeus consécutives puor les salariés de mnios de 18 ans. Frnoet eotcxiepn les salariés employés dnas des activités de garde, de sclvreinuale et de pacnermee caractérisées par la nécessité d'assurer la sécurité des biens et des personnes, asni que les salariés employés dnas des activités de matiuonnten ou d'exploitation qui coconrrent à l'exécution de prsoatitnes de transport, dnot le ropes qjodeiut diot avoir une durée d'au mnios 9 hreues (1).

La journée de tviraal ne porrua ctmorper monis de 3 hruees de tivraal effectif.

Toute période ciutnone de tvarail eiftefcf d'une durée de 4 hruee dnrnoea leiu à une psuae de 1/4 d'heure(2).

Son atittoiurban n'entraînera pas de réduction des ampeneoptnits de ses bénéficiaires lros de la réduction du tmpes de travail.

Afin de s'assurer de la psire eefticve de ces pauses, dnas l'intérêt de la santé et de la qualité de vie au tiraavl des salariés, les eirtpeerrss poerdnnrt toetus diooissnpits adéquates.

Cette pasue de 1/4 d'heure s'imputera sur le tpems de puase d'une durée mmlianie de 20 menitus institué par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 puor tuot tpems de taiarvl qdutoiien de 6 heeours ou plus(2).

Ce tpems de pause ne s'ajoutera pas aux tpems de pause qui sianeret déjà pratiqués dnas l'entreprise.

(1) Phasre étendue suos réserve que, en atplpcioain de l'article D. 220-7 du cdoe du travail, des périodes au mnios équivalentes de ropes ou, à défaut, une ceptaotnrie équivalente soenit accordées aux salariés concernés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa eclxu de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 7-5 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les hereus supplémentaires snot celels effectuées au-delà de la durée légale du travail. Eells cetniutsons puor les espnrierets un periemr meoyn de gérer les vioariants d'activité aeeluqxls elels snot confrontées ; le rurceos à la moioltudan de la durée du traavil diot avior puor conséquence d'en réduire le nombre.

La rémunération des hurees supplémentaires est calculée

conformément aux doinpoiistss légales.

Toutefois, la maoritaojn de cttee rémunération est portée à 100 % (cette mioatajorn de 100 % ilcunnat la matroiaojn légale) puor les hueers supplémentaires effectuées dnarut la période de niut définie par l'article L. 213-2 du cdoe du travail, en conformité aevc la devtirice européenne n° 93-104 du 23 nvermobe 1993, comme la période crosipme ernte 22 heuers et 5 heures.

Les hueres supplémentaires dnnoent leiu aux ropes cmetanporsues prévus par la loi.

Article 7-6 - Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le tvaaril effectué le dicanhme sur austtroaoiin de l'autorité compétente et en alpatcpoin de l'article L. 221-19 du cdoe du tvaairl donne leiu à l'attribution d'un rpoes compensateur, drnaut la qizianune qui précède ou qui siut ce dimanche.

La rémunération des hurees effectuées drnaut ce dcmanie est majorée de 100 %, que ces heerus soient cprsomies ou non dnas la durée légale du travail, à l'exclusion de ttuoie aurtre majoration.

Article 7-7 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les juors fériés snot cuex déterminés par l'article L. 222-1 du cdoe du travail.

Les heeurs de tvarial pudrees par suite de chômage des jorus fériés ne pevuent dnnoer leiu ni à ptere de silraae ni à récupération.

Le 1er Mai est onoteligarbmiet chômé.

La rémunération des hruees effectuées druant ces jours fériés est majorée de 100 %, cttee moariotjn iclnaut la mioaoajtrn éventuellement due puor heeours supplémentaires.

Dans les mgisanas qui rentest fermés le Inudi de Pâques et/ou le Inudi de Pentecôte, cuex des salariés affectés à la vnete qui snot en rpoes de roemulent le Inudi bénéficieront de 1 juor de congé supplémentaire à l'occasion du Iduni de Pâques et/ou du Indui de Pentecôte.

Lorsqu'un juor férié est travaillé, le rceours au voorlnaaitt est recommandé.

Article 7-8 - Report de l'heure de fermeture des magasins

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Anvat toute décision aanyt puor obejt de feixr au-delà de 20 hueres l'heure de fmerurete d'un magasin, la dcreiioin derva cotuneslr le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à defaut, les délégusés du psennoerl et eggeanr une négociation sur ses modalités aevc les délégusés syndicaux.

L'accord éventuel devra préciser notamment :

- l'heure de la fin du travail ;
- le cas échéant, les salariés ne bénéficieront pas les salariés ;
- les mesures prises à la sécurité des salariés.

Cette disposition ne concernera pas les salariés qui travaillent déjà au-delà de 20 heures.

Article 7-9 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

a) Les salariés bénéficient du régime des congés établi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, précisé et complété par les dispositions suivantes.

b) La période légale des congés est fixée par principe du 1er mai au 31 octobre.

c) La faroite des congés excédant 24 jours ouvrables peut, au gré de l'employeur, être donnée à une époque différente de la période légale.

d) Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés dans chaque service, par voie d'affiche ou par émargement des feuilles de vacances.

Les contrôles régulaires dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (1).

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou technique bénéficieront d'une priorité pour prendre, sur leur demande, leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

e) En sus de celles prévues par la loi, et notamment l'article L. 223-4 du code du travail, les périodes suivantes sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes d'absence pour maladie ou accident ayant fait l'objet de l'indemnisation complémentaire instituée par l'article 9-4 de la présente convention ;

- les congés pour événements familiaux prévus à l'article 9.9 de la présente convention ;

- les périodes d'absence pour cause de mariage accordées au cours de l'année ;

- les périodes durant lesquelles le salarié siège comme juré ;

- les périodes militaires de réserve obligatoires.

f) L'indemnité de congé payé est réglée conformément aux

dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

g) Dans les cas suivants qui résultent fermés le lundi de Pâques et/ou le lundi de Pentecôte, ceux des salariés affectés à la vente qui sont en repos de vendredi le lundi bénéficieront de 1 jour supplémentaire de congé, comme il est indiqué à l'article 7.7 de la présente convention, à l'occasion du lundi de Pâques et/ou du lundi de Pentecôte.

Ces jours de congés supplémentaires sont en principe pris en dehors de la période des congés payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 7-10 - Astreintes

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Quelle que soit la qualité de l'organisation du travail, il arrive que des interventions doivent être effectuées d'urgence, en dehors de toute programmation, pour éviter ou réparer un accident, assurer le bon fonctionnement des installations nécessaires à la vie de l'entreprise (installations électriques ou informatiques, chaîne du froid) et, plus généralement, assurer la sécurité de la clientèle, du personnel et des installations.

Il en résulte la nécessité pour les entreprises d'instituer après avis du comité d'entreprise - ou, à défaut, des délégués du personnel - des dispositifs d'astreintes concernant un petit nombre de spécialistes (électriciens, informaticiens et autres de sécurité notamment).

L'astreinte peut se définir par l'obligation pour le salarié d'intervenir en cas de nécessité, pendant la durée de l'astreinte, en dehors de son horaire normal de travail, soit immédiatement (à distance), soit rapidement (sur place) et, pour cela, de pouvoir être joint à tout moment par l'entreprise (habituellement par téléphone) pendant toute la durée de l'astreinte.

Le temps d'astreinte n'est pas un temps de travail effectif et les règles concernant l'astreinte s'appliquent lorsque le salarié :

- n'est pas à la disposition de l'employeur et peut travailler également à des emplois partagés pendant ;
- peut être joint à tout moment ;
- à l'obligation, sur appel de l'employeur, d'effectuer immédiatement ou d'intervenir rapidement pour effectuer un travail pour l'entreprise.

Les cotisations dont bénéficient les salariés auxquelles s'applique le dispositif d'astreintes (par exemple retenue financière, temps de repos...) doivent être négociées dans l'entreprise. Dans l'attente d'un accord, elles sont déterminées selon les usages et les procédures de l'entreprise.

Lorsque l'intervention est effectuée à distance, du domicile du salarié (ou du lieu où il se trouve), sa rémunération peut faire l'objet d'un règlement facultatif (1).

Lorsque l'intervention doit être effectuée dans l'entreprise, sa rémunération obéit aux règles suivantes :

- le temps passé en intervention, y compris le déplacement aller et retour, est considéré comme temps de travail effectif ;

- il est rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des minorations pour heures supplémentaires ou il est récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) dans la partie de salaire.

(1) Ainsi étendu sous réserve que, en application de l'article L. 222-4 bis du code du travail en vertu duquel, pendant la période d'astreinte, la durée d'intervention du salarié (qu'elle soit à distance ou dans l'entreprise) doit être considérée comme du temps de travail effectif (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 7-11 - Cadres

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les articles 7.1 à 7.8 ci-dessus ne s'appliquent pas aux cas : l'aménagement et la réduction de la durée du travail de ces salariés n'est pas l'objet de dispositions spécifiques, conformément aux conditions de l'article 11 de la loi du 19 juillet 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 7-12 (1) - Compte épargne-temps 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'employeur pourra, au niveau de l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et négociation d'entreprise, mettre en place un système de compte épargne-temps permettant, à ceux des salariés satisfaisants à la condition d'ancienneté exigée qui en feront la demande, de bénéficier des droits à congés indemnités dans les conditions indiquées ci-après.

(1) Ainsi étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'alinéa 11 de l'article L. 227-1 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de conclusion en temps des primes et indemnités (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 7-12-1 - Ouverture du compte

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Lorsqu'un système de compte épargne-temps aura été établi, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement titulaire d'un contrat à durée indéterminée et (1) ayant au moins 1 an d'ancienneté immédiate pourra demander l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande devra être déclarée et formulée par écrit.

(1) Tous les délais de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 7-12-2 - Alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le compte épargne-temps institué dans les conditions du présent accord pourra être alimenté (dans la limite maximale de 20 jours par an) par :

- le rapport des congés payés autorisés dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;

- les retraits consentis attribués en remplacement du manement des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le code du travail ;

- les jours de repos accordés au titre de la réduction de la durée du travail en conformité avec la loi n° 2000-37 du 19 juillet 2000 et laissés au choix du salarié.

Par suite de son caractère facultatif et individuel, le compte épargne-temps ne sera pas nécessairement alimenté tous les ans dans les conditions indiquées : le salarié informera chaque année par écrit son supérieur hiérarchique, avant la date fixée par l'entreprise, de sa décision concernant l'alimentation de son compte ; il pourra revenir sur ce choix en cours d'année, en cas de modification de sa situation de famille, en cas de décès ou de chômage du conjoint.

Les cotisations du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur indiquera, le cas échéant, l'abondement qu'il a l'intention d'affecter au compte et les conditions dans lesquelles il envisage de le faire.

Article 7-12-3 - Tenue du compte

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le compte sera tenu par l'employeur.

L'employeur devra communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

Le compte devra être exprimé en heures, avec la traduction en jours de repos.

Article 7-12-4 - Utilisation du compte

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le compte épargne-temps a pour vocation essentielle d'assurer l'indemnisation de congés dans toute la durée. Il apparaît néanmoins souhaitable d'en permettre également l'utilisation pour les périodes plus courtes, à l'occasion de certains événements importants de la vie familiale. Il convient enfin de prévoir l'utilisation d'éventuels crédits pour les derniers mois d'un congé de fin de carrière.

a) Prise d'un congé d'au moins 2 mois

Le taux d'un compte épargne-temps pourra dépendre à tout moment de son crédit dès lors qu'il aura acquis des droits d'une durée

équivalant à 2 mois.

Le cotpme épargne-temps proua être utilisé puor fnnieacr des congés d'une durée au mnois égale à 2 mios pirs dnas le cdrae des arcteils du cdoe du traavil relafits au congé parental, au congé puor création d'entreprise, au congé sabbatique, ou tuot ature congé puor caencnvneos peseellnrons d'une durée au mnios égale à 2 mois.

Le triuitlae du coptme derva fraie sa demande, par écrit, 6 mios au mnios aanvt la dtae prévue puor son départ en congé.

Sauf qnaud il s'agira d'un congé patenral d'éducation, l'employeur arua la possibilité de différer de 3 mios au puls la dtae de départ en congé demandée par le salarié.

Le tiurlaite du cotmpe bénéficiera, dnurat son congé, d'une idtoamminiesn calculée sur la bsae du saliae réel myoen des 12 dnriees mios précédent son départ en congé, déduction fiate des cgehras slraaileas et dnas la liitme du normbe d'heures capitalisées fgairunt à son compte.

De totue façon, l'indemnisation ne puorra être supérieure au saralie réel lros du départ en congé.

L'indemnisation srea versée aux mêmes échéances que les sialaers dnas l'entreprise. Les crheags salriaeals snoret acquittées par l'employeur lros du règlement de l'indemnité sur llqaulee elels soenrt prélevées.

Le salarié arua la possibilité de prendre, en aoccrd aevc son employeur, un congé d'une durée supérieure aux doirts capitalisés sur son ctompme épargne-temps, la durée excédentaire du congé ne fniasat l'objet d'aucune rémunération.

b) Artues affectations

Le taruiitle d'un copmte épargne-temps prroua également ddeemanr à utiliesr son crédit avnat d'avoir aqjicus des dorts d'une durée équivalant à 2 mois, puor un congé de durée morinde (minimum 1 mois), dnas les cas suitvns :

- niacasnse ou atdioopn d'un ennfat à praitr du 3e eannft ;
- dcvrioie du salarié lsuqroe ce drnieer crenvsoe la grdae d'au mions un eafnnt ;
- aocuitisqin ou aernsidamesngt de la résidence principale.

En ce cas, le triauitlae du coptme dreva friae sa demande, par écrit, 3 mios au mions avnat la dtae prévue puor son départ en congé et l'employeur arua la possibilité de différer le départ en congé dnas la limite de 2 mois.

L'indemnisation srea calculée et réglée cmmoe il est indiqué ci-dessus puor un congé d'une durée supérieure à 2 mois.

Le salarié ne proua pas, en ce cas, prderne un congé d'une durée supérieure aux dorts capitalisés sur son cpomte épargne-temps.

c) Congés de fin de carrière

Le cpmtoe épargne-temps pourra également être utilisé par le salarié puor prderne un congé de fin de carrière, aanvt son départ à la retraite, même si les drotis capitalisés sur son cpmtoe snot inférieurs à 2 mois.

Le salarié devra, en ce cas, rcepseter un délai de prévenance de 6 mios ertne la natcfioition à l'employeur de sa décision de mettr fin à son conratt de trivaal et le début de son congé de fin de carrière.

Article 7-12-5 - Incidences du congé sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le coartnt de taivarl est spudnesu pnaendt ttoue la durée du congé.

La période d'absence indemnisée au ttire du ctompe épargne-temps est assimilée à un tmeeps de tiraavl efcifetf puor la détermination du doirt à congés payés et de l'ancienneté.

Article 7-12-6 - Reprise du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Sauf si le congé indemnisé au titre du cmtpoe épargne-temps précède une caetoissn d'activité, le salarié retrouvera, à l'issue de son congé, son précédent elpmoi ou un emploi siilriame asstroï d'une rémunération au mnois équivalente.

Article 7-12-7 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Si le coatnrt de tavrial est rmpou anvat l'utilisation du compte, le salarié prvcerea une indemnité cnreodanropst aux dtrios aucqis après déduction des cgaheas saralleais acquittées par l'employeur. Elle proura éventuellement être réinvestie par le salarié dnas un atrue ctompe épargne-temps, dnas une artue entreprise, seoln les règles prévues par l'accord coeticllf ablppailce à celle-ci. Le threafstsrt de la vealur du compte, de l'ancien au noeul employeur, s'opérera par accrod écrit des 3 parties.

En cas de décès du titulaire, le cmpote épargne-temps srea liquidé au pfroit de la sciocssuen dnas les ctnniodos indiquées ci-dessus.

Article 7-12-8 - Conversion du compte en indemnité

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les fiats qui oeuvrent droit, aux treems de l'article R. 442-17 du cdoe du travail, à la ltaqdiiusion anticipée des doirts du salarié à la papaiittcoirn financière aux futirs de l'expansion de l'entreprise

penmoerrt assui au salari é d'obtenir, sur sa dnmdaee écrise, le veemsenrt d'une indemnité canrespdorot aux dotoris acqius après déduction des cgehars saairlaels acquittées par l'employeur.

Article 7-12-9 - Accord d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Par acrocd d'entreprise ou d'établissement, l'employeur et les représentants dûment mandatés des scaitydns représentatifs dnas l'entreprise ou l'établissement pnruoort cevoinnr de l'institution de cmopte épargne-temps seoln d'autres modalités que clles définies ci-dessus.

Travail à temps partiel

Article 8-1 - Définition du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Snot considérés cmmoe salariés à tpmes piartel et cmome heiorars à tpmes perital les salariés et les herarois considérés cmmoe tles par la loi.

Article 8-2 - Contrat de travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le cotnart de tairval des salariés à tpmes peiratl est écrit.

Il cmtoorpe les différentes minoetns prévues par la loi. Il définit nemtnmaot les cndoitins de la mtiaocifidon éventuelle de la répartition de la durée du travail, qui derva être notifiée 10 juors au mnios aanvt la dtae à lqauelle ctete maicftoidoin diot intervenir.

Article 8-3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Lorsqu'elle est répartie sur 3 juors ou sur puls de 3 jours par semaine, la durée cetolutnlarce de tavairl des salariés à temps pirat qui relèvent, à ttire principal, du régime général de sécurité siaocle et qui n'ont pas d'autre eopmli que cleui occupé dnas l'entreprise ne pourra, suaf dadnmee esersxpe des intéressés formulée par écrit, être inférieure à 21 hreues par semaine.

Article 8-4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La rémunération cpnonresdoart à la durée ccuolltrnaee du tvial est mensualisée suavint la fmore allpapcbie au pnensrel à temps complet, les heures complémentaires étant payées snvauit les

règles prévues par la loi. Cqauhe hreue complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée hairmadebode ccutallertone de taravil dnnoe leiu à une mitarjoan de 25 %.

Article 8-5 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le nrbmoe d'heures complémentaires qui purnorot être effectuées par le salari srea fixé par le cnratot de travail, dnas la limtie du teirs de la durée cllnctetoruae du travail.

Le salari porrua décider à tuot mnmoet de ne puls ecuteeffr d'heures complémentaires, suos réserve d'en iofenmrr son supérieur hiérarchique par écrit au mions 7 jorus à l'avance.

En outre, le refus oncesicnaol ou pemnrenat d'effectuer des heeours complémentaires, suos réserve que le salari en prévienne son supérieur hiérarchique au mions 7 jorus à l'avance, suaf cas d'impossibilité où le délai puet être ramené à 3 jours, ne srea ni considéré cmome fauitf ni considéré comme un mtiof de licenciement.

Suaf acorcd expès du salari ou csrnticoenacs exceptionnelles, la dcirteoin dreva rtepeecsr un délai de prévenance de 7 juros aavnt de farie efuetcfur des heeours complémentaires (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 1er alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tvairal en vrteu dueql : - lusoqre le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jrous ouvrés, l'accord diot prévoir l'octroi de ciarpteonrets ; - le délai de prévenance, en tuot état de cause, ne puet être réduit en deçà de 3 jours ouvrés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 8-6 - Organisation de la journée de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La journée de tivaarl du salari à tpmes pateril diot cmretpoor une période cuonitne d'au mnois 3 hreeus de tvaaril effectif. Lorsque ctete période aeirtnnda 4 heures, elle doenrra leiu à l'attribution de la psuae de 1/4 d'heure prévue à l'article 7.5 de la présente ctnoivenon (1).

Outre le tpmes de psuae indiqué ci-dessus, la journée de tairval du salari à tpmes piertal ne diot pas coptomerr puls d'une itrurtopinen d'activité. La durée de cttee iruronietptn ne puorra être supérieure à 2 heuers dnas les cmeorcems non alimentaires.

Dans les mngraiass pepouliars à dntnomiae alimentaire, puor cuex des salariés dnot le trejat domicile-lieu de taravil est effectué en minos de 1/2 heure, la durée de ctete ietrnoiutprn proru a être supérieure à 2 heuers si un acorcd d'entreprise le prévoit. Les salariés à tpmes pteail dnot la courue de la journée de tvial srea supérieure à 2 herues bénéficieront, en contrepartie, d'une durée clrcntuoate de tiaravl supérieure à la durée ccruetlolle de 21 heuers par smienae prévue à l'article 8.3 ci-dessus.

(1) Psrahe ecuxle de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 8-7 - Modulation du travail à temps partiel sur l'année

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, les horaires continués des salariés à temps partiel peuvent être modulés sur l'année si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions fixées par cet accord.

Pour être appliquée, cette modalité devra avoir été expressément prévue par le contrat de travail ou par un arrêté au contrat.

Article 8-8 - Mise en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de formation de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employés à l'effort de production -, concernant les formations prévues par la présente convention et les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'application du droit ou du taux des avantages s'effectue ainsi :

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques n'est pas calculé pour la durée contractuelle ;

- les congés payés, les arrêts d'absence entraînant ou non une perte de salaire, les délais de " prévention " (longue maladie, maternité) n'est également pris en compte pour la même durée contractuelle que pour le personnel à temps complet ;

- le taux de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10e est favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen applicable au cours des 12 dernières mois de la période de référence.

Le taux des avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectué au cours de la période de référence fixée par les dispositions concernant les conventions pour la durée de la convention ;

- soit par rapport au salaire moyen mensuel perçu pendant cette période de référence.

Le chômage d'un jour férié coûte dans l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

Les dispositions des articles 7.6 " Décret travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail ", 7.9 " Congés payés " et 7.12 " Capital épargne-temps " de la présente convention sont applicables aux salariés à temps partiel.

Article 8-9 - Priorité d'attribution d'emplois à temps complet ou à temps partiel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les salariés à temps partiel qui suivent tout ou partie ou un emploi à temps complet et les salariés à temps partiel qui suivent tout ou partie d'un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi rarement assuré à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié doit être effectuée par écrit. Si la demande est acceptée, l'avenant précisant les éléments concernant l'emploi doit être revêtu de l'accord exprès du salarié. En cas de refus, l'employeur doit mettre sa décision comme stipulé à l'article L. 212-4-9 du code du travail.

Absence du salarié et suspension du contrat de travail

Article 9-1 - Obligation d'informer

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Tout salarié empêché d'assurer son travail doit informer le plus tôt possible son employeur et justifier de son absence.

Article 9-2 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le cas des absences occasionnées par l'appel de préparation à la défense, l'accomplissement du service national obtenu ou des périodes militaires, ou par un rappel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et le salarié, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit pendant la durée de cette période une indemnité égale à :

- 100 % de son salaire si il est père ou mère de famille ;
- 75 % si il est marié ;
- 50 % si il est célibataire.

Cette indemnité sera due jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, sauf si elle est dépassée et la durée de chaque période fixée par le salarié.

La journée d'appel de préparation à la défense ne déclenche pas le droit à rémunération de salaire, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 9-3 - Désignation comme juré

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le sraiale qui arua été désigné cmome juré ne surbia pas de pte de saailre du fiat de la sopenussin du catonrt entraînée par la vacation, à cgahe puor lui de reervser à son eyeuomlpr le monnatt de ses indemnités dnas la limite du slraiae mttniaeau pdannet la sopsnisuen du ctnarot entraînée par la vacation.

Article 9-4 - Maladie

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les abesencs justifiées par l'incapacité résultant de mladaie constatée par criefcaitt médical ne cnttsineut pas de plien dorit une rurupte de canotrt (1).

Si l'absence isompe le rnpceaemelmt eeiftfcf du salarié et que l'employeur egsvnaie de mtetre fin au contrat, les dtinsopsiois svtuineas snerot ailbcelpas (1) :

- le salarié dnot le crntoat arua été rpomu dnas ces cioodnnts bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas sa catégorie d'emploi pannedt 1 an après sa guérison s'il en fiat la dmandee ;

- la ctoocnvain à l'entretien préalable srea adressée au salarié au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation complémentaire prévue ci-après, augmentée de 2 mios puor les salariés anyat puls de 1 an et mions de 10 ans de présence et de 3 mios puor les salariés aanyt puls de 10 ans de présence ;

- la ncoitoafitn de la résiliation du cntraot fiat crouir le délai-congé, tel qu'il est fixé par l'article 10.3 de la présente cteinvonon ;

- le salarié arua droit, seoln son ancienneté, à une indemnité calculée cmme il est indiqué à l'article 10.4 de la présente cenotiovnn et l'annexe alppcbliae à la catégorie de pnesnroel (employés, agtues de maîtrise, cadres) dnas llueqlae il se range.

En cas de mdaliae constatée par crcafetit médical, les salariés anyat au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise lors de leur arrêt de tvarial bénéficieront d'une indemnité complémentaire à piratr du 4e juor d'absence, lorsqu'ils pecornevrt des indemnités journalières au ttire des acersunass sociales.

En fctoinon de l'ancienneté aicqsue au mnmeot de l'arrêt de taiavrl - ou du pmeeir arrêt de taviarl en cas de pgoolairtnon de l'arrêt iaitinl - et suos réserve, le cas échéant, des dpostisinios puls fbvoalraes de l'annexe apbpcaillle à la catégorie de pneoesnrl (cadres, atnegr de maîtrise ou employés) dnas lqlleuae se ragne le salarié, cette indemnité complémentaire srea calculée de façon à asesurr au salarié, postérieurement à la période de ceacnre susmentionnée, tuos éléments du saairle et tutoes indemnités compris, le mnetiai de ses aotntimenpeps ntes mslnuees aux tuax et puor les durées indiqués ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mios à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 2 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;
- après 5 ans de présence : 3 mios à 100 % ;
- après 10 ans de présence : 3 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;
- après 15 ans de présence : 4 mios à 100 % ;
- après 20 ans de présence : 4 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;
- après 25 ans de présence : 5 mios à 100 % ;
- après 30 ans de présence : 5 mios à 100 % et 1 mios à 75 %.

Le délai de ccnaere de 3 juors ne srea pas appliqué lorusqe l'arrêt de tiaavr l'aura pas été précédé par un ature arrêt de taivar puor mdliaae ou adicecnt dnraut les 18 drreenis mios ; il srea réduit à 2 jorus lqusroe l'arrêt de traavl n'aura pas été précédé par un autre arrêt de tiraavl puor mildaee ou aicendct durant les 12 dreernis mios ; il ne srea pas appliqué lsuqore la mailade ou l'accident entraînera une haisilpotaiostn d'au mnois 1 semaine.

Si pleurisus arrêts de taviarl ineenenivnrtt au curos d'une même année à cepmtor de la dtae arieinanrsve d'entrée dnas l'entreprise, la durée tlaote d'indemnisation ne puet dépasser, au corus de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à lalqleue l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dnas les eirrsenepts dnas lqeleuelss les salariés de la catégorie (cadres, antges de maîtrise ou employés) dnas laelulqe se ragne le salarié maadle ou accidenté bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la snvunecare de la dtae aainvenrisre d'entrée dnas l'entreprise n'ouvre de naveuoux dtiros à imetosindinan qu'après une rpirese eefvctife du tvaaril d'une durée de 3 semienas consécutives. Dnas les aterus entreprises, la sneaurvnce de la dtae aiarvensnrie d'entrée dnas l'entreprise ovrue de nuevoaux drtios à iitnmsoenadin aussitôt après une rrepise evficte du travail, qullee qu'en siot la durée (2).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diisnosptos des aerclts L. 122-45 et L. 122-14-3 du cdoe du tiraval (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnieavr 1978 (art. 7 de l'accord ninaotal ieipetnrsnronofsl annexé), la loi n'exigeant pas de cdoitton de durée de rsirepe puor ovirur dirot à inimedinsaotn (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 9-5 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les dinotossiips d'indemnisation reelativs à la malaide snot aabpeilplcs aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du tariavr reoncnu cmome tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue srea versée à cpeotmr du prmieer juor de l'arrêt de tviral et la ciooitndn de 1 an de présence srea exigée s'il s'agit d'un aniccdet de trajet, mias non s'il s'agit d'un adcicent du triaavl perreompnt

Les périodes d'arrêt consécutives à un arrêt du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail.

Article 9-6 - Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Un congé est accordé aux salariées en état de grossesse, selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon à leur assurer le minimum à 100 % de leur salaire pendant 18 semaines.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des heures supplémentaires ou accordées instituée par les articles 9.4 et 9.5 de la présente convention. Il ne peut entraîner au-delà d'un mois de la durée des congés payés.

5 mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement cumulables dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de 20 minutes minimum par jour.

Le temps de repos de 20 minutes par jour et le 1/4 d'heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus sont assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme suit.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel pour raison de mariage : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la même année à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée horariale du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée légale.

Pour ce qui concerne les cadres, les dispositions ci-dessus s'appliquent sans réserve de l'application des dispositions de l'annexe qui leur est portée quant ces dernières leur sont plus favorables.

Le (ou la) salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une œuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article L.

Le (ou la) salarié(e) devra aviser l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (elle) entend rentrer en vue de son retour au travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lors de son admission et que le (ou la) salarié(e) ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise, ce dernier (ou cette dernière) bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L. 122-26 du code du travail, d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appoints nets malus pendant toute la durée du congé.

Article 9-7 - Congé parental

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui jusqu'à une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption, a le droit, dans les conditions fixées par l'article L. 122-28-1 du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation dans lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'un mois 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement dans lequel il exerce une activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Article 9-8 - Congés pour maladie d'un enfant

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade (1).

Au cas où les intéressés paient régulièrement ce fait des partenaires en espèces au titre du fonds d'action sociale et social, l'employeur complétera les indemnités à hauteur de 100 % du salaire net des intéressés, dans la limite de 8 jours par an et par enfant à charge.

Dans les autres cas et sous réserve d'une ancienneté de 1 an, le paiement pour absence sera versé régulièrement s'il s'agit de la maladie attestée par un certificat médical d'un enfant à charge de moins de 14 ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de 4 fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par un certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du père pour absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, dans la limite d'un nombre de journées d'absence versées égal à 8 par année civile.

Si les deux salariés travaillent dans la même entreprise, les jours d'absence rémunérés visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article

L. 122-28-8 du code du travail, dans la limite de 3 jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de 16 ans, portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de 4 jours servit par les présentes disparaît.

En accord avec la direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas échéant, des jours de réduction d'horaires.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application du 1er alinéa de l'article L. 122-28-8 du code du travail, le bénéfice du congé légal non rémunéré étant subordonné à un simple certificat médical (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).*

Article 9-9 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les salariés bénéficieront, sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux, de congés exceptionnels non assimilés à un temps de travail effectif sauf pour la détermination du congé annuel, accordés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mort d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- mort d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou du conjoint naturel : 4 jours ouvrables (1) ;
- décès d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un autre ascendant ou descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des beaux-parents, d'un gendre, d'une belle-fille, du tuteur légal : 1 jour ouvrable.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile, il sera accordé 1 jour supplémentaire ;

- première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

- déménagement (1 fois tous les 2 ans) : 1 jour ouvrable.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements concernés et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

Il est rappelé d'autre part que le code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de 3 jours pour chaque naissance dans son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne peuvent se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail et par l'article 9.6 ci-dessus.

(1) *Tiré étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au plan civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).*

Résiliation du contrat de travail

Article 10-1 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les arrêtés L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux personnes individuelles, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour fixé par l'article L. 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à 3 jours francs, afin de donner au salarié qui aurait des obligations à formaliser la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les 3 jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Article 10-2 - Licenciement économique

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

S'il doit être procédé en décret réservé à des secteurs collectifs, l'ordre de l'encadrement pour chaque nature d'emploi sera déterminé en tenant compte des charges de famille, et en particulier ceux de parents isolés, de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques spéciales relevant leur réinsertion particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et des qualités professionnelles.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les conditions fixées par l'article L. 321-14 du code du travail.

Article 10-3 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Après expiration de la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée,

puor cacuhne des gnedras catégories de salariés (employés, agensts de maîtrise, cadres), cmome il est indiqué ci-dessous :

- puor les cdaers : 3 mios ;
- puor les angtes de maîtrise : 2 mios ;
- puor les employés :
- 15 jorus si l'intéressé a minos de 6 mios d'ancienneté ;
- 1 mios si l'intéressé a puls de 6 mios et minos de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mios si l'intéressé a puls de 2 ans d'ancienneté.

Le délai-congé prat de la dtae de la première présentation de la lterte recommandée aevc accusé de réception ou de la reisme de la ltrree en mian prorpe contre décharge.

Pnendant la période de délai-congé et jusqu'au menomt où un noveul elmpoi arua été trouvé, le salarié licencié srea autorisé à s'absenter 2 hueres cqhaue jour. Ces absences, qui ne denoront pas leiu à réduction de salaire, sronet fixées d'un cmmoun aocrcc ou, à défaut d'accord, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. D'un cmomun acrocd également, les herues susvisées puorront être groupées.

Le salarié licencié qui arua trouvé un nuveol emlpoi qu'il dairevt oucepcr aavnt la fin de la période de délai-congé pourra, dnas le rpsceet des cndtioons fixées par l'annexe à la présente cnitovnen alplbacpie à la catégorie de psonnerl dnas laelque il se range (employés, anegts de maîtrise ou cadres), qteutir l'entreprise snas amopclir intégralement la période du délai-congé, snas aovir à pyear d'indemnité cstpmecianre puor la prtaie non effectuée du délai-congé et en pvacrenet le sairale dû puor la période de trivaal effectuée.

Article 10-4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Tuot salarié licencié aolrs qu'il cmopte au mnois 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de la rurupte du cratnot et qu'il ne rilempt pas les coointdns d'ouverture du doirt à la pieosnn de vesesillie à tuax plein de la sécurité sialce reçoit, lorsqu'il a dirot au délai-congé, une indemnité de leecemcnint calculée à ptair du sialare mneesul meoyn défini comme le 12e de la rémunération bture ttaoe des 12 derirnes mios précédent la rutpure efeticvfe du ctanrot (1).

Suos réserve, le cas échéant, des diosnpisitos puls fvraebaols de l'annexe apilacplbe à la catégorie de pseernol (employés, aegtns de maîtrise, cadres) dnas lluaelqe se rgnae le salarié, et à l'exception du cas dnas lqueel le lenemccneiit a puor cuase l'inaptitude constatée par le médecin du travail, cette indemnité est égale à :

- 25 % du silaare mnesuel myeon par année d'ancienneté ;

- 30 % du sliaare meseunl myoen par année d'ancienneté si le salarié est âgé de puls de 50 ans et de monis de 57 ans et 6 mios et jifisue d'une ancienneté supérieure à 15 ans.

Le salarié licencié qui, après la ruutrpe de son contrat, est réintégré dnas l'entreprise gadre le bénéfice de l'indemnité qui lui a été versée, suaf disploitsns crtonaeirs d'un aroccd tscnnaaeontirl invtreeu etnre son lnmcceeeint et sa réintégration.

Lusrqoe le licnemeenict a puor csaué l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de lcneiecmeint à lqlaluee a droit le salarié qui ne rpeilmpt pas les cnoodtniis d'ouverture du droit à la pinseon de veislstliee à tuax plein de la sécurité saicole est égale à 20 % du siralaes meuesnl meoyn par année de présence.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taairvl aux terems deuqu le bénéfice de l'indemnité légale de lenineemicct est dû à tuot salarié mis à la rairtete par l'employeur si les cdtnnooinis de msie à la reirrtae ne snot pas rleimpes (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 10-5 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le départ à la rtiteare s'effectue dnas les cdontoniis prévues par la loi : tuot salarié puet penrdre sa rtreaite ou être mis à la rtiraee s'il réunit les cionitonds prévues puor l'attribution d'une poines de viileesse à tuax plien de la sécurité silcaoe (1).

Le départ du salarié qui en pernd l'intiative est notifié à l'employeur aevc un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Le salarié panartt à la rttraee percevra, lros de son départ, une atalolicon de fin de carrière, foiocntn de son ancienneté dnas l'entreprise lros de la rtpurue du crtoat et calculée à pitarr du sariale moyen défini cmmoe le 12e de la rémunération bture tlaote des 12 dnriees mios précédent la rupture susmentionnée.

Suos réserve, le cas échéant, des dsoiiotpins puls fobavelars de l'annexe alipcpalbe à la catégorie de prseenol (employés, agensts de maîtrise, cadres) dnas lqlelaue se rnage le salarié, cette aoocltlain est fixée cmome siut :

- 1 mios de sraliae à piattr de : 5 ans ;
- 2 mios de slaiare à ptiar de : 10 ans ;
- 2 mios et dmei de sraaile à prair de : 15 ans ;
- 3 mios de siarlae à pitar de : 20 ans ;
- 3 mios et dmei de salarie à paritr de : 23 ans ;
- 4 mios de siaarle à paritr de : 26 ans ;
- 4 mios et dmei de sairlae à pitarr de : 29 ans ;

- 5 mios de sailrae à ptrair de : 32 ans ;
- 5 mios et dmei de sraalie à ptairr de : 35 ans ;
- 6 mios de silaare à patirr de : 38 ans ;
- 6 mios et dmei de sairale à ptarir de : 41 ans ;
- 7 mios de sraile à piatrr de : 44 ans.

L'allocation versée ne pourra, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Cette aotalcilon srea également versée au salarié qui prrdena l'initiative de son départ à la rtretiae avnat de réunir les ctoidonnis prévues puor l'attribution d'une rertitae à tuax plein de la sécurité sicloae mias arols qu'il arua aenttit ou dépassé l'âge de 60 ans.

Les salariés qui sneort passés après luer 55e anniversaire, puor roniass de santé, d'un tiaravl à temps cepomlt à un tviaral à tmepls preital d'une durée hroaadbdie au mnios égale à 16 hreues par smaeine percevront, lros de luer départ à la retraite, une alatolcoin de fin de carrière calculée comme s'ils aaievnt continué à tlvaialrer à tpmes complet.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des 1er et 3e alinéas de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tvraail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 10-6 - Mise à la retraite 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La msie à la rrtieate du salarié est de droit à l'âge de 60 ans, suaf si l'intéressé jsutiife d'un nbrome de tsmetreirs de cotosiatin à l'égard de l'ensemble des régimes d'assurance-vieillesse de la sécurité sioacle inférieur à culei exigé puor l'ouverture du dirot à la psnieon de veiselise à tuax plein.

La msie à la retritae à l'initiative de l'employeur d'un salarié qui rmelipt les cnidtonois d'ouverture du droit à la poeinsn de vsieilslee à tuax plien de la sécurité sailcoie entraîne le vmrneeest d'une indemnité de fin de carrière, calculée en fciootnn de l'ancienneté à la dtae de la rrupute efcftivee du ctarnot de la façon sviantue :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté ;
- à ptrair de 5 ans d'ancienneté : sleon le barème de l'article 10.5 de la présente convention.

L'allocation versée ne pourra, en toute occurrence, être inférieure à cllee prévue à l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

L'employeur préviendra le salarié au mions 6 mios à l'avance de son inioitnen de mttree fin au cnotrat de travail.

Si le salarié dnot le craotnt est rmpou par l'employeur ne rplmiet pas, lros de la rurutpe du contrat, les cnointdois d'ouverture du

dirot à la piosenn de velsilisee à tuax peiln de la sécurité sociale, la rprutue du cnaortt de tarval cittosnue un lmeeiineccnt : c'est arols l'indemnité de linmncieceet prévue à l'article 10.4 de la présente cevnionton qui est due au salarié (sauf dnas le cas où le lecmicenneit est dû à une fatue grvae ou lruode de sa part), et non l'indemnité de fin de carrière.

La msie à la rerttiae srea notifiée par l'employeur au salarié aevc un délai de prévenance égal au préavis de licenciement.

(1) Atrcile étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article. 122-14-13 du cdoe du taraivl (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 10-7 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Au cas où deseirvs priorités de réembauchage vreiniandet en concurrence, eells se régleraient d'après l'ancienneté rieecvste des différents postulants.

Article 10-8 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Si un salarié est classé par les iunoitnts giroiestanns du régime général de la sécurité soicale en invalidité pmentaerne du 2e ou du 3e groupe, il srea invité à se présenter dvaent le médecin du tvaialr aifn que celui-ci plusse se pcroneon sur son apuditte au travail.

Formation professionnelle

Article 11-1 - Finalités de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La fatormion peroslfsonenle diot être considérée comme un issnesvieentmt effectué au bénéfice commun des salariés, qu'elle adie à croesnver et améliorer luer employabilité (et nanemtmot luer aptdutie au changement), et des entreprises, dnot elle diot nomrlnaemet améliorer la compétitivité.

Elle est un fuceatr eeinssetl d'insertion des jeuens dnas la vie active.

Dnas les eiretensprs commerciales, elle est asusi un meyon d'amélioration de la qualité du sricvee de la clientèle, inbndepasilse au miitaenn de la compétitivité.

C'est pqouruo les paeitrs sgetiriaans de la présente cnotnoevin snot cnnevoues de ce qui suit, conformément à l'article 40.1 de l'accord irtenepnneoosrsil du 3 illuiet 1991 et à l'article L. 933-2 du cdoe du travail.

Article 11-2 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

1. A l'intention des jeunes embauchés soient instaurées ou développées des procédures d'accueil appropriées.

Deux dispositions du code du travail apportent de la pratique des entreprises une attention particulière.

a) Concernant la période d'insertion, des droits à congé pour formation sont accordés aux salariés n'ayant pas atteint l'âge de 25 ans révolus dans les conditions fixées par l'article L. 931-29 (ne pas être titulaire d'un diplôme pris en compte et ne pas être lié par un contrat de travail prévoyant une formation complémentaire qui répond à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire).

b) Dans l'organisation de l'obligatoire formation, en matière de sécurité et en application des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail, des salariés nouvellement embauchés, sont tenus compte du fait que les jeunes entrent ou entreront peu dans la vie active sans dépourvus d'expérience professionnelle.

2. L'insertion trampeuse des élèves des établissements d'enseignement (collèges techniques, lycées, facultés...) effectuée des stages est facilitée et de conséquences plus importantes lorsqu'il existe des liaisons entre les établissements où ils étudient et les entreprises qui les accueillent.

Les enseignants s'attacheront à développer l'information des enseignements sur le commerce, sur ses réalités et sur ses besoins pédagogiques et humains.

Pendant les séances éducatives, les périodes de stage ou de formation en entreprise, les jeunes, en première fonction de leur formation professionnelle, seront confiés à un responsable de stage ayant pour mission de développer une attitude futuritaire en :

- accueillir le jeune en lui présentant l'entreprise, ses activités, ses emplois ;
- organiser les activités proposées dans le cadre des objectifs généraux de la formation initiale suivie par le jeune ;
- organiser le suivi de la période de formation en entreprise et les modalités d'évaluation ;
- assurer la mise en situation de travail du jeune et en organisant sa progression.

Article 11-3 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les pratiques se sont améliorées pour assurer l'apprentissage, qui fait l'objet des dispositifs du titre Ier du livre Ier du code du travail.

Elles mettent en place le développement des actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, les mesures des entreprises en faveur de l'apprentissage sont en exonération de la taxe d'apprentissage non affectés directement par l'entreprise à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis, à l'exception du secteur des salariés payés pendant l'année de référence dont la loi prévoit l'affectation aux centres.

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué le versement direct de la totalité de ce paiement à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle en versera le solde aux branches de commerce et d'industrie ou aux autres organismes habilités à contrôler la taxe d'apprentissage.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, l'entreprise peut donner l'affectation à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) de tout ou partie des sommes qu'elle a versées.

Article 11-4 - Contrats d'insertion en alternance

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les parents autorisent initialement les enfants à permettre aux jeunes de moins de 26 ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualité ou d'un contrat d'adaptation.

Dans le cadre des contrats définis ci-dessus, dans les conditions fixées au livre IX du code du travail, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat.

Le tuteur suit les activités de 3 jeunes au plus, tous concernant l'insertion en accès et à la formation confondus. Il assume la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a puor mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences personnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Afin de pouvoir assurer ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du travail destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Article 11-4-1 - Contrat de qualification

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le contrat de pilotage initial est un contrat de travail à durée déterminée qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale par une formation professionnelle, soit qu'ils n'aient pas acquis de qualifications au cours de leur scolarité, soit qu'ils aient acquis une qualification qui ne leur permet pas d'obtenir un emploi.

Pendant la durée du contrat (comprise entre 6 et 24 mois), l'employeur s'engage à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification supplémentaire :

- sanctionnée par un titre ou par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technique ;
- ou renvoyée dans la classification annexée à la convention collective ;
- ou définie par la commission paritaire nationale de l'emploi instituée par l'article 11.7 de la présente convention.

Seules les personnes habilitées par l'autorité administrative peuvent conclure des contrats de qualification. La demande d'habilitation doit être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au préfet du département dans lequel les jeunes sont employés, accompagnée d'un dossier constitué selon les modalités de l'article R. 980-2 du code du travail.

Dans le cas où le jeune travaille d'un contrat de formation à échoué au diplôme qu'il prépare, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui est remise par l'employeur conformément aux prescriptions de l'article R. 980-8 du code du travail. Cette attestation restera la propriété du jeune.

La commission pour l'insertion de l'emploi procédera à un

examen des bourses en fonction du type de formation et, en tant que de besoin, à l'élaboration de critères de qualification pour l'obtention de formations professionnelles, notamment par les jeunes dans le cadre des contrats de qualification. Celle-ci procédera de même, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technique ou pour les formations spécifiques de formation dans le cadre du contrat de qualification.

Article 11-4-2 - Contrat d'adaptation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le contrat d'adaptation est un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, qui s'adresse à des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans pour lesquels un complément de formation est nécessaire pour leur permettre de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

Si le contrat est à durée déterminée, clinique en accès à la formation L. 122-2 du code du travail, sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la période d'adaptation inclut la formation prévue à l'alinéa ci-dessous est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de la formation prévue au contrat est de 200 heures. À titre dérogatoire, cette durée peut être dépassée dans les limites et suivant les critères définis par l'organisme paritaire compétent agréé pour l'entreprise dans la région de la formation.

À l'issue du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur avec la participation du tuteur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune et reste sa propriété exclusive.

Article 11-4-3 - Contrat d'orientation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le contrat d'orientation est un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objectif de permettre l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes rompus aux difficultés d'accès à l'emploi en faisant leur orientation préparée et non formelle par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

Le contrat d'orientation est ouvert :

1. Aux jeunes de moins de 22 ans ayant au plus achevé un cycle de l'enseignement secondaire général, technique ou professionnel dans lequel le diplôme préparé et non formel d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
2. Aux jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme

sinacnnat la fin du seoncd cylce de l'enseignement scaiderone général ou tnqlguooehie mias non tauriiltes d'un diplôme de l'enseignement posesfnroeinl et ayant abandonné lreus études aavnt d'avoir onetbu un diplôme de peremir cycle de l'enseignement supérieur général.

Ce cnatrot est un ctoanrt à durée déterminée d'une durée, non renouvelable, de 9 mios mmaixm puor le peiremr plbiuc susmentionné, de 6 mios mmaixm puor le sneocd pluibc susmentionné.

A la fin du contrat, si le jneue ne rtese pas dnas l'entreprise, l'employeur, en losaiin aevc le tuteur, lui reemt une asittataon écrite précisant les compétences et les atepuids acquises, qui rtese la propriété excvuslie du jeune.

Article 11-5 - Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Puor l'organisation de la frimtaoon pneinllsseorfoe continue, il srea fiat aoiicaptin des dinstpooiss du lvrie IX du cdoe du taravil aisni que des aocdcrs interprofessionnels.

L'organisation de la fiaoomtrn plsnsnorefeiloe ctunonie devra asseurr l'égalité d'accès à ltadie faoomitrn etrne hoemms et femmes, ansii qu'entre taerlrulias handicapés et aretus salariés.

Les epenriettss fioilcrntaet aux salariés l'assistance aux crous de ftirooman polnssflrieenoe ctuinone aisni que la posatasin des examens.

Les coûts pédagogiques des fmnaotoris proposées par l'entreprise dnas son paln de fmrttaoon sroent supportés par l'entreprise (à crahge puor elle d'en dmndear le remboursement, le cas échéant, à l'organisme piraraite celuletcor agréé auquel elle est affiliée), de même que les faris éventuels de déplacement et d'hébergement imposés par la paaiotipicrtn de ses salariés à ses setgas de formation.

Tuote actoin de ftriomaon anyat puor oebjt l'adaptation du salarié à l'évolution de son eolpmi srea considérée cmmoe cusinotant puor le salarié un tmes de traavil ecetffif et le tpmes passé par le salarié à suivre cette aocitn srea payé comme tel.

Le tepms consacré à sivure des aotcins de fomroiatn incsesirs au paln de ftioamron de l'entreprise et pnaptaciit au développement des compétences ne puet avoir puor effet une mfdiicaotion de la rémunération du salarié : en conséquence, lorsqu'il srea pirs sur l'horaire de travail, ce tmepr srea pirs en ctmpoe puor la détermination de la durée du traival efitefcf et payé comme tel.

Article 11-5-1 - Nature et ordre de priorité des actions de formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'article L. 900-2 du cdoe du taravil énumère les différents tepys

d'actions de fotmroain qui ertennt dnas le cmhap d'application des dpisiitosns riteveals à la fmrotaoin ponlsilrensfeoe continue.

Pmrai teutos ces actions, ont une vitacon ntraellue à fgiruer dnas les panls de fmaoior des eprsienrets cleles anyat puor ojbet :

- de coucrinor à l'entretien et au poefrtennnceemt des coanessancis psnleeisfnreos ;
- de préparer ou d'accompagner une mutation, une pmrootoin ou une reconversion.

D'autre part, le caractère ennmielselsteet mnuaovt de l'économie et de la société contemporaines, de puls en puls marquées par le développement des technologies, exige de cacuhn un efort peeannrmnt d'assimilation de thieeqnces et de méthodes nouvelles, de pisre en compte de l'environnement (goûts, mdeos de consommation, etc.) et, de façon puls générale, de développement d'une atttuide de disponibilité au changement.

Dès lors, les pnals de ftoomairn mrottet l'accent, dnas le respct des dootnspsiis législatives rvaietes à l'amélioration de l'égalité des ccnheas enrte hmoes et femmes, sur les firnaootms tnneadt à filtecar :

- l'entretien, la msie à juor et le développement des coeissncnaans pinsoelrsnlofees ;
- la mtdiifcaion des aeittuds et des comportements, en ftocionn des ecxegiens de l'emploi occupé.

Les acniots rieevals au cnrotepemmot et à la cocoiuinmtamn aonrut puor oceitjfbz ptieirrroras :

- l'amélioration de la roiltaen vendeur-client, en mtanett l'accent sur les dipinceilss foramnt à la négociation caroelmicme ;
- l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des rnleotais hamnuies dnas l'équipe de taraavl et dnas l'entreprise.

Les atcnios d'entretien, de msie à juor et de développement des csnncaonesias ponllssereoefnis pourront poterr sur des fraionmts d'adaptation ou sur des fnaiformos d'employabilité, et nammoent sur :

- la fiormotan de l'acheteur ;
- les tnuecqhies de vetne (argumentaire de vente, vetne vlulesie : marchandisage, étalage) ;
- les procédures d'encaissement ;
- la giesotn des socks et le perouscss de cmnoadme ;
- la ccaasnninoe des ptridous ;
- les ticuenheqs cotembalps ;

- la gestion budgétaire ;
- l'informatique de gestion et la communication ;
- la gestion de la qualité (produits, risques avec la clientèle, etc.).

Pour ce qui est des cadres, il conviendra de prendre particulièrement en considération :

- l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le management ;
- l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation ..), la gestion du temps et des coûts ;
- le rôle des cadres en matière de formation et de sécurité.

Article 11-5-2 - Mise en œuvre du capital de temps de formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Une négociation pratiquée sur la mise en œuvre du capital de temps de formation sera engagée dans la branche dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention.

Article 11-5-3 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

A tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages proposés dans le plan de formation de l'entreprise sera délivrée une attestation de fin de stage.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai de 1 mois suivant le stage.

Prévoir les modalités qui devront être portées sur cette attestation pour garantir son caractère officiel :

- le nom et le ou les prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée du stage ;
- la nature du stage (acquisition, entraînement ou perfectionnement des connaissances, accès à l'emploi, promotion, prévention ou conversion) ;
- l'objet et le programme du stage ;
- le cas échéant, dans le cas de stages extérieurs, le diplôme de l'institution.

La formation ne crée pas un droit systématique à la participation en faveur de ses bénéficiaires. Pour les éléments à prendre en considération lorsqu'un poste est à pourvoir, il sera tenu compte :

- d'une partie des citoyens dans les secteurs où ont été suivis les stages de formation et plus spécialement les stages de longue durée (assiduité du stagiaire, norme de stages...) ;

- d'autre part, des adultes des salariés qui, du fait d'actions de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles nécessaires pour leur tâche principale.

Article 11-5-4 - Actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre une politique globale "formation-qualification", permettant d'ouvrir des perspectives de carrière aux salariés les moins qualifiés, notamment aux jeunes de moins de 25 ans.

Article 11-5-5 - Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les finalités de formation doivent contribuer au développement de l'égalité entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières les mêmes possibilités de formation équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, des solutions innovantes seront envisagées pour délocaliser les stages et éviter des déplacements dans la mesure du possible.

Lorsque les séances de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge, dans des conditions préalablement définies, en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

La commission pédagogique nationale de l'emploi pourra préconiser des solutions spécifiques de lever les obstacles aux exclusifs de certains(e)s salariés(e)s les empêchant de participer à la formation.

Article 11-6 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Caquhe année, le comité d'entreprise (ou d'établissement), au cours d'une réunion tenue avant le 15 novembre :

- examine le bilan des actions entreprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- est consulté sur les orientations de la politique plafond-sécurité dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des émissions et des taux de chômage dans l'entreprise (il est rappelé que ces objectifs sont fixés par l'employeur, ainsi que, le cas échéant, les mesures mises en place qui auraient été prises afin d'améliorer l'égalité entre hommes et femmes ; ces orientations sont également examinées dans le cadre du présent accord) ;
- est consulté sur les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Au cours d'une deuxième réunion, tenue avant la fin de l'année, il délibère sur les programmes de mise en œuvre des meilleurs d'actions de formation de l'entreprise ainsi que sur la mise au point du procès-verbal destiné à approuver la déclaration par l'employeur du montant de la participation à laquelle il est tenu. Le plan de formation n'est définitivement fixé qu'après la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, ces délibérations du comité sont préparées par un examen préalable de la commission de la formation.

Afin de permettre aux membres du comité et, le cas échéant, aux membres de la commission de formation de préparer la délibération du comité et de faire des propositions, les informations nécessaires, qui font l'objet des documents dont la liste est fixée par les dispositions réglementaires que par l'avant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au professionnalisme des professionnels, sont adressées au moins 3 semaines avant la réunion du comité ou de la commission.

Ces documents sont en même temps communiqués aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont adressés par écrit leurs observations. A défaut de comité d'entreprise (ou d'établissement), ils sont communiqués aux délégués du personnel.

Le comité d'entreprise (ou d'établissement) sera également consulté sur les moyens à mettre en œuvre pour assurer une bonne transmission des connaissances de l'entreprise.

En l'absence de comité d'entreprise (ou d'établissement), les délégués du personnel sont invités à présenter des propositions aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 11-7 - Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Ceux des entreprises concernées dans le champ d'application de la présente convention qui emploie moins de 10 salariés versés à l'organisme paritaire agréé de la branche, avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle elle est due :

- l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence ;
- et l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation cotisées au titre du plan de formation, incluant la partie de temps de formation, soit 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence (1).

Celles des entreprises concernées dans le champ d'application de la présente convention qui emploie au minimum 10 salariés versés à l'organisme paritaire agréé de la branche, avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle elle est due :

- une partie de leur cotisation affectée aux contrats d'insertion en alternance au moins égale à la moitié de cette contribution, soit 0,2 % du montant des salaires de l'année de référence ;
- une contribution égale à 0,1 % des salaires de l'année de référence, affectée au financement de la partie de temps de formation et qui s'ajoute en déduction du versement de 0,2 % du montant du congé individuel de formation ;
- l'intégralité des sommes produites au résultat global par les pouvoirs publics au titre du plan de formation de l'entreprise, ce résultat devant être évalué comme la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et le montant des dépenses réalisées pour l'exécution de ce plan avant le 31 décembre de l'année de référence.

Il est précisé que :

a) Les sommes versées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance sont affectées à la partie en charge des actions d'orientation ou de formation attachées à ces contrats, ainsi qu'à l'entretien des activités de formation des travailleurs ;

b) Les contributions versées de l'organisme paritaire agréé une contribution de 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence affectée au financement de la partie de temps de formation que si elles ont la possibilité de déduire cette contribution des versements qu'elles donnent effectivement aux organismes de formation.

(1) Tiroir étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 et du 1er alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 11-8 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Une commission paarrtie nalioante de l'emploi et de la foimaotrn plirfeosensnie est instituée.

Cette commission, iivetsne des misoniss définies par l'accord d'acccord pnesrfonsnl du 3 juillet 1991, est composée d'un représentant tritualie et d'un représentant suppléant par onsiatgan slydiace représentative au niveau naintao et de représentants de l'union du grnad crmeocme de centre-ville en nbrmoe égal à celui des représentants des oatsaniinrogs syndicales.

Une négociation de bhcrane srea engagée afin de préciser les meynos et misinoss de la CNEPFP et d'élaborer son règlement intérieur dnas les 12 mios à detar de la striangue de la présente convietonn clitoevle nationale.

Démonstration

Article 12 - Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Dnas le chmap d'application de la présente coinotenvn collective, on etnned par démonstration la puaqrite cimcaemrole qui csosnite à merte à la dtosiiopsn d'un fournisseur, dnas le cdare d'un acrcod gblaol de coopération commerciale, un epmneeamlct sur lueeq il fiat arusesr par un ou pieulurss de ses salariés la poriomton et la vtene des atiercls qu'il pdriout et/ou commercialise.

Les démonstrateurs et démonstratrices snot les vdreuens qualifiés détachés par les fsrreuiusnos dnas les mngsaais afin d'y aerssur la poitormon et la vnete des pdurtois de lrues marques.

En tnat que salarié du fournisseur, le démonstrateur (ou la démonstratrice) bénéficie de l'ensemble des gnarieats sociales, et ntnmaeomt des grnieatas conventionnelles, ailcapblpes cezh son employeur, asnii que des activités seilaocs et culeltleurs du comité d'entreprise enxiatst cezh ledit employeur.

En tnat que salarié détaché, et tuot en ralnevet du povuoir dpinicalirise de son employeur, le démonstrateur (ou la démonstratrice) est tneu au rsecept des règles de discipline, d'hygiène et de sécurité du mgsaian dnas leeql il eexecre son activité. Les règles qui régissent la durée de son trviaal snot celles aileppclbas cezh son eyemloupur ; son activité s'exerce dnas le cardes hariores d'ouverture du msaaing dnas lueeq il est détaché. Il diot avor accès aux initaalnsts cteecilovs - de rreautisotan nmemtnaot - du masgain dnas les mêmes cioodnnts que les salariés du magasin.

En outre, les disiooipntss stvnuels seornt applicables, conformément à la crthae sicolae qui srea annexée à l'accord de

coopération crcommaelie colcnu etrne la ditcioren du magsain et le fournisseur.

Article 12-1 - Avantages et garanties conventionnels

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

S'il n'existe pas de cnitoeonvn ccillvoete qui lui siot applicable, l'entreprise qui emoilpe un ou preisluus démonstrateurs ou démonstratrices frea bénéficié ce ou ces salariés de l'ensemble des anaagetvs ou gaanretis cennivononltes accordés par la ctinovneon cotlilvcee nntaoalie des gdnars masgnias et des mgasinas ploripaes aux employés du mgsaain dnas lequel ils snot détachés.

Article 12-2 - Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les démonstrateurs et démonstratrices employés par des eisprtrnes dnas leluqlees il n'y a pas de comité d'entreprise anorut accès aux activités sileaocs et cellrueults du msigaan dnas lequel ils ercnxeet luer activité, dnas les mêmes ctionoidns que les salariés dudit magasin.

Il en ira de même des démonstrateurs et démonstratrices employés par des eretrspeins dnas lqelelesus eixste un comité d'entreprise lrqsoue la diceorit de l'entreprise qui les emploie arua indiqué, dnas la cthrae slociae annexée à l'accord de coopération caclireommme cocnlu aevc la deilioctr du magasin, qu'elle les frea bénéficié des activités saoilces et clueelrults du comité d'entreprise du mgiaasn plutôt que des ouveres scileoas de son prorpe comité d'entreprise.

Les enistprrees qui emonpelit ces démonstrateurs ou démonstratrices vrrsenoet un pteugcronae du sraliae de ces salariés égal à culei versé par la detcorin du magasin, au ttrie des activités salecois et culturelles, puor ses peprros salariés.

Article 12-3 - Charte sociale

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le détachement du démonstrateur (ou de la démonstratrice) frea l'objet d'une ctahre sociale, annexée à l'accord de coopération cmmocreaile conlcu etrne le ducrieter du maisgan et le fournisseur, qui fxirea l'ensemble des oabotignls des paerits au bénéfice du salarié détaché, et nnamotmet :

- la gitrnaae de rémunération qui, en tuot état de cause, ne srea pas inférieure à celle accordée par la cotinovnen coleivctle nalntaoie des grdans mngaiass et des misgnaas pelipruoas aux salariés du magsian puor un elompi de même narute ;
- l'engagement du feursiuonsr à reconnaître l'existence d'un éventuel mdanat électif au sien du msaagin puor la prsie en cpomte de la pttoreoicn cornte le lniiecenmct prévue par les

teexts légaux ;

- l'engagement du fournisseur, si aucune cvtnieonon ccitvleoe ne s'applique dnas son entreprise, d'accorder au démonstrateur (ou à la démonstratrice) l'ensemble des aaanvegts et gtrnaaies accordés par la ceninoootvn cloivlete naltnioae des grands mnsigaas et des msniagas popraleuis ;

- les activités saoiecls et clltreeluus dnot bénéficiera le démonstrateur (ou la démonstratrice), à saoivr cleles du comité d'entreprise du frueisusonr ou celles du comité d'entreprise du msiagan ;

- les règles et modalités de veenrsemt par le fsosruenir des soemms destinées au comité d'entreprise du magasin, au titre des activités saclieos et culturelles, s'il n'existe pas de comité d'entreprise cezh le fruisnusoer ou si le fsuunroesir a décidé de faire bénéficier les démonstrateurs et/ou démonstratrices des overues saoiecls du comité d'entreprise du magiasn ;

- l'engagement de la dioeitrcn du mgsiaan de ne pas iivnertner auprès du fusseroinur sur tuot ce qui ccnenroe l'évolution de la carrière du démonstrateur (ou de la démonstratrice).

Ctete ctrhae siaolce srea communiquée au salarié concerné (démonstrateur ou démonstratrice).

Une ctahre soclale tpye srea communiquée aux mebrmes du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du peernsonl du magasin.

La dcitrieon du magsain cuiqoenurmma également au fuuisrsnoer le txtee de la présente ceovontnn collective.

Article 12-4 - Instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La représentation du peeosnrnl de démonstration relève de l'ordre pbiulc scoail ; elle diot être assurée dnas les coindtions fixées par la loi et précisées par la jurisprudence.

Il est rappelé que, soeln la juprnescudire de la Cuor de cassation, les démonstrateurs et démonstratrices :

- snot électeurs et éligibles puor l'élection des délégués du pnesernol du mgsaain dnas lequel ils snot détachés ;

- pnuveet être élus cmome mrbmees du comité d'hygiène, de sécurité et des cndiotonis de trviaal dduit msgaian ;

- snot électeurs (mais non éligibles) puor l'élection des mebrmes du comité d'entreprise ou d'établissement didut maaisgn s'ils bénéficient des activités saoilecs et clterlleus de son comité d'entreprise ou d'établissement.

Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience

Article 13 - Congés supplémentaires d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les salariés qui avinaet diort à un ou pisueulrs jruos supplémentaires de congé en considération de luer ancienneté à la dtæ à lleuaqle la cntooniven clcvetioe de bchrane qui luer était albacipple (convention ccoielvlte des employés ou des cadres, des gandrs msanigas ou des maiganss populaires) a cessé de podriue efeft cuintoneornt d'acquérir des doirts à congé supplémentaire à ce titre, à riaosn de 1 juor supplémentaire par tchrnae de 10 ans, dnas la lmiite de 4 jours puor ancienneté au maximum.

Puor cucahn de ces salariés, ces tncreahs de 10 ans senrot décomptées cunchae à piatrr de la dtæ à lquellae le salarié a aqucis le droit à 1 juor supplémentaire d'ancienneté.

Article 14-1 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les employés qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté à la dtæ à leauqlle la cvineotonn clovtveice de brnhcae qui luer était apacplilbe (convention cioltvelce des employés des gadnrs msaiangs ou ctnioevnn clvtolilee des employés des mnsaagis populaires) a cessé de pdrouire eefft cnentonouirt d'en bénéficier, solen le mnontat qui luer était abcaipple à cttee date.

Article 14-2 - Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Les aicuqs d'expérience résultant de l'exercice d'une même ftcoinon ou de foonnits de même qiaafculton sroent pirs en cptote dnas la rémunération des employés qui oncpuect des eolpmis classés dnas les trois prmrreeis neviuax de la ciiclitassafon poesrfonillense par des minatjraoos de saialre instituées dnas les grells de salraie des entreprises.

Les employés qui oenccput un eplmoi classé dnas l'un de ces 3 niuaevx bénéficeront de la première mjatraqion de saairle au puls trad après 5 ans d'expérience dnas la même qualification, de la sedncoe au puls trad après 10 ans d'expérience dnas la même qfaulcaotiin et de la troisième au puls trad après 15 ans d'expérience dnas la même qualification.

Ces motoiaarjns de saarile à l'expérience srnoet calculées sur la bsae du 1er échelon du neaviu dnas lueqel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Luer naeivu srea fixé au niaveu de la branche, lros de la négociation aenulnle sur les gniateras mieainmls de rémunération.

Le bénéfice de ces mjrariaotns de sliraae ne s'appliquera pas à cuex des employés qui bénéficient d'une pmrie d'ancienneté. Toutefois, les employés des gdrans masingas et des maigasns puroaplies qui ocepncut les eolpmis mentionnés ci-dessus, et puor lleequiss l'application des maoinortajs de sarilae instituées soeln les dtioipinssos du présent actrlie denreiadivt puls avauesagntne que le mieinatn du bénéfice de la pmrie d'ancienneté, prorourt denedmar à en bénéficier, en renonçant à

la pimre d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces monitjaoras de srialae ne s'appliquera pas aux employés des gndars mansagis et des msnaiags parepiuols qui alqepuipt une dtissooiipin aaynt puor efeft la rvitreaoilson systématique du saailre meesnul de bsae de tuot employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation slrlaaiae diepus 3 ans. Dnas ce cas, la roelavriistoan systématique dvrea être au minos égale aux mooranitajs de saraile visées au présent article.

Article 15 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

1. Mnssiois de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les msiinsos de cttee cisimoomsn snot nmnametot les sivateuns :
? elle représente la branche, nmnemtoat dnas l'appui aux eeirsnsretps et vis-à-vis des pviorus picbuls ;
? elle ercexe un rôle de vlilee sur les cnidtnoios de triaavl et l'emploi ;
? elle asrsue l'ensemble des négociations piaetriars dnot l'objectif est de miedofir ou de farie évolver la cenvtoion ccetolivle ;
?elle établit un roppart auennl d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données naoltane mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rppaort cpronmed un blain des acdcors cicleoftls d'entreprise cnouls dnas le cardre du tirtre II, des ciethpras Ier et III du titre III et des tiers IV et V du livre Ier de la troisième partie, en peiratcur de l'impact de ces adccors sur les cotnidons de tiaravl des salariés et sur la cruronccnee etrre les ereescriptns de la branche, et formule, le cas échéant, des riatmdcomaeonns destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une coipe de ce rpoprat est tasrinsme à cuhuae orsagaonitin sydnailce représentative de la bhrcae(2) ;
? elle rned un avis à la damnede d'une jituudorcin sur l'interprétation d'une ceonovitnn ou d'un accrod cleoctif dnas les coidnitnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Elle puet également être ssiae à la dmdenae d'une oitascagnior slacydine ou praloatne représentative de la bcarne ;
? elle puet également exceerr les mnoissis de l'observatoire piatriare mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du tviraal ;
? elle tenit einfn à dtspsiioion de ses mreembns les ceoops des adrcocs de bcahrne et des éventuels récepissés de dépôts de ces derniers.

2. Cspitmooon de la CPPNI

La ciosmoimsn est composée petnieamrrit d'un collège eoeylumpr et d'un collège salarié.

En tnat que mebrmes de la CPPNI, et lorsqu'ils trnvalileat dnas des eresnteirs de la branche, les représentants de ce scneod collège bénéficient de la pcroiteton prévue par les doitsiinopss légales aleiabcpps aux délégues sicyduax en cas deliciencement.(3)

2.1. Puor les réunions de négociation de branche

Le collège salarié est composé des onagsotairins sncydialels représentatives au nieau de la branche.

Chacune de ces oirsnagaontis syeandcls compsoe sa délégation dnas les coinidons prévues à l'article 3.2 du texte de bsae de la cotnenoivn collective.

La ciptmoosion de la délégation poanalrte diot représenter la diversité des errinsetes de la branche. Elle n'excédera pas le nbrmoe mauixmm de représentants de l'ensemble du collège salarié.

2.2. Puor les atrues ineacntss paaerriits de la branche

En dohres des réunions de négociation de branche, dnot l'objectif est de meofdeir ou de farie évolver la cnvtoion collective, ctete cioimssmon est composée de la façon siuntave :
? un collège « salariés » comprenant, puor canuche des

otgiiasroanns sielcnadys représentatives, duex tilaeurits et duex suppléants ;

? un collège « euoylmerps » cepanrmnot un nrmboe égal de membres.

La présence de 3/5 au mnois de mbermes de la cmmsooisn est rquisee puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Peuvent ptiaecprr aux réunions les tulreatis et lrues suppléants.

Un mmbere salarié ou euoleympr ne puet pitcearipr à un vtoe ralitef à un différend connanrect une erreitpse qui l'emploie. Il proura néanmoins atssiesr à la réunion.

Dans le cas où un des suppléants n'est pas salarié de ctete entreprise, il puet prptciaer au vtoe à la place du trlituaie de la même otsrgniiacoan sniyalcde représentative.

Les mmerebs tarueliits et suppléants snot dntsaeietars des ciaovnotclos et des dumtnoecs liés à ces réunions.

2.3. Bureau

La CPNPI est également composée d'un bureau, suaf puor les réunions de négociation de bncrahe qui snot dtneeceimrt soesuims aux règles de représentativité légales.

Ce brueau est désigné comme siut : tuos les 2 ans, la csoiomsn cihiost parmi ses mremebs un président et un vice-président.

À chuaqe renouvellement, la répartition des postes se fiat antvetimrleat et piraameerit etnre l'organisation prnalaote et les oaonaniirstgs seayildcns de salariés.

Les meemrbs du barueu snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la cimioossmn dnas le crade de ses activités.

Le président et le vice-président ausesnrt la tneue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les oedrrs du juor des séances.

Les otolinigrsnaas silcaeydns de chaque collège dneviot être représentatives dnas la bcrahne puor siéger au sien de cttee instance.

3. Fneeoincomntnt de la CPPNI

3.1. Périodicité des négociations

Sauf volonté esrepse et uanmine des parties, la comsiosimn paarritie se réunit au mions six fios par an dnas le cadre des négociations mentionnées par la loi, et dnas les cdtoiinnos prévues par la cenitonovn collective.

Elle se réunit également à la ddaenme d'au minos toirs de ses membres.

Elle définit son cenlirdear dnas les ctinoodins prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

La cnotcoovian et les dtemnoucs de tiaarvl des réunions de négociation de bnrhcae seront envoyés au minos 8 juros avnt la teune des réunions, suos réserve que le délai ernte duex réunions siot supérieur à 15 jours.

3.2. Validité des décisions

3.2.1. Puor les réunions de négociation de branche

Pour les négociations peraraiits de branche, rleiaeavts à la coveoinnt collective, la validité des arcdocs de bnrache est dctrmneeit sisomue aux dtnoospisiis légales et réglementaires.

3.2.2. Puor les aurets iatncness paritaires

En drehos des réunions de négociation de branche, dnot l'objectif est de moifdeir ou de farie évolver la continvoen collective, les décisions tneninet également cptmoe de la représentativité des oiaigsrntos salcendijs et prlentaoas selon les règles prévues

par le cdoe du travail.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, piaernvt à une décision, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des mmbres de la cmrossiion ainsi que des pietars ou, le cas échéant, de lerus représentants. Si elle ne pwarent pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faasnit état des différentes pstooinis est rédigé.

Les procès-verbaux précités snot notifiés aux parties.

3.3. Procédure de tisiassmorn des accords

Les adccors d'entreprise signés dvonet être adressés à la cmisismoon par vioe électronique et par vioe postale.

L'envoi par vioe électronique cmenpord une cipoe de l'accord signé et une veiosrn non numérisée de ce dernier.

? l'adresse électronique de la CPNPI est la sainvtue : contact@ucv.com ;

? l'adresse paltose de la CNPPI est alclneutmeet la stvainue : CNPPI Gndars maaigsns et msianags populaires, cehz UCV, 13, rue La-Fayette, 75009 Paris.

À la réception d'un acrcod d'entreprise, le secrétariat de la CPNPI en asucce réception et le cmmiquuoae aux mmeebrs de cette commission.

3.4. Procédure spécifique de la sniasie puor interprétation

Les difficultés d'interprétation snot adressées au secrétariat de la CPNPI cmliaeavuutmt par cireruor recommandé aevc ddnamee d'avis de réception et par coieurrr électronique.

Le dssoeir de sisaine est composé des éléments stnvaus :
? l'indication du ou des ttxes sur luesqels diot preotr l'interprétation ;
? une ntoi précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dssoeir de siniase ne coopmtre pas les demtnucos indiqués ci-dessus, le secrétariat de la coimosmisi ddeanme à l'auteur de la sasiine de le compléter.

Lorsque le dssieor est complet, le secrétariat de la CPPNI :
? procède à la cocntviaoon des mreebms de la cosiomismn par ceiruorr phiyuse ou par vioe électronique au moins 15 juors anant la dtae de la commission. Ces mrebems snot daitnaeertis de la copie de l'ensemble du dossier de siasine ;
? imnfore l'auteur de la sniiase par cireuror pysiuhé ou électronique de la dtae du pniot de départ du délai dnot disopse la cmsomision puor rndere un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il cuort à ctmpoer du leimdnaen du juor aqueul arua été signifiée(1)au duanmeedr la bnnoe réception du disoser complet.

Avant de rdenre un avis, la coisosmimn puet dmednear tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un neuovu délai de 2 mios curot arlos à ctmepor de la niociaiottfn au dmudeuanr de la bnnoe réception des irfmomnioats demandées.

(1) Dtae d'envoi du cureroir pqiushye ou électronique.

4. Préparation des réunions

Une sllae est msie à dtoioispisn du collège salari le juor des réunions ou, le cas échéant, la veille, puor pretremte la préparation de ces dernières.

La durée de msie à diotspiosn puet crsoedrpone au mmauixm à la durée prévue de la ou des réunions préparées.

Les fiars de reustaortain et d'hébergement inhérents à une réunion préparatoire qui diot aoivr leiu la ville de la CPPNI ne snot pas à la cgrahe des salariés memebrs de cette commission.

(2) Alinéa étendu suos réserve du repecst des ditisoosipns du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 stpbmeere 2018 puor la liberté de cshoir son avner professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du rcecept des dpsinosotiis de l'article L. 2234-3 du cdoe du taviarl et de l'application du principe d'égalité à vuaelr cnlliostentunote résultant de l'article 6 de la Déclaration des diorts de l'homme et du cyioten du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cnoiistouttn de 1946, tel qu'interpréte par la Cuor de Citoaassn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Dispositions finales

Article 16-1 - Avenants et accords particuliers

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Toeuts les qteouisns d'ordre cictlolef non prévues par la présente cinneotovn pnrouort fira l'objet d'avenants ou d'accords particuliers.

Article 16-2 - Dépôt de la convention

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Conformément aux disiosptnos de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le texte de la présente convention, de ses anenexs et anntvaes srea déposé à la dceiiotrn départementale du tviraal et de l'emploi de Paris, un eeixarmlpe srea également reims au secrétariat-greff du coniesl des prud'hommes de Paris.

Article 16-3 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Conformément aux disnipoisots de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, pvueet adhérer à la présente coinnovten ttoue otoraaisgnin slncydaie représentative de salariés au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, aisni que tutoe osraillotngan sanldycie ou asioctiasn ou guomenrpet d'employeurs ou tuot euyompelr pirs individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils erecxnet ou qu'exercent lures adhérents n'entre pas dnas le champ d'application de la présente convention, luer adhésion srea siuomse aux disnospioits des acerlis L. 132-16 ou L. 132-25 du cdoe du travail, selon le cas.

L'adhésion srea vallbae à ptiarr du juor où elle arua été notifiée aux sgriteiaans de la cietovonnn et arua fiat l'objet du dépôt mentionné à l'article ci-dessus.

Fiat à Paris, le 30 juin 2000.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	Union du ghrad cmcomree de centre-ville (UCV), 8, plcae d'Iéna, 75116 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des svceires CFDT, 14 rue Scandicci, 93508 Ptnain ; Fédération commerce, sirveces et feorcs de vntee CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piras ; Fédération ntaanoile de l'encadrement du cemmcore et des sivecers CFE-CGC, 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les atlcries 2 à 20 ci-après fxneit les dpooinsitss particulières applbieclas aux atgnes de maîtrise des erpsetneis crpmesos dnas le chmap d'application trriaotierl et pnsrsoonefiel de la ctnenioovn cleoivtcle nlitnaoae des gradns msaniags et des minagsas populaires.

continué de priudore effet.

Article 4 - Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le caotnrt de tvairal à durée indéterminée n'est considéré cmome définitivement cnlocu qu'à l'issue d'un période d'essai de 2 mois.

Draunt ctete période, cachune des duex preaits puet mtrete fin au croant à tuot moment, snas préavis ni indemnité.

Dnas les 2 snemeias précédent la fin de la période d'essai, les pateris poournrt civennor d'un coummn accord, par vioe d'avenant au ctrnaot de travail, de penolrgor la période d'essai de 1 mios dnruat luqeel la ptraie mtnaett fin unilatéralement au ctornat derva retespecr un préavis de 15 jours.

Dnas les jrous précédent son eagnemengt ou au puls trad dnas les 2 jrous suivnat la psire de fonctions, il srea riems à tuot aegnt de maîtrise, en dlboue exemplaire, un crraont de traival écrit spéficiant :

- l'identité des peaitrs ;
- la dtae de pirse de fotinnocs ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la znoe géographique ou l'agglomération à l'intérieur de lqlaluee le salari est affecté ;
- l'emploi occupé ou la fniotocn exercée ;
- la ptsiooin dnas la clisfaitciosan plolenorienssse ;
- la rémunération et les éléments la coamopsnt ;
- l'intitulé de la conovtnein clovietle applicable.

Le cortnat de taravil inquidie également s'il est à temps clmeopt ou à temps pteiarl ; dnas le sneod cas, il motninene la durée du tavaril et la répartition de cette durée.

L'intéressé diot rueetrnor l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa sitaugnre précédée de la mtionen mnusarctie " lu et approuvé ".

Article 5 - Promotion interne et période probatoire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

En cas de vcaacne ou de création de poste, l'employeur frea de

préférence appel au personnel, employés ou atnges de maîtrise, tairlaalnvt dnas l'entreprise et qui saerit estimé atpe à oecpcr le poste, snas drmcsoitiann d'âge ou de sexe.

La période d'essai n'est pas acipiacle lrsuqoe l'accession à l'emploi d'agent de maîtrise ctsoutie une piooomtr au sien d'une même entreprise. La niaomntion n'interviendra, en ce cas, qu'après un tpmes de poaiortbn de 2 mios pndneat luequel le salarié frea fontcoin d'agent de maîtrise.

L'agent de maîtrise ou l'employé pomru anegt de maîtrise qui, à l'occasion d'une promotion, ne deinanrot pas scosifaiattt dnas ses noeelluvfs fntiocns prruoa être réintégré dnas un eolpmi de même nvieau que cliei occupé précédemment snas prdere aucun des antavegas dnot il bénéficiait antérieurement à sa promotion. Cette réintégration ne purroa iivrtneenr avnat un délai de 2 mois, suaf si ce délai est réduit à la dnaemde de l'intéressé.

Article 6 - Mutation dans un autre établissement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Un anegt de maîtrise puet être muté, à tuot mmoent et à ttrie torpearime ou définitif, dnas un artue établissement situé dnas la znoe géographique ou l'agglomération puor laulqlee son cnartot de tviaarl a été conclu, suos réserve que cttee mtiatoun n'entraîne puor l'intéressé une oaiibltogn de déménagement. Ctete ctodnioin srea réputée relipme lsqorue le tejrat du doilcmie au leiu de taaivrl ne srea pas supérieur à 60 kilomètres dnas cqauhe snes et que la durée de ce trajet, en ulniatsit les tnparrosts en comumn les puls dirtecs et les puls rapides, ne srea pas augmentée de puls de 1 hruee dnas chque snes et ne dépassera pas 1 huree et dmeie dnas cqauhe sens. En cas d'accord du salariés, la moattuin porura être effectuée snas que ces codntoinis soient remplies.

Suaf arcocd du salariés, la matioun taeromprie ne purroa deurr puls de 6 mios snas se tnrfrosemar en mittuoan à trtie définitif.

Un même aengt de maîtrise ne pourra être muté à titre tempraorie puls de 3 fios au crous d'une même année civile.

Le rufes par l'agent de maîtrise d'une miotutan rctpaneset les ctiodnonis indiquées ci-dessus jriutfesa la rutpure du cnoartt de travail.

Article 7 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

En cas de cmhgeaannt de résidence résultant d'une miaotutn à l'initiative de l'employeur et n'entrant pas dnas le crade de l'article 6 ci-dessus, un arocc idrvetrnniea puor déterminer les cnntiodios dnas lsuleeqls sonret remboursées à l'agent de maîtrise les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement (y crmpios un déplacement préparatoire que l'agent de maîtrise arua la faculté d'effectuer puor se rrdnee aevc son cjoinnot sur le leiu de sa pcrniaohe affectation), ansii que les fiars éventuels de

rtereianapmt de l'agent de maîtrise et de sa fmlaile en cas de décès ou de liecmennceit puor un mtoif ature qu'une futae gavre ou ldorue dnas les 12 mios suvniat la psrie de fonctions.

Les frias de déplacement de résidence, lqsorue l'employeur n'a pas prévenu l'agent de maîtrise dnas les délais siffunasts puor dnoenr congé régulier à son propriétaire, cnoenpnrmel le rensmoreuebmt du dedit éventuel à peayr par l'agent de maîtrise dnas la ltmie de 3 mios de loyer.

Tnat que l'agent de maîtrise n'aura pas pu ilaentslr sa fimlale dnas la résidence caropserndot à sa nvleolue affectation, il srea considéré cmmoe déplacé et indemnisé cmome tel. En principe, cette imoinaetndsin srea allouée pdanent 3 mios au maximum, suaf accrod enrte les piertas pealrongnot ce délai, en cas de nécessité.

Article 8 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La durée du rlpceammnet d'un anget de maîtrise pœonrmerviist absnet par un arute agent de maîtrise ou par un employé ne porura excéder 3 mios snas que le remplaçant siot dispensé, puor la fin de la période de remplacement, de l'exercice de ses fciotnons habituelles.

Après 6 mios de rmcapeleenmt dnas l'exercice comepl des fncootins casodrepornnt à un epmloï d'un nevaiu supérieur dneveu vacnat à tirte définitif, il en srea tneu cmptoe dnas la csiiaitlcfaon et la rémunération.

Puor tuot rcnepmalemet d'une durée supérieure à 1 mois, le salariés percevra, en sus de son salirae habituel, une prime. Le mnantot de ctete pmrie srea déterminé par accrod d'entreprise et srea au minuimm de 8 % du slaaire de bsa du salariés qui euftcefe le remplacement.

Article 9 - Dossier du personnel agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Auucn rarppot concnrenat les aetngs de maîtrise ne proruia frigur au disseor qu'après nfciatiioot à l'intéressé, qui porura y firae frigeur ses oatbevoirns et demadenr qu'un double lui en siot remis.

Dnas les eepstnerirs qui établissent des évaluations périodiques de lerus salariés, ces évaluations dinvoet être portées à la cnaconasnise des intéressés, qui punoort y fiare fuegrir leurs observations.

Article 10 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'ancienneté s'entend de la présence evifctef dnas l'entreprise, dpuies le preimer juor du caontrt de trvaial en cuors d'exécution, queul qu'ait été l'emploi de début.

Lsqu'or le coantre en crouns d'exécution a été précédé, snas iretiprunotn des rialntes de travail, d'un cnaotrt à durée déterminée, l'ancienneté srea décomptée à prair du peirmer juor dduit contrat.

Les congés et les périodes de snsusosiepn du cnnotrat de taviral assimilés par la loi à du tarvail effiectf enntert dnas le claucl de l'ancienneté, puor le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du temps de présence efcvfetie puor la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence puor mlaadie qui fnot l'objet d'une iitadnseomnn complémentaire par l'employeur ;
- le congé d'adoption ;
- le svrciee ntnoaail oaitrgolbie lorsqu'il est situé entre 2 périodes d'emploi chez l'employeur.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupoe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il cントinue à bénéficier de l'ancienneté auqzise dnas son précédent emploi.

Le salarié réembauché en aiaicotplpn des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la ceiotnnovn cotilcleve bénéficiera des avnaegtas cdensnroparot à la somme de l'ancienneté aicusqe au trtie du contratt en crouns d'exécution et du cratont précédent, suos cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de lnceiineemct lors de la ruptue de son précédent contrat, une nolevlue indemnité de leccinmenet ne sairet calculée que suos déduction des smeoms précédemment perçues à ce titre et une aoiatlcon ou indemnité de fin de carrière sairet calculée en fcoiotnn de l'ancienneté auciqse depuis le réembauchage.

Article 11 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les périodes de réserve ogalbitiroes ne snot pas imputées sur le congé annuel, et l'agent de maîtrise, après 1 an de présence dnas l'entreprise, reçoit, pneandt la durée de la période, une aaoilcotln égale à :

- 100 % de son salaarie s'il est père ou mère de failmle ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne srea due que jusqu'à ccocnurrnee de 2 mios au toatl peanndt la durée de svicree dnas l'entreprise, qules que sieont le nombre et la durée de cchanue des périodes feiats par l'agent de maîtrise.

Article 12 - Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

En cas de mdailae ou d'accident constaté par cateicrfit médical, lorsqu'ils pecvoorrnt des indemnités journalières au trtie des anarsescus salioces et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les agttes de maîtrise ayant au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise lors de luer arrêt de tviaral bénificieront, à pairtr du 3e juor d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à luer assurer, tuos éléments du slaire et tutoes indemnités compris, le mtineian de leurs atnpnetoimpts ntes mlsnuees aux tuax et puor les durées indiqués ci-dessous (1) :

- après 1 an de présence : 100 % panndet 2 mios ;
- après 3 ans de présence : 100 % pneandt 2 mios et 75 % padennt 1 mios ;
- après 5 ans de présence : 100 % pnaendt 3 mios et 75 % pennadt 1 mios ;
- après 10 ans de présence : 100 % panendt 3 mios et 75 % pnendnat 2 mios ;
- après 15 ans de présence : 100 % paendnt 4 mios et 75 % pneadnat 2 mios ;
- après 20 ans de présence : 100 % pnednat 4 mios et 75 % pendnat 3 mios ;
- après 25 ans de présence : 100 % peadnat 5 mios et 75 % pndnaet 3 mios ;
- après 30 ans de présence : 100 % padnent 5 mios et 75 % peanndt 4 mois.

Lorsque l'arrêt de tviaral n'aura pas été précédé, druant les 12 drernies mois, par un arute arrêt de travial puor mdiliaee ou accident, aucun délai de cencare ne srea appliqué et l'absence srea indemnisée, dnas les cnotidios indiquées ci-dessus, à pritar du pmier jour. Il en ira de même lurqsoe la mlaade ou l'accident entraîne l'hospitalisation du salarié.

Si prisueuls arrêts de tvriaal ietevnirnnnet au curos d'une même année à cpeomtr de la dtae arniavnseie d'entrée dnas l'entreprise, la durée totlae d'indemnisation ne puet dépasser, au curos de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à luelqale l'ancienneté du salarié lui dnone droit.

Dans les esiptenerrs dnas leseulqles les agttes de maîtrise bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la scnnurvaee de la dtae aearsiinnrve d'entrée dnas l'entreprise n'ouvre de nuvauoex drtios à idanioitsnmn qu'après une rprise efevtice du tviaral d'une durée de 3 seannimes consécutives. Dnas les aeruts entreprises, la svnaeucnre de la dtae asnirriavnee d'entrée dnas l'entreprise ourve de noeuvaux ditros à isenoniidtamn aussitôt après une rpisree eftfveice du travail, qulue qu'en siot la durée (2).

Les diiipootnss d'indemnisation ritlvaees à la maildae snot appcillebas aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du tiaravl rnonecu cmome tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue srea versée à ctomoper du priemer juor de l'arrêt de triaavl et la coidiotnn d'1 an de présence srea exigée s'il s'agit d'un aieccndt de trajet, mias non s'il s'agit d'un ainedcct du taraavl prenmpmoet.

Les périodes d'arrêt consécutives à un adccenit du travial n'entrent pas en lnige de ctopme puor l'appréciation des dortis aux indemnités de maladie.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 jnevair 1978 (art. 7 de l'accord annexé) en vtreu duequel les

girtaanes légales de rémunération accordées en cas de mldiaae ou d'accident s'entendent déduction fitae des aotlnoalics que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, en ne retenant, dnas ce dreenir cas, que la prat des ptitraeonss résultant des vteresemns de l'employeur (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 juillet 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 14 - Adoption

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le (ou la) salarié(e) à qui un service départemental d'aide s'adjoingne à l'enfance, une œuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéfice d'un congé dans les conditions prévues à l'article L. 122-26 du code du travail.

Article 13 - Maternité

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Un congé est accordé aux agents de maîtrise en état de grossesse selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Dans le cas où elle a été nommée salariée à l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à assurer, toutes indemnités comprises, le minima de ce qu'auraient été leurs acomptes pour les périodes de congé.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des accueils pour malades ou admis instituée par l'article 12 ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

5 mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées sont autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement complétée dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de 20 minutes minimum par jour.

Par dérogation, les temps de repos de 20 minutes par jour et le 1/4 heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus sont assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Les temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus sont accordés aux salariées à temps partiel pour raison temporaire : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée horaire déboursée dans le cadre salariée à temps partiel avec la durée horaire aidée léale.

Les cotisations prématernelles doivent être versées avant la date de naissance et dans la mesure de la salaire. La salariée devra présenter le bilan préopératoire de son état de santé (1).

Les visites prématernelles non obligatoires font l'objet d'absences autorisées non remunerées.

L'employeur devra être informé de la date de la visite prématernelle, obligatoire ou non, mais qui aura lieu pendant le temps de travail, au plus tard la veille du jour de l'examen médical.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail, les examens médicaux obligatoires remunerés ne devant pas se limiter aux suites examens prématernels (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Le (ou la) salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend rentrer en vue de son enfant adopté. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lors de son admission et que le (ou la) salarié(e) ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise, ce dernier (ou cette dernière) bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L. 122-26 du code du travail, d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le minimum de ce qu'auraient été ses droits pour les périodes de congé.

Article 15 - Absences pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade (1).

Sous réserve d'une ancienneté de 1 an, le premier jour d'absence sera rémunéré si l'il s'agit de la maladie attestée par un certificat médical d'un enfant à charge de moins de 14 ans dont la grâve n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de 4 fois par année civile, au père ou à la mère, seul que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par un certificat médical, d'un enfant handicapé, seul que soit son âge, dont la gravité n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, dans la limite d'un nombre maximum de jours d'absence rémunérés égal à 8 par année civile.

Ces autorisations d'absence rémunérée pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, 2 demi-journées équivalent à une journée.

Si les deux périodes telles que dans la même entreprise, les journées ou les demi-journées d'absence rémunérée visées ci-dessus ne pourront être prises en même temps.

Ces journées ou demi-journées d'absence rémunérée ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

Si les périodes indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non remuneré institué par

l'article

L. 122-28-8 du cdoe du travail, dnas la litime de 3 jrous par an puor la miladæ ou l'accident d'un eafnnt de mions de 16 ans, portée à 5 jorus si l'enfant est âgé de mnios de 1 an ou si le salarié asusme la crghae de 3 eanftns ou puls âgés de moins de 16 ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du cdoe du taarvil prroua également être utilisé, en cas de besoin, puor compléter la première journée passée auprès de l'enfant mdlaae ou accidenté, ainsi que lsourqe le crédit de 4 jruos ovuret par les présentes dspintiooss arua été épuisé.

Un acocrd aevc la direction, le salarié porrua également utiliser, en cas de besoin, des jruos de congés ou, le cas échéant, des jruos de réduction d'horaire.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du tvairal (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).*

Article 16 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les aegnts de maîtrise bénéficieront, sur jtifuastiicon et à l'occasion de crneiats événements familiaux, d'une aouitroiatns eetliclnepxoe d'absence accordée dnas les ctindionos suetiavns :

- mrgiaae du salarié (moins de 1 an de présence dnas l'entreprise) : 4 jrous ovbelruas ;
- mgraiae du salarié (après 1 an de présence dnas l'entreprise) : 6 jrous obaurlves ;
- maragie d'un enafnt : 2 juors oblarevus ;
- mgraiae d'un frère, d'une seour : 1 juor olrbauve ;
- marigae d'un pearnt (père ou mère) : 1 juor olarbuve ;
- décès du cnioonjt ou du cibnocun noortie : 4 jrous olarbuevs (1) ;
- décès d'un eannft : 3 jruos ouerlavbs ;
- décès du père ou de la mère : 3 juros oeabuvls ;
- décès d'un asdcnneat arute que père ou mère : 1 juor oluarbve ;
- décès d'un dseecandnt ature qu'un enfnat : 1 juor oblrvuae ;
- décès d'un frère, d'une souer : 1 juor olvurbae ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 juor ovbruale ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 juor orubalve ;
- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 juor oavbulre ;

- décès du teutur légal : 1 juor ouvrable.

Lqorsue le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile, il est accordé 1 juor supplémentaire ;

- première comiuonmn d'un ennfat : 1 juor oubvlare ;

- déménagement (1 fios tuos les 2 ans) : 2 juors ouvrables.

Ces jruos d'absence donrvet être pirs au menom des événements en csaue et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils sorent assimilés à des jruos de taavirl efietcff puor la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé, d'autre part, que le cdoe du taairvl ardocce à tuot salarié une aootituiorsn eclieolxnnpete d'absence de 3 jours puor cqhaue nasnicsae sunurvee à son foyer ou puor l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne punavot se cumuler aevc les congés de maternité ou d'adoption accordés puor ce même enfant en vrteu des altrecis L. 122-26 et L. 122-26-1 du cdoe du tairvl et par les aitlcers 13 et 14 ci-dessus.

(1) *Terit étendu suos réserve de l'application des dpoisitosns combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nmrbvoee 1999 rtialeve au patce civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du cdoe du triaval (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).*

Article 17 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Après eoirtaxpin de la période d'essai et suaf en cas de faute gvare ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée à 2 mois.

L'agent de maîtrise diot forliemar sa démission par écrit, remsie ne mian porpre crtone récépissé ou adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au menom où un nveoul elmpoi arua été trouvé, l'agent de maîtrise licencié srea autorisé à s'absenter 2 heuers cqhuac jour. Ces absences, qui ne dronnenot pas leiu à réduction de salaire, srneot fixées d'un cummon acrocd ou, à défaut d'accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré de l'agent de maîtrise. D'un cummon acrcod également, ces hreues pnoorurt être groupées.

En cas de licenciement, l'agent de maîtrise qui jitresfuia de l'obligation d'occuper un novuel empoli avant la fin de la période de délai-congé purora qiteutr l'entreprise snas avoir à peyar d'indemnité puor istibeoroanvn du délai-congé. En ce cas, il ne pveerra son sailare que puor la période de tavrial effectuée.

Article 18 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les acretis L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du cdoe du traival snot abapieclips aux lemcecinents individuels, suos la réserve sauvtine : le délai de 1 juor frnac prévu par l'article L. 122-14-1 etne la dtae fixée puor l'entretien sur le lemneecnct

envisagé et la ntcftaoiion du lneieemcicnt est porté à 3 jruos francs, aifn de denonr à l'agent de maîtrise qui ariuat des oatnbioesrvs à fomreulr la faculté de le faire, lui-même ou aevc le cocronus d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dnas les 3 jrous qui sivuet la dtae fixée puor l'entretien.

Article 19 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Tuot agnet de maîtrise licencié arols qu'il cpmtœ au mions 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de la rutpure du crotant et qu'il ne rleplimt pas les cnitdonios d'ouverture du diort à la psneion de villsseeie à tuax pelin de la sécurité slaicoe reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de lelienmencct calculée à pitrar du sarilae mnuesel myoén défini cmome le 1/12 de la rémunération bture ttaole des 12 dnierres mios précédent la rprutue eivtceff du ctnorat (1).

A l'exception du cas dnas leeuql le lccienemient a puor csuae l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, foctionn de l'ancienneté dnas l'entreprise et de l'âge de l'agent de maîtrise lros du licenciement, se clculae comme siut :

- monis de 45 ans d'âge : 25 % du slriaee muensel myoén par année de présence ;
- ernte 45 ans et 57 ans et 6 mios d'âge : 35 % du sariale meunsel moeyn par année de présence ;
- puls de 57 ans et 6 mios d'âge : 30 % du saliare mnsueel meyon par année de présence.

Cqauhe année commencée mias non terminée oruve droit à un complément d'indemnité égal à atuant de douzièmes du complément d'indemnité cnndarrspeoot à une année supplémentaire d'ancienneté que ctete année non terminée cnprmeod de mios entiers.

Lrsquo le lcemienecit a puor csaue l'inaptitude du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de lnciineemcet est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de monis de 55 ans lros de la naicitoifton du lnicmecienet ;
- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 20 ci-dessous si le salarié est âgé de puls de 55 ans lros de la ncoaiiotfitn du licenciement.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taavirl (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 20 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le départ à la rietrtae s'effectue dnas les ciodtinons prévues par la loi : tuot salarié puet pdrener sa rteatre ou être mis à la reitrte s'il réunit les cointoidns prévues puor l'attribution d'une pnisoen de vielliesse à tuax pilen de la sécurité saciloe (1).

Le départ du salarié qui en prned l'initiative est notifié à l'employeur aevc un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Dnas le cas de msie à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au moins 6 mios à l'avance de son ionttinen de mttere fin au croantt de travail.

Lros de son départ à la retraite, l'agent de maîtrise perevrca une acooallitn de fin de carrière, ftooincn de son ancieneté dnas l'entreprise lros de la ruutrpe du caortnt et calculée à ptiar du slraiae meoyn défini cmmoe le douzième de la rémunération btrue taltoe des 12 dererins mios précédent la ruturpe eecffivte du contrat.

Ctete aoaolitlcn srea égale à :

- 1 mios de sariale à ptiar de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mios de slaiare à pitarr de 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mios et dmei de siraale à ptrair de 13 ans d'ancienneté ;
- 3 mios de sairale à pratir de 16 ans d'ancienneté ;
- 3 mios et dmei de sraliae à ptiar de 19 ans d'ancienneté ;
- 4 mios de sliaare à ptiar de 22 ans d'ancienneté ;
- 4 mios et dmei de salraie à pritar de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mios de sarilae à priatr de 28 ans d'ancienneté ;
- 5 mios et dmei de saalrie à pairtr de 31 ans d'ancienneté ;
- 6 mios et dmei de srilaiae à paitrr de 34 ans d'ancienneté ;
- 7 mios de sriaale à patrir de 37 ans d'ancienneté.

Cttee aolocaitln srea également versée à l'agent de maîtrise qui pnrerda l'initiative de son départ à la rieatrte anvat de réunir les conintoids prévues puor l'attribution d'une rrataee à tuax peiln de la sécurité silaoce mias arols qu'il arua ainttet ou dépassé l'âge de 60 ans.

L'allocation versée ne peut, en toute occurrence, être inférieure à clele prévue à l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 30 juin 2000.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des 1er et 3e

alinéas de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 21 - Protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2024

Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres

Signataires	
Patrons signataires	Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Iena, 75116 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; Fédération commerce, services et réseaux de la CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les articles 2 à 23 ci-après fixent les dispositions particulières applicables aux cadres des deux sexes des entreprises commerciales dans le champ d'application régional et possésionnel de la citoyenneté civique nationale des gérances et des masses populaires.

Article 2 - Définition des cadres

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Sont considérés comme cadres les salariés qui assurent, dans la carte des postes et des télécommunications généraux définis par la direction, la continuité des postes ou la gestion des services ou départements dont ils ont la responsabilité.

L'exercice de leurs fonctions, qui confère autonomie, intégrité et prise de décisions, exige :

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou la pratique, correspondant au niveau à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- des compétences de gestion ainsi que de matrice et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et encadrent l'activité ;
- l'entretien de relations professionnelles avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, représentants d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Conformément au décret du 30 juillet 2021, sus réservé de l'accord de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche qui le situera sont dispensées de la faculté d'intégrer certaines de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non-cadres dont l'emploi d'agent de maîtrise est classé niveau 5, en application de l'accord du 31 mars 2008 relatif à la collectivité professionnelle, sus réservé de l'accord de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Sus réservé des décisions de maîtrise ou de tout autre qui pourront être prises par accord, les cadres conservent les avantages suivants acquis, en application de la convention collective nationale des cadres des managements privés de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel leur contrat a continué de perdurer effectif.

Article 4 - Engagement et période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue d'une période d'essai de 3 mois.

During cette période, chacun des deux parties peut mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, les parties pourront conclure d'un commun accord, par voie d'avenant au contrat de travail, de prolonger la période d'essai de 2 mois durant lesquels la partie mettra fin unilatéralement au contrat de travail respectant un préavis de 1 mois, sauf cause grave ou cas de force majeure. Ce préavis de 1 mois pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai prolongée, la fin de ce préavis pouvant le cas échéant déborder de la période de prorogation de la période d'essai.

La décision de prolongation, la partie devra être informée qu'il ne sera pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'ASSEDIC.

Une fois la décision de mettre fin au contrat prise par l'employeur, le cadre sera autorisé à s'absenter, chaque jour, pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Les absences, qui ne dénoncent pas lieu à réduction des appointements, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le cadre en période d'essai aura trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi, sans qu'il ait à verser aucune indemnité pour insertion dans le préavis.

Dans les jours précédant son embauche ou au plus tard dans les 2 jours suivant la prise de fonctions, il sera informé à tout cadre,

en double exemplaire, un certificat de travail écrit spécifiant :

- l'identité des salariés ;
- la date de prise de fonction ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la zone géographique de travail, sauf lorsque le contrat comporte une clause de mobilité ;
- l'emploi occupé ou la fonction exercée ;
- la position dans la classification fonctionnelle ;
- la rémunération, les éléments la composant et ses modalités ;
- l'intitulé de la fonction exercée ;
- éventuellement, toutes celles ou celles particulières, notamment concernant la durée du travail (conventions de fréquentation notamment) ;
- le droit aux congés payés.

L'intéressé doit mentionner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite " Je le signe et approuve ".

Article 5 - Promotion et développement de carrière

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les employées mentionnées en première ligne sont invitées à développer leur carrière. À cet effet, elles sont invitées à développer leur carrière d'entretiens entre les deux supérieurs hiérarchiques directs pour faire le point au moins une fois par an.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux cadres de l'entreprise.

En cas de nomination d'un membre du personnel à une situation de cadre, il lui est adressé une offre de intégration de ses nouveaux droits d'emploi.

La nomination d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution des garanties précédemment accordées, sauf réservation d'un changement de régime de travail (par exemple, passage d'un travail seul à un travail collectif à un régime de forfait).

Lorsqu'il apparaît nécessaire à l'employeur de faire appel à des personnes extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les conditions intérieures et extérieures sont examinées en fonction des mêmes critères de choix.

Article 6 - Formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le personnel bénéfice des dispositions légales et complémentaires en matière de formation. Il peut, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation pour renforcer et améliorer ses connaissances d'enseignement.

L'emploi du temps du personnel comprend lui permettre de s'occuper efficacement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

Article 7 - Information et concertation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Dès lors d'une information spécifique sur tout ce qui a trait à la bonne marche du service ou du département et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction sous la responsabilité des directions du bon exercice des fonctions de l'encadrement.

La mise à disposition du personnel d'un encadrement d'une formation diversifiée permettant d'établir son engagement sur des bases objectives est de nature à favoriser également l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

En outre, étant donné la rapidité d'évolution des pratiques professionnelles et facteurs de la vie des entreprises et leur complexité croissante, il est souhaitable que la direction entraîne une réaction rapide suivie avec le personnel d'encadrement, tout sur les problèmes rencontrés que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Article 8 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent à des travaux spéciaux, notamment de nuit, sa rémunération doit en tenir compte.

Les modifications de l'horaire collectif sont appliquées dans les mêmes conditions à ceux des membres du personnel d'encadrement qui sont occupés selon l'horaire collectif accapte au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et aux employés qu'ils encadrent.

Article 9 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

En cas d'affection trmarpoiee à un pstoe de qafcuilaoitin supérieure puor une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra, en sus de son sriaale habituel, une prime. Le mtannot de cette pimre srea déterminé par un arcocd négocié dnas l'entreprise et srea au muimnim de 8 % du sairale de bsae de la prosnene qui eetfufce le remplacement.

Après 6 mios de ramepelcnmet dnas l'exercice coleempt des fcinotnos cordasnnrpeot à un elpomi d'un nvaieu supérieur denevu vnacat à trtie définitif et puor luqeel il n'aura pas été fiat aepl à une embauche, il en srea tneu cmtpoe dnas la caoliisafstic et la rémunération, suos réserve de l'acceptation de la totalité des cointodns liées à cet emploi.

Article 10 - Dossier du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Aucun rppaort cnecoanrrt le peseonrl d'encadrement ne pruora frgueir au deisosr qu'après nocfaitiitn à l'intéressé, qui porrua y fraie frueigr ses ooneisbrvats et dendmaer qu'un dubloe lui en siot remis.

Dnas les eepitrress qui établissent des évaluations périodiques de luers salariés, ces évaluations deinovt être portées à la cassnnconiae des intéressés, qui pouorrnt y firaue fuegrir lreus observations.

Article 11 - Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

En cas de maiadle ou d'accident constaté par crfeaictit médical, lorsqu'ils pecevronrt des indemnités journalières au trtie des arnsuasc es sioaelcs et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les credas anayt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise lros de luer arrêt de tarival bénéfieront, à parir du prmeier juor d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à luer assurer, tuos éléments du sirlaae et toetus indemnités compris, le mieantin de luers anoepitpntems ntes mleesuns aux tuax et puor les durées indiqués ci-dessous (1) :

- après 1 an de présence : 3 mios à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 3 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;
- après 5 ans de présence : 3 mios à 100 % et 2 mios à 75 % ;
- après 10 ans de présence : 3 mios à 100 % et 3 mios à 75 % ;
- après 15 ans de présence : 4 mios à 100 % et 4 mios à 75 % ;
- après 20 ans de présence : 4 mios à 100 % et 6 mios à 75 % ;

- après 25 ans de présence : 5 mios à 100 % et 6 mios à 75 % ;

- après 30 ans de présence : 6 mios à 100 % et 6 mios à 75 %.

Si purlueis arrêts de tvaiarl innirenenetvt au cuors d'une même année à ceoptmr de la dtae airvnreinase d'entrée dnas l'entreprise, la durée tatole d'indemnisation ne puet dépasser, au cruos de cttee même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à lelqluae l'ancienneté du salarié lui dnone droit.

Dnas les eterpsenris dnas lesueleqls les crdeas bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la snrvnrcuee de la dtae aviniesrrnae d'entrée dnas l'entreprise n'ouvre de naouveux dorits à itismnnadoein qu'après une rrpesie evefictfe du tiraval d'une durée de 3 siaemns consécutives. Dnas les artues entreprises, la saunevrnce de la dtae anavresirine d'entrée dnas l'entreprise ourve de noauveux drtois à imtsoiniaendn aussitôt après une respie eictveffe du travail, quelle qu'en siot la durée (2).

Les dsntsiopios d'indemnisation rvlteies à la mildaee snot alpcelbpais aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du tvarail recnnou cmome tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue srea versée à ceopmtr du preeimr juor de l'arrêt de tvarial et la citoitodnn de 1 an de présence srea exigée s'il s'agit d'un acidenct de trajet, mias non s'il s'agit d'un aniedct du tvriaal perrempot dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un aciedcnt du taarivl n'entrent pas en ligne de cmpte puor l'appréciation des dorits aux indemnités de maladie.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 jivenar 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javienr 1978 (art. 7 de l'accord noitaanl insnenfsreoirtpeol annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 12 - Maternité

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Un congé est accordé aux careds féminins en état de gsrsesose solen les dsitinoispos de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

La salariée dvrea aertivr l'employeur du motif de son aecnsbe et de la dtae à lqealule elle entned rnprreede son travail. Dnas le cas où pdnenat sa gsessrose la salariée a fiat l'objet d'un cgnanehemet d'affection dnas les citnoionds prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dnas l'emploi occupé anvat cttee afitfocaten lorsqu'elle renperd son tiraavl à l'issue de la période de sonpusesin définie au présent article.

Les intérêssées anayt au minos 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité soailce calculée de manière à luer assurer, tutoes indemnités comprises, le mniteain de ce qu'auraient été lures atenpponmiets ntes mlneseus pnednat ttoue la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en cmtpoe puor l'indemnisation complémentaire des aesecbsn puor mdialae ou adneicct instituée par l'article 11 ci-dessus. Il ne puet entraîner acuune dtinumoin de la durée des congés payés.

5 mios anvat la dtae présumée de luer accouchement, les intéressés sonert autorisées à une entrée retardée et à une sorte anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement cmuublale dnas la journée, et bénéfieront d'un tmeeps de rpeos de 20 mntiues mmnuim par jour.

Par dérogation, le tmeeps de rpeos de 20 muneits par juor et le 1/4 d'heure d'entrée retardée et de stoire anticipée prévus à l'alinea ci-dessus snoet assimilés à un tpeps de tavairl eefitfcf et réglés comme tel.

Le tpeps de rpeos et les possibilités d'entrée retardée et de storie anticipée prévus dnas les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à tmeeps paertil pro rtaa toeirmps : la smome des tpeps de rpeos accordés à ce ttire au cours de la samniee à une salariée à tpeps partial dvera être, aevc la somme des tpeps de rpeos accordés à ce trtie aux salariées à tpeps complet, dnas le même roppart que la durée heoraimbddae du taarvil de cette salariée à tpeps pretial aevc la durée hbadairmdoee légale.

Les coinultstanos prénatales obitogearils puevnet avoir leiu pedannt les herues de taarvil et snas perte de salaire. La salariée dvera présenter le vleot cndoeopsarnrt de son cneart de santé (1).

Les vitseis prénatales non ogiolaetribz fnoert l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être aetvri de la dtae de la vitsie prénatale, oaribglote ou non, mias qui arua leiu pnendant le tpeps de travail, au puls trad la velile du juor de l'examen médical.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du cdoe du taarvil (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 13 - Adoption

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le (ou la) salarié(e) à qui un sicerve départemental d'aide soacie à l'enfance, une overue d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente croife un enafnt en vue de son aoidptn bénéfice d'un congé dnas les cnionodts prévues à l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Le (ou la) salarié(e) devra aervtir l'employeur du miotf de son aecsnbe et de la dtae à lqealule il (ou elle) entned rmrettee en vugeuir son cnatort de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lros de son aodpoitn et que le (ou la) salarié(e) ait au moins 1 an de présence dnas l'entreprise, ce drenier (ou cette dernière) bénéficiera, pennadt la durée du congé et dnas la litmie prévue à l'article L. 122-26 du cdoe du travail, d'une inamdetsoiinn complémentaire à l'indemnité journalière de la

sécurité sclioae calculée de manière à lui assurer, toets indemnités comprises, le mieaintn de ce qu'auraient été ses aiotnpentpems ntes msleunes pandnet tutoe la durée du congé.

Article 14 - Absences pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Il srea accordé aux salariés, sur présentation d'un beluitn médical et suos réserve des vérifications d'usage, des aintoosuitras d'absence puor singeor un efnnat mdalae (1).

Suos réserve d'une ancienneté de 1 an, le peeimrr juor d'absence srea rémunéré s'il s'agit de la miaalde attestée par ciaritfect médical d'un eanft à cahgre de mnois de 14 ans dnot la grade n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière dpioisotsn ne purora être accordé puls de 4 fios par année civile, au père ou à la mère, qeul que siot le nomrbe d'enfants.

En cas de maladie, attestée par ccfrteait médical, d'un eafnnt handicapé, qeul que siot son âge, dnot la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du pmier juor d'absence srea accordé, suos réserve d'une ancienneté de 1 an, dnas la lmitie d'un norbme mmaxium de jrous d'absence rémunérés égal à 8 par année civile.

Ces anrsttoiuais d'absence rémunérée prunorot être utilisées, en focointn des bneioss du salariée, par journées ou demi-journées, 2 demi-journées équivalant à 1 journée.

Si les deux pntreas tanalvlerit dnas la même entreprise, les jrous ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne ponruort être pirs en même temps.

Ces jorus ou demi-journées d'absence rémunérée ne sornet pas assimilés à un tpeps de trvaail effectif.

Si les ciondonitos indiquées ci-dessus ne snot pas réunies, le salarié pruroa bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article

L. 122-28-8 du cdoe du travail, dnas la limite de 3 jrous par an puor la miaalde ou l'accident d'un eafnnt de mnios de 16 ans, portée à 5 juors si l'enfant est âgé de mnios de 1 an ou si le salarié assmuae la crahge de 3 ennafts ou puls âgés de moins de 16 ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du cdoe du tiaarvl purora également être utilisé, en cas de besoin, puor compléter la première journée passée auprès de l'enfant madale ou accidenté, ainsi que lqusore le crédit de 4 juros ovreut par les présentes diooinsistps arua été épuisé.

En acrcod aevc la direction, le salarié prruoa également utiliser, en cas de besoin, des juors de congés ou, le cas échéant, des jruos de réduction d'horaire.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du tviaarl (arrêté du 20 décembre 2001, art.

Article 15 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les cderas bénéfieront, sur jaifcostiuitn et à l'occasion de ctnriaes événements familiaux, d'une atotisiraoun eeellxpcnnitoe d'absence accordée dnas les cndoinoits suniaeavts :

- mragiae du salarié (moins de 1 an de présence dnas l'entreprise) : 4 jrous olveabrus ; - miagare du salarié (après 1 an de présence dnas l'entreprise) : 6 jruos oreabluvs ; - mgaaire d'un enanft : 2 juros oaUBLvers ;
- mgraaie d'un frère, d'une seuor : 1 juor oaulbvre ;
- miraage d'un preant (père ou mère) : 1 juor olrvbaue ;
- décès du cnjoonit ou du ccoubnir nirtooe : 4 jruos oualrbves (1) ;
- décès d'un efannt : 3 jorus oblvaerus ;
- décès du père ou de la mère : 3 jruos ovlearbus ;
- décès d'un ancseandt atrue que père ou mère : 1 juor oalrvbve ;
- décès d'un dadcensem artue qu'un ennfat : 1 juor ovlurabe ;
- décès d'un frère, d'une suoer : 1 juor ovlbaure ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 juor orbuvale ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 juor obrlavue ;
- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 juor olrbuvae ;
- décès du teuutr légal : 1 juor ouvrable.

Lursqoe le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile, il est accordé 1 juor supplémentaire ;

- première ciuomonm d'un enanft : 1 juor obalurve ;
- déménagement (1 fios tuos les 2 ans) : 2 juros ouvrables.

Ces jruos d'absence drenvot être pirs au mmeont des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils sroent assimilés à des jorus de taviral eifetcff puor la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé, d'autre part, que le cdoe du tvaiarl ardochce à tuot salarié une artiuitsoaoen epcxlnnietolee d'absence de 3 juros puor chuuae nasncisae snevruue à son fyeor ou puor l'arrivée d'un ennfat placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne pavonut se cmeluur aevc les congés de maternité ou d'adoption accordés puor ce même eanft en vteru des arlcetis L. 122-26 et L. 122-26-1 du cdoe du tiavral et par les aliertcs 12 et 13 ci-dessus.
 (1) *Treat étendu suos réserve de l'application des dospnsoiits*

combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nembvore 1999 rialteve au patce ciivil de solidarité et de l'article L. 226-1 du cdoe du travial (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 16 - Mutation entraînant changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Lorsqu'elle iposme un cnhgmeenat de résidence, la miaooftiindn du leiu ou de la znoe géographique de tiraavl devra être notifiée par écrit. Lorsqu'elle ievrtninet à l'initiative de l'employeur, les fairs justifiés de déménagement sronet à la caghe de l'employeur après aocrcd sur le mtaont etrne l'employeur et le crade intéressé. Il en ira de même des fias de voagye de l'intéressé et de sa filalme (conjoint et pnrsneeo à charge), ainsi que des fias d'un déplacement préparatoire que le cdare arua la faculté d'effectuer aevc son cojnooit puor se rndree sur le leiu de sa nveolule affectation.

Les fias de déplacement de résidence, lqosure l'employeur n'a pas prévenu le cardre dnas les délais saftifsuns puor donner congé régulier à son propriétaire, cepmonnrent le rnuermboemt du dédit éventuel à pyear par le crdae dnas la ltimie de 3 mios de loyer.

Tnat que le crdae n'aura pas pu ietnsllar sa flamile dnas la résidence cordnreaopsnt à sa nlvuolee affectation, il srea considéré cmmoe déplacé et indemnisé comme tel. En principe, cttee initnoasdmein srea allouée pndanet 3 mios au maximum, suaf arccod etnre les preatis poongnarelt ce délai, en cas de nécessité.

En cas de licenciemnet notifié, puor un mitof ature qu'une fatue grvae ou lourde, dnas un délai de 1 an sunvait la mtoitaun aynat entraîné le cenamhegnt de résidence, le cdare arua diort au rubemsrmenoet des frais occasionnés par son rtouer et culei de sa fialmle au leiu de sa résidence initiale. Le rnueboemsmt srea effectué sur présentation des pièces jiusitfetaicvs et après accrod fmroel de l'employeur et ne srea dû que si le rutoer de l'intéressé a leiu dnas un délai de 6 mios suiavnt la nitftciooan du licenciement.

Dnas tuos les cas de cmeaennght de résidence snas miaoidtfn de l'importance des fonctions, les amtineepotpns du crdae ne dnervot pas être diminués.

Lorsqu'un mbrmee du pnoresnel d'encadrement est appelé à ocpoeucr un pstoe dnas un établissement situé hros du treiirrtroe métropolitain à la situe d'un egegannmet ou d'une mutation, il srea établi aanvt son départ un caotrt écrit, ou un anneavt à son contrat, qui précisera les contdnoois de cet eeggnmeat ou de cttee mutation.

Puor l'application des présentes dispositions, l'ancienneté acquisue hros de la métropole entre en Ingie de cpomte lros de la réintégration de l'intéressé dnas les mbeemrs du preonsnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

En cas de rupure du contrat du fait de l'employeur dans un délai de 1 an à compter de la mutation, les frais de retour du cadre au point de départ sont pris en charge par l'employeur.

Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux cas appelés « incriminations » à faire des moins de trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Article 17 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Tout déplacement d'un cadre nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires dans le lieu à l'exception d'années dans les conditions suivantes :

Ptites déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le cadre de rentrer chez lui son domicile.

Dans ce cas, les frais supplémentaires de transport seront remboursés.

Si, du fait de son déplacement, le cadre est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité sera versée pour la rémunération selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Gardes déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui ne permettent pas au cadre de regagner chez lui son domicile.

Dans ce cas, les règles ci-dessous sont appliquées :

Frais de voyage

Dans les cas où sont fixées dans l'entreprise, l'employeur prendra à sa charge les frais effectifs de voyage et les frais de transport des bagages normaux.

Indemnité de séjour

Les frais de séjour, de repas et de logement sont remboursés sur justification ou suivant le barème en vigueur dans l'entreprise, après régularisation des avances éventuellement consenties.

Article 18 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le premier jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'il ait été l'emploi de début.

Si lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, dans le délai de deux mois de la reprise de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du premier jour du contrat.

Les congés et les périodes de repos sont pris en compte dans la mesure où elles sont assimilées par la loi à du travail effectif entrant dans le calcul de

l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du temps de présence équivaut pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- le congé d'adoption ;
- le service national ou territorial lorsqu'il est situé entre deux périodes d'emploi chez l'employeur.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continue à bénéficier de l'ancienneté jusqu'à son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages conventionnels à la même date de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sauf si réservé que, si le salarié a perçu une indemnité de licémination lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licémie en est calculée que ses déductions des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière sera calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

Article 19 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les périodes de réserve sont prises en compte pour déterminer la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire si il est père ou mère de famille ;
- 75 % si il est marié ;
- 50 % si il est célibataire.

Cette indemnité sera due jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de la servitude dans l'entreprise, quel que soit le nombre et la durée de ces périodes faites par le cadre.

Article 20 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Après la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée à 3 mois pour les cadres.

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la liste recommandée avec accusé de réception ou de sa réception en main porte constaté.

Pndneat la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nuel eompli arua été trouvé, les cderas licenciés srenot autorisés à s'absenter, cqhuac jour, pendant 2 heures. Ces absences, qui ne donnent pas leiu à réduction des appointements, senrot fixées d'un cmumon acrocd ou, à défaut d'accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du cadre.

D'un cmomun accord, les hueres susvisées poornrut être groupées.

En cas de lecnmeeicnt et lrsouqe la moitié du délai-congé arua été exécutée, le cdare licencié qui se taeuiorvt dhas l'obligation d'occuper un nouvel elompi aavnt la fin de la période de délai-congé pourra, après en avior avisé son eompuleyr 15 jours auparavant, qutter l'entreprise snas aoivr à peyar d'indemnité puor iaseoobvrintn du délai-congé.

Article 21 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les aelrctis L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du cdoe du tarvial snot aelpbpcilas aux lenceinmcets individuels, suos la réserve siauvtne : le délai de 1 juor farnc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la durée fixée puor l'entretien sur le lneineecimct envisagé et la noaifcoittin du lneicenmeict est porté à 3 jrous francs, aifn de deonnr au crdae qui aiaurt des oeiavnsrotbs à femluror la faculté de le faire, lui-même ou aevc le cruonocs d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dnas les 3 juros qui sveuint la dtae fixée puor l'entretien.

Article 22 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Tuot crdae licencié alors qu'il compte au minos 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de la ruperte du ctaront et qu'il ne rlmpoit pas les condoitis d'ouverture du droit à la piesnon de vissieelle à tuax pilen de la sécurité saloice reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de liecnniemct calculée à piastr du silraae mueesnl myeon défini cmome le douzième de la rémunération bture toatle des 12 dienrers mios précédent la rrtupue evecfifte du ctaront (1).

A l'exception du cas dnas luqeel le lennmciiceet a puor casue l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fcoiotnn de l'ancienneté dnas l'entreprise et de l'âge du crdae lros du licenciement, se cuaclce cmome siut :

- puor les années cirompess entrte et 5 ans : 25 % du slairae meusnel myoen par année d'ancienneté ;
- puor les années cmoipress ernte 5 et 10 ans : 30 % du saairle meuesnl moyey par année d'ancienneté ;
- puor les années cmeorpiss ertne 10 et 15 ans : 35 % du sirlaae mesenul myeon par année d'ancienneté ;
- puor les années au-delà de 15 ans : 40 % du slaarie meenusl

meoyen par année d'ancienneté.

Cuahqe année commencée mias non terminée ouvre droit à un complément d'indemnité égal à auant de douzièmes du complément d'indemnité coasanpndrert à une année supplémentaire d'ancienneté que ctete année non terminée crenpmode mios entiers.

L'indemnité calculée comme il est indiqué ci-dessus est majorée de 10 % si le cardre est âgé de puls de 45 ans et de minos de 50 ans lros de la ruutrpe du contrat, et de 20 % si le crdae est âgé de puls de 50 ans et de mnios de 57 ans et 6 mios lros de laitde rupture.

L'indemnité de leniemcencit due en aiiacptopl du présent ariltce est plafonnée à 15 fios le srlaiae mueensl moyen.

Lrsouqe le lcecieemnt a puor csuae l'inaptitude du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de leicimnecent est égale à :

- 20 % du sailare munesel meoyen par année de présence si le salarié est âgé de mions de 55 ans lros de la nfaiotioictn du lciemceinnet ;
- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessous si le salarié est âgé de puls de 50 ans lros de la ntiiotfocian du licenciement.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 122-14-3 du cdoe du taarvil (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 23 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le départ à la rrttearie s'effectue dnas les cdntnioios prévues par la loi : tuot salarié puet perdre sa riettare ou être mis à la reitatre s'il réunit les ctinnodois prévues puor l'attribution d'une psenoin de vsliesilee à tuax pilen de la sécurité saolcie (1).

Le départ du salarié qui en penrd l'initiative est notifié à l'employeur aevc un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Dnas le cas de msie à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au mions 6 mios à l'avance de son ieonttinn de mttrée fin au ctoart de travail.

Lros de son départ à la retraite, le cardre prceerva une aoailltocn de fin de carrière, ftnoiocn de son ancienneté dnas l'entreprise lros de la ruperte du coartnt et calculée à ptirar du sairale myoen défini comme le douzième de la rémunération bture toatle des 12 deirnrs mios précédent la rurptue eicfvftree du contrat.

Cttee acialloton srea égale à :

- 1 mios de sailare à patir de 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de srlaiae à ptiarr de 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mios et dmei de sraiale à pratir de 13 ans d'ancienneté ;
- 3 mios de siaarle à praitr de 16 ans d'ancienneté ;
- 3 mios et dmei de slriaae à pairtr de 19 ans d'ancienneté ;
- 4 mios de sariae à ptairr de 22 ans d'ancienneté ;
- 4 mios et dmei de sialrae à pirtar de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mios de saarile à piratr de 28 ans d'ancienneté ;
- 5 mios et dmei de sialrae à pairtr de 31 ans d'ancienneté ;

Annexe du 31 mars 2008 relative à la classification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Union du gnrard cermomce de centre-ville (UCV).
Syndicats signataires	Fédération des sicerevs CDFT ; Fédération commerce, scerives et fcroe de vtene CTFC ; Fédération niltanoae de l'encadrement du cemcrmoe et des srevceis CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Les prnaeteiars scouiax de la bhrance des gnadrs magansi et des magains ppoaulirs aaeivnt exprimé, au mmoent de la négociation de la ctnoenovn cvoclleite nlnoitae du 30 juin 2000, la nécessité de rdinfoere les cafalcsnsitois plnerlsoefoseins ieussus des duex aecnnies civtooenhns collectives.

Ils cstanneott que les aeceinnns classifications, remesis en vigueur puor une durée déterminée par l'accord du 11 avril 2001 et l'accord du 30 semptree 2002, dnas l'attente d'un arccod sur une clisiaiaocfsta pnnloifsloroese unique, ne s'appliquent puls duipes le 1er juillet 2003.

Les ptiereanas suoicax de la bcrnahe des gadns mignaass et des maangis pilaroeweups prgnaeatt une volonté cumonme de garantir, dnas les eistrprnees qui relèvent du champ d'application de luer coentoniv collective, la cohérence des ditoissppois qui s'appliquent aux salariés qui y snot employés.

En conséquence, ils ceonninevnt de mterte en pclae une nlelovue cfsfolactaisn professionnelle. Cttee csacloisiatfn est annexée à la cionnetovn cvolitcee ntlnaioe du 30 juin 2000, sloen les diisnitsoops définies ci-dessous.

Préambule

La caclfaitsiison pelnosnioslfere des epiomls a puor objet l'évaluation et le pnmetnicoist des différents eipomls de la pfosiroen sleon des règles communes. Elle sret de srouppt aux anmntntpeepois minmia garantis.

La cfsitclaaoin conmeprd 8 nveaux : 4 naveux d'employés, 1 nveau de maîtrise et 3 nviaux de cdears et 2 échelons dnas cauhqe nteau d'employés.

Les navuiex snot définis à ptairr de critères tles que la nuatre de l'activité exercée, les ccnisasanoens requises, l'autonomie de l'emploi, les responsabilités haieumns et techniques. Cquhae elpmi est classé selon les critères utilisés dnas la définition des niveaux.

La csilafstoiacin est complétée par une lsite d'emplois repères qui n'est pas exhaustive. Cte liste est réexamnée au moins une fois tous les 5 ans.

Les modalités de msie en ouevre de la cotislaaicsfn et les gnieatras prévues par le présent ttexe snot destinées à en asresur la bonne application.

- 6 mios et dmei de srialae à piratr de 34 ans d'ancienneté ;

- 7 mios de srlaiae à patirr de 37 ans d'ancienneté.

Cttee aatcloioln srea également versée au cadre qui prderna l'initiative de son départ à la rtraeite aavnt de réunir les ciodntins prévues puor l'attribution d'une rteirtae à tuax plein de la sécurité sailoce mias aolrs qu'il arua attinet ou dépassé l'âge de 60 ans.

L'allocation versée ne peut, en ttuo occurrence, être inférieure à cllee prévue à l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 30 juin 2000.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des 1er et 3e alinéas de l'article L. 122-14-3 du cdoe du triaavl (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 1 - Définitions des niveaux et des échelons
En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Employés

Niveau I

Les emoilps classés à ce neivau se caractérisent par l'exécution de tâches slmpes et répétitives. Les intnsrtciuos reçues snot précises et définissent complètement le taiavr à ecuffeter et les modalités de sa réalisation. Le contrôle et l'assistance hiérarchiques snot dtrices et permanents.

L'adaptation au ptsoe n'exige qu'une msie au cranuot rapide, snas frmaiton particulière. L'emploi est assclecibe aevc les sulees csnaeiansoncs éventuellement aciuess au cuors de la scolarité obligatoire.

On dgisnitue 2 échelons dnas ce nveau :

Pour tnier ctompe de la maîtrise des tâches, aqcsuie du fiat de la prtaique professionnelle, le pasagse du pireemr échelon au snoed s'effectue au puls trad après 6 mios d'exercice de l'emploi.

Les tiriluetas des elmopis classés à ce niveau, qui etnernt dnas les catégories visées dnas l'accord du 12 jiavenir 2005, ratleif à l'accès des salariés des grdnas mainasgs et des miasangs plaoiureps à la foiamtorn tuot au lnog de la vie professionnelle, fnot pitare des pucilbs poariitries au titre de la période de psoaaeislaorfisntinn et du dorit invudiidel à la faomoirtn (DIF).

La réalisation d'une période de peasaoirfiosiosntln ou d'un DIF luer donne la possibilité d'accéder à un psote de nviaeu II. Cttee possibilité est examinée aevc une atiteton particulière lors de la rtornecne liée à l'entretien pnnroiffsseeol visé à l'accord du 12 jniaier 2005.

Niveau II

Les emlopis classés à ce naiveu se caractérisent par l'exécution de tâches spelmis mias diverses. Le traival à eufftecer est défini par des iiotnntuscrs précises et détaillées. L'initiative rieuqse s'exerce dnas le cardes des méthodes ou procédures en vigueur.

Les opérations exécutées peevnut nécessiter les canissonsacbs de bsae d'un métier, snas en eigter la complète maîtrise. La ftrooaimn rusieqie cornporesd au naeviu du 1er cylce de l'enseignement tcqeunihe (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On dsuiutnge 2 échelons dnas ce naievu :

Pour tnier cotpme de la maîtrise des procédures ansii que de la capacité d'initiative et d'organisation personnelle, aeqisucs du fiat de la pquitrae professionnelle, le psasgæ du pireemr échelon au sencod s'effectue au puls trad après 18 mios d'exercice de l'emploi.

Niveau III

Les eompils classés à ce nveau requièrent une technicité professionnelle. Ils cetrompot la réalisation de truaavx variés. L'autonomie est réelle mias limitée à l'organisation qoiendnuite du traival dnas le cdrae de l'objectif fixé.

La foortian reuqsie crrsoenpd au naeviu du 1er cylce de l'enseignement thiqunce (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On dsngiuite 2 échelons dnas ce neavu :

Pour tnier compte de la maîtrise de la technicité pillsseoenorfe et d'une capacité d'autonomie réelle dnas l'organisation qnioidunete du travail, auqecsis du fiat de la puatirqe

professionnelle, le pgsasae du piremer échelon au sneocd s'effectue au puls trad après 3 ans d'exercice de l'emploi.

Niveau IV

Les eimopls classés à ce naeviu se caractérisent par la réalisation de tveraux complexes. Ils requièrent la maîtrise complète d'une technique. Ils iieqlnpumt de rechercher, aanselyr et interpréter des ifnartnoioms variées aynat pusruleils oeginris et poafirs incomplètes. L'autonomie est sfiasfnute puor teiratr les aléas, résoudre les problèmes rencontrés dnas des sutitoains imprévues et fixer les priorités dnas les tavuarx à accomplir.

La frmaiton risque conesprrrod à un naeviu de tpye bac, BT ou BP, en rpporat aevc l'emploi, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On dnuigtsie 2 échelons dnas ce navieu :

Les eoipms crmttnoopat une prat snfgiicitiae d'assistance à des pñoreses de mondrie qciaufitolin snot classés au scenod échelon.

Maîtrise

Niveau V

Les emlois classés à ce nvaeiu requièrent, suos le contrôle de l'employeur ou d'un cadre :

? siot d'assurer de façon ptreamenne une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, asni que d'initiation du psnerenol de ces équipes aux procédures et méthodes à apuqliper ;

? siot de posséder une responsabilité de compétence technique, aidvrsnittmiae ou commerciale.

Les fñonitocs exercées conrotpmet la réalisation des otjcfreibs fixés par l'utilisation de moyens et de méthodes définis et connus, dnot le cihox nécessite des capacités d'organisation.

La ftmaorion rseiuqe coroenspsrd à un neaviu d'études supérieures de tpye bac + 2, en rrpapot aevc l'emploi, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Cadres

Niveau VI

Les eilpmos classés à ce naeviu requièrent :

? siot d'assurer la giteson opérationnelle hultabliee d'un ebnnlsee oeigannanrsiolt ;

? siot d'apporter une ctuiinrtboon ilveuddnlie puor réaliser des tvraax coelxmps eaignxet des capacités de jugement, de coitcpneon et de négociation.

L'autonomie s'exerce dnas le cadre d'objectifs auenlns (individuels ou d'unité) et dnas les butgeds et mnyeos alloués. L'impact de l'exercice de la foicontn est ssblniee sur son périmètre d'activité.

La fmroatooin riqesue cneprsrord à un niaevu d'études supérieures de tpye bac + 3 ou + 4, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Niveau VII

Les eoipms classés à ce niaevu requièrent d'assurer la responsabilité d'un diaonme d'activité, qui puet cmopreotpruleisus esenbmles organisationnels, et, dnas le périmètre de responsabilité, de pnrrde les décisions nécessaires à la msie en oreuve de la ptliouie de l'entreprise et à la réalisation des obicfjtes fixés. La responsabilité s'exerce siot dnas le management, siot par une ctiubirnoon iduvldeliine de neaviu expert.

La ftinoocn crotmpoe la négociation d'accords aevc des incpltiimaos à myeon tmere et la pispooirtn d'une pluoiqite et d'axes de développement puor le dioname d'activité concerné. L'autonomie de jungemet est lrgae et peermt les initiatives. L'impact des décisions est drecit et sfgiiicantf sur les résultats du périmètre de responsabilité.

La fortoman ruieqse coepnsrrod à un neivau d'études supérieures de tpye bac + 4 ou + 5, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Niveau VIII

Les eilpmos classés dnas ce naieve requièrent :

? d'assumer la responsabilité d'une des fotnicnos intapotemrs de l'entreprise ;

? de ptpeiarcr à l'élaboration de la stratégie à myoen terme puor le dominae de responsabilité concerné et de la décliner en panls d'actions,

? d'en corrusntie l'organisation et de décider des mynoes à mttere en ovuree et de luer structuration.

L'autonomie est très large, dnas les leuiimts de la délégation reçue de la deirotcn de l'entreprise. A ce neaviu de responsabilité, l'impact des décisions est siiftigicanf sur l'ensemble de l'entreprise et puet être concrétiisé dnas son résultat opérationnel annuel.

La fotrmaoin ruiqsee cpronosred à un naveiu d'études supérieures de tpye bac + 4, + 5 ou au-delà, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

La présente ctaoicslfasin ne ccenrnoe pas les eoipms de cardes qui pentrapciit aux oagners de direction.

Article 2 - Formation et évolution professionnelles

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Conformément aux aexs paroritiires de fomioratn définis par l'accord du 12 janievr 2005 rilteaf à l'accès des salariés des gnadrs mangisas et des minasgas prroleiaus à la fiomraotn tuot au lnog de la vie professionnelle, les traileuuits des eoipms classés dnas tuos les niavuex de la présente cosltcasifian pnuevet bénificier d'actions de fooatrmin ou de volditaan des aiuqcs de l'expérience aanyt puor oitbcej de fsraioevr luer évolution par l'acquisition de coannsnaiess et de compétences pninoleslreofses complémentaires et de luer petterme par l'acquisition ou le développement d'une qlitacoaiufn l'accès à un eompi de même nieau ou d'un nvieau supérieur dnas l'entreprise.

Article 3 - Emplois repères

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Les différents eoipms etisnxat dnas les eteinreprss de la brhcane snot classés par aptiipolacn des définitions de nevieu et d'échelon indiquées à l'article 1er du présent accord.

Puor fietalcr ce classement, citreans eliopms ? qu'on puet qflauieir d'emplois repères ? snot répertoriés et classés ci-dessous. Ces eoipms snot classés à luer pesennimitonot mmainil dnas la glirle et représentent un puancgetore siaifiicgtf des epiloms de la branche.

Les dénominations rteeunes résultent des tâches pcpriaenls confiées au titulaire, de l'activité dinmntaoe ou de la spacialité exercée.

Il est souligné que :

? dnas un établissement donné, ces epmilos repères n'existent pas tuos nécessairement ;

? sleon les entreprises, des epilmos auuoegnls pnvueet petror des dénominations différentes ; c'est dnoc par référence à ses caractéristiques propres, et non par simpole référence à sa dénomination, que cauhe eopmli diot être classé.

Ctete ltsie est établie suos réserve de l'évolution des activités et des meods d'organisation, qui puet aenemr à sa révision.

Employés

Niveau I

Anget d'exploitation.

Approvisionneur(euse).

Réassortisseur(euse).

Niveau II

Cariste.

Vendeur(euse).

Caissier(ière).

Agent de maintenance.

Employé(e) administratif(ve).

Niveau III

Cariste.

Vendeur(euse).

Caissier(ière).

Professionnel(le) de l'alimentation (boucher, poissonnier, charcutier, traiteur, fromager, etc.).

Etalagiste.

Technicien(ne).

Secrétaire.

Comptable.

Niveau IV

Vendeur(euse).

Professionnel(le) de l'alimentation (boucher, poissonnier, charcutier, traiteur, fromager, etc.).

Etalagiste.

Technicien(ne).

Secrétaire.

Comptable.

Caissier(ière) principal(e).

Assistant(e) administratif(ve).

Animateur(trice) d'équipe (caisses, rayon, etc.).

Nveai V
 Assistant(e) de direction.
 Rnpslaosbee administratif(ve).
 Rplesonabe technique.
 Rnelpsasboe de vente.
 Rlepbsonse de caisses.
 Gniraitonsee de produits.

Cadres

Nveai VI
 Rolspnabsee d'équipe de vente.
 Rapoenslbe de sevice (administratif, logistique, technique, etc.).
 Acheteur(euse).
 Neaevu VII
 Adjoint(e) de direction.
 Rispbnseaoe de srivee (administratif, logistique, technique, etc.).
 Directeur(trice) d'établissement.
 Acheteur(euse).
 Niaeuv VIII
 Directeur(trice) d'établissement.
 Directeur(trice) de département ou de fntocin support.

Article 4 - Modalités et garanties d'application
En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

L'application de la ccasfilsaiion instituée par le présent txtee s'effectue soien les modalités et gnitaers ci-dessous.

I. - Modalités
1. Délai d'application

La présente cafoslisaictin diot être appliquée dnas un délai mmaixal de 12 mios sinuavt le dépôt du présent ttxee à la dritiecon générale du travail.

2. Ciossmomn de msie en palce et de svuii en entreprise

Dnas les 3 mios svnuiat le dépôt du présent texte, une cimossiomn de msie en pacle et de svuii est constituée dnas cuaque entreprise, puor une période de 12 mios au muxiamm à cmeotpr de la dtae de sa première réunion.
 Elle est composée de 2 représentants, salariés de l'entreprise, de cauhnce des oaarnotiinsgs sieldyacns strinageais du présent texte, d'un représentant, salarié de l'entreprise, de cnacuhe des aterus oisagtrrnaios sedaiynlcs représentatives au niveau national, et d'un nmrbe de représentants de l'employeur égal à celui des représentants des syndicats.
 La comsmiosin dpsoise de l'inventaire des eoilpms entasxit dnas l'entreprise, de luer définition et de luer cesmlsaent dnas les différents nvaueix de la présente classification. Les dunmcoets rfeails aux taaurvx de la csosmimoin dvnieot être communiqués aux mrebems dnas un délai ranilbasnoe anvat les réunions.
 Le tmpes passé en réunion et les frias éventuels snot pirs en craghe par l'employeur seoln les modalités en usgæe dnas l'entreprise.

**Avenant du 21 novembre 2001 relatif
 à l'emploi et à la formation**

Une cimmossoin ptirarae de sivui est constituée puor 24 mois, au nieau de la profession. Elle est composée d'un représentant tltairue et d'un représentant suppléant de chuanç des osnnrtaoiigs seilycadns segraiantis du présent tetxe et d'un nombre égal de représentants de l'UCV.

La cmioismsn est saiise de tuot problème d'interprétation du présent txtee par l'une des pirtreas à la négociation.

La paire la puls dlgnetiie saisit la cmioisomsn au moyen d'une lertre recommandée aevc aivs de réception, adressée au secrétariat de la commission, dnot le siège est fixé à l'union du gnrad ccmroeme de cernte ville. A cette lrette diot être annexé un exposé scicnut du problème d'interprétation, dnot une cipoe srea jontie à la cinvatooocn des mebemrs de la commission.

La cisoismmon se réunit dnas les 15 jrous qui snieuvt la réception de la lertre recommandée au siège du secrétariat et eetnd les peraits crnmontdeiacrietot ou séparément.

Elle est informée du crdelnaier de msie en pacle de la présente citisoclfiaasn dnas les espnetirers cunnoes de l'UCV.

II. - Garanties

Le libellé et le naieu des eplimos résultant de l'application de la présente csasotiaflcin snot notifiés ieeldinmvlnideut à cuaque salari concerné.

L'application de la présente ctiasiaflsocn ne puet pas avoir puor effet une diuimotnn des anmetneippots ntes mnseuels d'un salari.

Ctete appiclaotin ne puet en aucun cas entraîner le déclassement d'un salari, alutnemlceet classé cmmoe cadre, en suitiaton d'agent de maîtrise ou d'employé.

Elle ne puet en aucun cas entraîner le déclassement d'un salari, aeetnecumllt classé dnas la maîtrise, en sttoiaun d'employé. Les salariés qui snot classés dnas la maîtrise vtenot aux élections pnsoeseifelnros dnas le sencod collège, suos réserve de l'application des doiptiisnos législatives en vigueur.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Le présent arcocd prend efeft à cmeoptr du juor qui siut son dépôt.

Le présent arcocd est notifié à l'ensemble des oartisaognnis représentatives conformément aux dssiiooptns de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Conformément aux dinoistpisos législatives et réglementaires en vigueur, il srea déposé à la diicroetn générale du tavrial et au secrétariat-greffe du cinoisel de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à ptarir de la dtae de première présentation de la ltetre recommandée aevc aivs de réception, nftinoiat l'accord.

Le présent accord, cnolcu puor une durée indéterminée, puet être dénoncé ou révisé par chuanç des piartes sangrtaeis dnas les cdioontnis prévues par les dniissoitops législatives en vigueur, nntoamemt l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

La danedme de révision, accompagnée d'un prejot motivé sur les ptnois à réviser, est notifiée à l'ensemble des preiats siartiaegns par ltree recommandée aevc aivs de réception.

Les paetris sianerigetas connveenit de dmnaeder l'extension du présent acrcod auprés du mstnriie chargé du travail, conformément aux dosoiniptiss de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Union du gnrard cecommre de centre-ville (UCV), 14, rue de Castiglione, 75001 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des sericves CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Paitnn ; Fédération naltinoae de l'encadrement du crocmme et des sreevics CFE-CGC, 123, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Prias ; Fédération CTFC " Commerce, sevrcies et fcores de vtene ", 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Prias ; Fédération CGT commerce, distribution, services, csae 425, 93514 Mutneriol Ceedx ; Fédération des employés et crdaes CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

La coiomomssn prtairiae nitonalae de l'emploi et de la fotimaorn pifstroenesnllo (CPNEFP) est l'instance d'information réciproque, d'étude, de coareniocttn et de piooioprtsn dnas le dimnaoe de la fraiotmon pnsolstlefroeme et de l'emploi.

Ses missions, sa coopotisimn et son fmooeintnnncet snot régis par les diossipotins ci-dessous.

Le présent accord a le même camhp d'application, taerorriitl et professionnel, que la cnvnitoeon clvtoclee ntnloiaae des ganrds migasans et des mnsgaais peapriuols du 30 juin 2000.

Article 1 - Missions

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

La CEFNPP remilpt les msosiins définies par les teexts en vigueur, et nteaoonmt l'accord isseiepoofrrnntel du 10 février 1969 et son aenanvt du 21 nmrevobe 1974, l'accord iprntionnsrfseeol du 20 orotbce 1986, l'accord itrinronnpeeoefsl du 3 juellit 1991 et ses différents avenants, en plriaticur cluei du 5 illeuit 1994. Elle a nntamemot puor rôle :

- d'étudier la stiotiaun de l'emploi dnas la profession, son évolution au cruos de la dernière année cunone et son évolution prévisible (afin de peetmrtre à la ciomasimsn d'avoir une meuillire canssaiconne de cette situation, la CFPNEP srea informée des poetrjs de letmceieicnns clceftolis de puls de 10 salariés sur une période de 30 jruos : le secrétariat de la CFPNEP rerveca cnmituaciomon du paln soiacl de l'entreprise dnas les 15 jours qui sunivet la réunion du comité d'entreprise ou du comité cetanrl d'entreprise consulté) ;

- d'être consultée préalablement à la colcnusoin de catnrots d'études sur les pcveeresitps d'évolution des elompis et des qliitcuinfaaos au neviau de la profession, dès lros que snot sollicités des croouncts fecirinans de l'Etat (elle est en outre informée des cnlcnoiuiss de ces études) ;

- de cnoiucorr à l'insertion plirlssooennfee des jenues et, notamment, de fumroelr des aivs sur les cionoitdns de msie en oueve des fmrnoitas en actnnreale dnas la brhcane asnii que sur les citodninos d'accueil des élèves et des étudiants eatnfcueft des saegts ou périodes de fromatin en estperrine ;

- d'étudier les besinos de ftoraiomn de la profession, à cuort et à myeon termes, en ftcioonn ntmmaonet de l'introduction et du développement des noulleevs tlegchniooes et des nellueovs méthodes de taaivrl mseis en plcae ;

- de foemurlr des poioronispts ccarennt la lsite des foairmmts considérées comme prioritaires, en teannt compte neomnatmt de l'évolution des elmpois et du nécessaire mtienian de la compétitivité des esrepetrins ;

- d'établir et de tnier à juor la liste nvaiomnite des cours, saetgs ou ssseions qu'elle considère comme présentant un intérêt rconenu par la psfosrieon et retneus à ptairr de critères qu'elle arua définis, natoemmnt cuex liès au ctonenu des ainclos de faooitmrn et à luer velaur pédagogique ;

- de pitecpair à l'étude des menoys de formation, de pefeenocmrtennit et de réadaptation psfnorseionles (publics ou privés) exsnait puor les différents niavuex de qlioiciaauftn ;

- de rechercher, aevc les pioruvos plucibs et les ormansgeis compétents, les mueesrs perrops à aeurssr la pnleie utisiltomain de ces moyens, luer aotidpan et luer développement ;

- de fmleuror à cet efef tueots ovarobtnsies et pnprisiooots uilets et, notamment, de préciser, en lisaison aevc les oaminregss daeneirtuspss de formation, les critères de qualité et d'efficacité des antcois de foiomartn ;

- de srviue l'évolution des diplômes et de tuot moyen de roacniscenase des qcaofulanitis (notamment des ctrtieacfs de qiaofuitlcan professionnelle) ;

- de suivre l'application des aorccd cnlucos dnas le cardc des dostiiipsos prévoyant la négociation qiaequunln de banrhce sur les ojtcfeibs et les priorités en matière de foirmatn professionnelle.

La CEPNFP définit les qnuailltcaofs qui lui paraistset dvioer être développées dnas le cardc du crntao de qualification.

La CPNEFP dsoipse des éléments chiffrés rteailfs à l'évolution de l'emploi dnas la pieofsorn frnuios chuaqe année par l'UCV, ainsi que des tavarux cditouns par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qaitlianufcois du ceommrcé géré par le FORCO.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

Conformément aux disonpiitoss de l'article 11.8 de la ceoonitvn coelvticle natnoalie des gdrnas maagsins et des mingasas populaires, la CNFEPP est composée d'un représentant tiliature et d'un représentant suppléant par ooiigatarsnn slnicyade représentative au neviau ntniaoal et de représentants, ttiarelus et suppléants, de l'Union du garnd cemromce de centre-ville (UCV) en nborme égal à ceuli des représentants, teitlaruis et suppléants, des ogniasinratos syndicales.

Les tuijalerts et les suppléants snot convoqués en même tmeeps et snot deitastirneas des mêmes documents.

Le tiirutale et le suppléant penveut prpeciatr ebmnslée aux réunions.

Sules les tiealrtius dpeissont d'un diort de vote. Toutefois, en cas d'absence du titulaire, le suppléant dsoipse de son doirt de vtoe et, en cas d'absence du trulitiae et de son suppléant, le trtulaie puet dnnoer piuoovr à un artue memrbe tariutile de la commission.

Les représentants des oiaersnangis sadinylces et cuex de l'UCV snot désignés puor une durée indéterminée. Cauhqe oiaaostrgn syndicale, asini que l'UCV, puet à tuot memont mettre fin au maandt de ses représentants (ou de l'un d'entre eux) et désigner de nauvouex (ou un nouveau) représentant(s).

Tuos les 2 ans, un président et un vice-président, annpateprat l'un au collège des représentants des oonitrsingaas syndicales, l'autre au collège des représentants de l'UCV, snot élus par lrues collèges respectifs. A cuahqe renouvellement, le psote de président pssae au collège qui détenait le poste de vice-président et vcie versa.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2001

La CNEFPP se réunit 4 fios par an.

Elle puet tiner des réunions supplémentaires, exceptionnelles, sur décision cnjtonoie du président et du vice-président ou sur la dmnaede de la majorité de ses mreebms titulaires.

La ccaitoonvon à la réunion, signée par le président et le vice-président, diot être adressée, aevc les duemctons qui l'accompagnent, au mnios 15 jrous à l'avance puor les réunions ordinaires, ce délai étant réduit à 8 jrous puor les réunions exceptionnelles.

L'ordre du juor est arrêté d'un cummon acrocd par le président et le vice-président. Lqusroe la CPENFP se réunit à la ddenmae de la majorité de ses membres, fneugt ooibenrgelmitat à l'ordre du juor de la séance les qtsiunoes jtoines à la denamde de

Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 25 oct. 2004

Bagnolet, le 25 otbcroe 2004.

La fédération des ceemrocms et des siecevr USNA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Beanolgt Cedex, à la

convocation.

L'UCV (dont le siège est situé 14, rue de Castiglione, 75001 Paris) asmsue la cgrhae du secrétariat de la commission.

Puor que la réunion de la CPNEFP psisue se tenir, il fuat que les mbemers présents en séance et daipsonst d'un dirot de vtoe soenit en nmbroe au mnios égal à la moitié du nmorbe ttoal des mrebems titulaires.

Dnas le cas où ce quurom n'est pas atteint, une nveloule réunion diot être convoquée dnas les 30 jours qui sunievt la dtae de la réunion qui n'a pu se tenir. Aucune cotoinidn de qruom n'est exigée puor la tenue de ctete nuevlloe réunion.

Puor cuex des memebrs de la CPNEFP qui snot salariés d'entreprise de la profession, la ppicttaoiran dûment constatée aux réunions de cette coiomimssn ne diot entraîner acunue réduction de rémunération et luers frais éventuels de trprnoast et de séjour denivot luer être remboursés dnas les cdntinoois fixées par l'article 3.2 de la cnioetonvn cliocltee nlatoniae des gnads msnaagis et des mangsais populaires.

Les aivs de la coosimimsn snot pirs à la majorité albsuoe des mrbeems de la csoimmision présents en séance et anyat viox délibérative.

Un relevé de cculsionons est établi en fin de séance et signé, après apodtion par la commission, par le président et le vice-président.

Dnsipisiotos finales

Conformément aux dooisinptiss de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le tetxe du présent acocrd srea déposé à la dioecirtn départementale du traival et de l'emploi de Piars et un exrepmliae en srea rmeis au secrétariat-greffé du cenoil des prud'hommes de Paris.

Le présent acocrd srea ailbclappe à ptrair du lendmeain de son dépôt.

Les praetis senitraiags du présent acrcod s'engagent à en deenmdar l'extension conformément aux dtsoisopiins des atilercs L. 133-8 et svtauins du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 21 nbeorvme 2001.

doeiitcrn départementale du travail, de l'emploi et de la fiomoartn pesinsrlnelfooe de Paris, screive des coteninnvos collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Prias Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos avnos le palisir de vuos farie saiov que, après décision du buearu fédéral de la fédération des cmoemecs et des serviecs USNA psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la contionevn ccliloetve des garnds mnsagias et msnaagis populaires, n° 3082.

Veueillz agréer, Monsieur, nos snauitotals distinguées.

Avenant n°1 du 31 mars 2008 relatif aux dispositions de l'article 14.2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Union du grand comité de centre-ville (UCV).
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération commerce, services et fédération de l'enseignement CTFC ; Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Les prérequis sauf de la branche des transports marquées et des mains-patentes nécessaires à l'adaptation de l'article 14.2 de la convention collective nationale du 30 juin 2000, à la suite de l'adoption le 31 janvier 2008 de son annexe relative à la sécurité professionnelle.

En conséquence, il convient de dépasser les dispositions précédentes de l'article 14.2 :

« Article 14.2
Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail

Les avantages d'expérience résultant de l'exercice d'une même

fonction ou de fonctions de même nature que celles exercées par les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des autorités de l'Etat instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même fonction et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience sont calculées sur la base du 1er échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Le seuil sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation au niveau sur les grilles de rémunération.

Le bénéfice de ces mentions de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des groupes mis en place et des métiers prioritaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des mentions de salaire instituées selon les dispositions du présent article devraient puiser à l'avantage que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces mentions de salaire ne s'appliquera pas aux employés des groupes miniers et des métiers prioritaires qui bénéficient d'une distorsion ayant pu entraîné la répartition systématique du salaire moyen de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la révision systématique devra être au moins égale aux mentions de salaire visées au présent article. »

En application de l'article L. 6332-19, 1^{er} et 2^{me}, du code du travail, le FPSPP est financé par une contribution au développement du secteur des entreprises représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, sur la participation des employeurs au titre du palmarès de formation et de la professionnalisation, calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux nationaux, réunis au sein du comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) le 9 novembre 2009, ont décidé de proposer pour 2010 le taux de 13 %.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises reviennent du montant de la collecte nationale des charges sociales et familiales du 30 juin 2009 non versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par accord du 12 janvier 2005 : le FORCO.

Article 2 - Modalités de répartition de la contribution au FPSPP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord est conclu entre les parties signataires de l'accord national relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des emplois de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle au développement de la vie. Ces dispositions prévoient en particulier :

? la création d'un fonds pour la sécurité des parcours professionnels (FPSPP), qui dispose d'un pourcentage de 5 % et 13 %, sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle ;

? la répartition de la contribution des entreprises entre la paie et la formation au titre du palmarès de formation et celle au titre de la professionnalisation, qui est fixée par accord de branche ou par accord collectif conclu entre les parties d'accord concernant l'OCPA interprofessionnel, en juillet au 1er janvier de l'année de collecte. A défaut d'un tel accord, la répartition est égale à un pourcentage uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle.

En conséquence, les principales caractéristiques de la branche des groupes marquées et les principales caractéristiques de la branche des groupes marquées sont les suivantes :

Pour l'année 2010 (masse salariale 2009), la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP, au titre du palmarès de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

? 0,03575 % [0,55 % × 13 % × 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la participation au FPSPP ;

? 0,03575 % [0,55 % × 13 % × 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre du palmarès de formation.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus :

? 0,091 % [1,4 % × 13 % × 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la participation au FPSPP ;

? 0,091 % [1,4 % × 13 % × 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre du palmarès de formation.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, assujetties à l'obligation de participation dans les conditions prévues à l'article L. 6331-14 du code du travail, la cotisation est de 0,1365 % [1,05 % × 13 %] de la masse salariale de l'entreprise, répartie comme suit :

? 0,06825 % au titre de la participation au FPSPP ;

? 0,06825 % au titre de la formation au financement du palmarès de formation.

Article 1er - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Article 3 - Application, durée, notification, opposition, dépôt, extension, révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord enregistre en vigueur au 1er janvier 2010. Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au début du quatrième trimestre de chaque année pour examiner la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurité des parcours professionnels conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée avec avis de

réception, n'importe l'accord, il sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffier du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-26 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, lorsque des parties signataires pourront demander la révision du présent accord. La demande de révision, accompagnée d'un projet de modification, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 1er - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

En application des dispositions légales en vigueur, le pourcentage de la contribution au Fonds paritaire de sécurité des parcours professionnels fixé à 5 % et 13 %, sur le revenu des employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes dues à cette trêve par les entreprises relèvent du champ de la convention collective nationale des gardes magasins et magasins puerliap du 30 juin 2000 non versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par accord du 12 janvier 2005, le FORCO.

Article 2 - Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

Le montant total de la contribution au fonds paritaire de sécurité au FPSPP, due au titre du salaire et de la professionnalisation, est égal au produit de la masse salariale annuelle (MSAB) et d'un coefficient qui résulte du pourcentage appelé par les pouvoirs publics et du taux de la contribution légale des entreprises en fonction de leur taille.

Il est réparti comme suit :

? 50 % sur la participation due au titre du salaire ;

? 50 % sur la participation due au titre de la professionnalisation.

Article 3 - Application, durée, notification, publicité, extension

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt. Les parties signataires conviennent de faire un bilan avant la fin de chaque année civile et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurité des parcours professionnels pour l'année suivante.

Conformément aux conditions prévues par le code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives. À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au greffier du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de demander, dans délai, l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements, sis dans le territoire métropolitain et les DOM, qui exercent l'activité de grande majorité ou de magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1H et 52.1E. Les codes NAF attribués par l'INSEE aux établissements constituent une présomption de classement.

Sont également compris dans le champ de cet accord l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires qui n'exercent pas une activité nenniement différenciée de celle de grande magasin ou de magasin principal et qui ont opté ou opteront pour l'application de la convention collective des grands magasins et magasins populaires, et notamment :

Signataires

Patrons signataires	UCV.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CGT commee ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'accord national inscrit au registre du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la politique d'orientation et la sécurisation des parcours professionnels, résultant par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation pluriel dans le secteur au long de la vie.

La loi du 24 novembre 2009 met à la charge des entreprises une cotisation destinée au fonds paritaire de sécurité des salariés préférables (FPSPP) qui a notamment pour vocation de contribuer au financement de formations au bénéfice de clubs spécifiques, salariés et demandeurs d'emploi, déterminés par accord-cadre entre l'Etat et le FPSPP.

La contribution au FPSPP, assise sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, est versée par l'intermédiaire des organismes sociaux agréés (OPCA). Elle ne s'ajoute pas à la participation légale des entreprises, mais s'y ajoute.

Cette contribution est égale à un pourcentage qui s'applique de manière identique sur les cotisations légales de formation des entreprises au titre du salaire et au titre de la professionnalisation. Il est toutefois possible de fixer une répartition différente de la contribution entre les entreprises par accord de branche, en vigueur au 1er janvier de l'année de collecte.

Les partenaires signent ce document en vigueur le 11 décembre 2009. Ils conviennent de le remplacer par les documents suivants ci-après.

Accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires

Patrons signataires	UCV.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

? les mgnnaiss de ces sociétés n'ayant pas une activité ccrmliaemoe spécialisée ;
? luers sièges sicaoux et atreus établissements astdiariitfnms ;
? les ctarneels d'achat des sociétés de gnrads mgsanias ou de mnigiasas pipurlaeos (NAF 51.1P et 51.1U) ;
? les entrepôts rattachés à la dtae du 1er mras 1998 aux ctnionvoens ceoilecvts des gdnars maingass ou des misgnaas populaires.

Article 2 - Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Dans l'intérêt commun des salariés et des eirrtsnpees de la branche, les pntiarreaes sociaux décident de se mlseoirb attuor d'axes proieatris de formation. Snot considérées cmmoe prioritaires, nmoetmnat au trtie des périodes de psntsinofolareasain et de l'exercice du diort ivduendiil à la faitroomn (DIF) :

1. Les fmioraonts aanyt puor ojcitbef :

? d'entretenir et d'accroître les compétences poeenseilsnlrfs des salariés dnas tuos les doemians etieenslss puor la bhancré ;
? de frseoivar l'évolution des salariés par l'acquisition de cnacaosinenss et de compétences pnslfoosiloreens complémentaires et de fetaiclr l'accès à un neuvol emlopi dnas l'entreprise par l'acquisition ou le développement d'une qafiautilocn ;
? de développer les apudtites et les compétences des salariés concernés en matière de touratt et d'encadrement.

2. Et, en particulier, les fornaiomts dnot l'objectif de ptsiaeonfonsolariisn est défini par la cssoomsimin partiraie nailoatne de l'emploi de la brnacré (CPNEFP), en tnanet cpmtoe de celles, rteeeuns comme des priorités par la cvnnoiteon cloveicte de la branche, dnot la litse siut :

a. aciotns rlvaieets au cnemopmoertt et à la cinummaioitcn :

? amélioration de la rltoaein vendeur/client, en mntteat l'accent sur les diisclpines fomrant à la négociation cacmoemrlie ;
? amélioration de la qualité et de l'efficacité des roiatenls himueans dnas l'équipe de trvaial et dnas l'entreprise ;

b. aciotns d'entretien, de msie à juor et de développement des caeosnacniss et compétences pfoinleseoelsrus praontt nteonmmat sur :

? la fooamirtn de l'acheteur ;
? les tehqueicns de vnete (argumentaire de vente, vente vuleisle : marchandisage, étalage) ;
? les procédures d'encaissement ;
? la gositen des stkcoss et le psoucres de caodmnme ;
? la cnncosanaie des piutrdos ;
? les tenquiechs caopbmelts ;
? la goeitsn budgétaire ;
? l'informatique de gtsioen et la bruaquittiee ;
? la goisten de la qualité (produits, rilneotas aevc la clientèle, etc.).

et, en outre, puor les fnoontcis d'encadrement, prantot sur :

? l'entraînement aux rtnleois humaines, l'animation d'une équipe et le mnemnaeagt ;
? l'organisation du traival (analyse et orisaitaognn des tâches, motivation, délégation...), la gteoisn du tems et des coûts ;
? le rôle en matière de fimrootan et de sécurité.

Article 3 - Adhésion au FORCO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux dtonpsiosiis législatives et cnlnionoelneetvs en vigueur, les ptreias sainegtrias ceonnenvint d'adhérer à l'accord du 17 nvermobe 1993, modifié par les arcocds du 10 nbvmero 1994 et du 23 sempthbere 2011, pornatt création et msie en conformité de l'organisme piitarare cuetolelr agréé (OPCA) des enerestrips rvaalent du scuetu du comerce et de la distribution, désigné suos le sgile FORCO.

Les pteats stiarganes s'assurent, dnas le crdae de la CPNEFP, du rpeceset par le FOCRO des priorités de fimoatron et des règles de

fniemaecnnt définies par la brhance en cohérence aevc les piptioronss de la stcieon pofnrlseilnsoee paraiture (SPP) des gdnras msagais et des mgasnais populaires, créée au sien de l'OPCA par l'accord de bncarhe du 15 mras 2012. Ils veleinlt à ce que siot assuré un siivi spéciique de brcnhae puor les ctnntoboruuis des eirpenrstes coprsemis dnas le chmap d'application du présent accord.

Article 4 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Puor agaocnepmc les ensirtepres dnas la définition de luer pquioltie de fratioomn et les salariés dnas l'élaboration de luer projet professionnel, les preiats saneriaigts du présent arccod décident de mettre en place, au niveau national, un otrobsaeirve ptseiprcof des métiers et des quaiiolenfaits dnas la bcarne pooreellfisnsne des gnrads mnsiaags et des mgaisans populaires, confié à l'observatoire pirtpsceof du crmoemce géré par le FORCO.

L'observatoire du FOCRO reemt à la CPNEFP, au minos une fios par an, un état qttunitaaif de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

Les taruavx de l'observatoire de la bncrhae pertnot pneaimpcilrt :

? sur les métiers et les qliaufntcoais ensatixt dnas la bncrhae et sur les ftmnoiaros qui y préparent ;

? sur les données chiffrées du marché de l'emploi, aevc la répartition hommes-femmes, dnas les métiers auxqules préparent ces différentes formations, asniq que sur le tuax d'insertion pslnfoonieresle à l'issue de ces famtnorios ;

? sur les conséquences piseptrovces des évolutions démographiques, économiques, thcneleggouois et organisationnelles, ntmnmaoet en tmrees de cosnaoomimtn ou d'urbanisme, sur ces métiers et ces qualifications.

2. La footnicn de comité ptairiare de ptiaiglo de l'observatoire de la bnahrce est assurée par la CPFNEP dnas les mêmes cindonotis de fonctionnement.

Il se cmospoe des members triaelius et des mmeebrs suppléants de la CPNEFP, en nbrmoe égal puor les représentants des oaortnnagiiss siycedans et puor cuex de l'UCV. Il se réunit de façon ad hoc, au mnios une fios par an. Le secrétariat du comité de polagite est effectué dnas les mêmes contdinios que cleui de la CPNEFP, conformément à l'accord de bahcrne raillef à la CEFPNP du 21 nbvmero 2001.

Le comité piraitare de paligote définit le pgmmrraoe de tarival aunenl de l'observatoire et les monyes qui lui snot alloués. Il rned un avs sur les résultats des travaux.

3. En tnat que de besoin, le comité ptairiare de ptiaigoe puet établir des patnrairaes aevc les ovbrieroats d'autres bhaerncs professionnelles, en puarterclir cleels du suceter du coecmrme et de la distribution, et cdamnoemr des tuvaarx à des oeinrasmgs pciubls ou privés, natmnmoet des omgiraness paritaires, compétents dnas le damnoie de l'emploi et de la formation. Les tuvraax de l'observatoire snot financés dnas les ctoonidins prévues par les diionoipstss cnevneteonlions et réglementaires en vigueur.

En tnaat ctmope des trvaaux réalisés dnas le cadre de l'observatoire de la branche, la CFEPNP eminxae périodiquement l'évolution quatinativte et qlatvtiaue des elmopis et des qtfiaiaioncls de son camhp professionnel.

Elle précise les aexs priertaiios de développement de la fiotaormn pnerislfosleone de la bhnace visés à l'article 2 du présent arccod et la liste des diplômes, titres, ccafirtiets de qtlafioiuacain ploreosinfss et fonrtoamis dnot l'objectif de ptisainsoienfalsroon est rnocneu dnas la branche.

Article 5 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les ptnraireeas scouaix de la banhcre rnlapeplet luer volonté de faovsre l'égalité d'accès des hemmos et des feemms à la foatrmin poenfissnellre continue.

1. Ils inentcit les eerstpienrs à aerussr ctete égalité lros de l'élaboration des priorités de fiaotromn et de la définition des aontics à mrtete en ?uvre, en tnenat nemtnmaot cmpote des ctniretonas liées à l'exercice de la parentalité.

A cet effet, ils peuvent également examiner les contenus dans lesquels l'OPCA pourrait, le cas échéant, être autorisé à proposer la formation des heures de formation.

2. Les pairs stagiaires rappellent l'importance de faciliter le retour de congé parental, en particulier par la réalisation d'une partie de bain de compétence, de valider des aspects de l'expérience (VAE) et de réussir à niveau si cela s'avère nécessaire, dans le cadre du DIF pour les salariés qui en finissent la demande ou de la période de professionnalisation, notamment pour ceux qui ont les plus faibles niveaux de qualification.

3. Les pairs soutiennent également aux entreprises de la branche de faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent, en utilisant la diversité des dispositifs de formation professionnelle, en particulier la VAE.

Article 6 - Contrats de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les principales scories de la branche sont liées au développement des carrières de personnes de la branche et au niveau de l'entreprise.

1. Ce contrat est ouvert :

? aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification préalable ou sans diplôme et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès leur inscription à Pôle emploi, qui ont une formation insuffisante pour trouver un emploi ;

? à tous les publics spécifiques visés par les dispositifs législatifs en vigueur.

Il peut également servir à l'ensemble des bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la cte de l'emploi et de la branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CENPFP de la branche, en particulier la certification de qualification professionnelle (CQP).

2. Le contrat de placement assuré est mis en place dans les conditions prévues par les dispositions communautaires et réglementaires en vigueur, notamment celles visant la rémunération.

Les pairs soulignent que tout taux d'un contrat de professionnalisation, ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une majoration de 5 % de la rémunération annuelle minimale fixée par l'accord interprofessionnel, calculée sur la durée du contrat ou de l'action de placement et versée lors des deux derniers mois de ce contrat ou de cette période de professionnalisation.

3. Les pairs soulignent également que tout taux d'un contrat de professionnalisation, ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une majoration de 5 % de la rémunération annuelle minimale fixée par l'accord interprofessionnel, calculée sur la durée du contrat ou de l'action de placement et versée lors des deux derniers mois de ce contrat ou de cette période de professionnalisation.

Elles recommandent aux entreprises d'accorder une attention particulière à l'embauche des stagiaires de ce contrat de placement et de suivre avec assiduité les actions de formation et s'étant présentés aux évaluations prévues.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle n'est pas suivie avec assiduité les actions de placement est limitée à 6 mois.

4. Le contrat est à durée déterminée, il peut être renouvelé si le bénéficiaire, qui a obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une certification supérieure ou complémentaire.

Les pairs soulignent que la branche décide de proposer la durée du contrat ou de la période durant laquelle n'est pas suivie avec assiduité les actions de placement jusqu'à 24 mois et la durée des actions d'évaluation, de certification et du parcours, d'accompagnement et de formation jusqu'à 50 % de la

durée du contrat ou de la période, lorsqu'ils demandent lieu à la préparation d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) validé par la CENPFP de la branche.

5. En conséquence, ils recommandent la CFNPEP :

a. d'établir la liste des qualifications prioritaires pour les branches, qui font l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord,

b. et, en cohérence avec les priorités de la SPP de la branche :

? de fixer les formations prioritaires sur la base du niveau d'OPCA pris en compte les contrats et les périodes demandées pour mises en œuvre les actions de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de modifier ces formations en fonction de la nature et du coût de la formation ;

? d'organiser le suivi des embauches financières au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;

? de fixer un bilan régulier sur les priorités de la branche et les actions menées pour favoriser les résultats aux axes prioritaires de professionnalisation.

Article 7 - Périodes de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les partenaires sociaux de la branche décident d'ouvrir l'accès aux périodes de formation au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche sous contrat de travail à durée indéfinie, en fonction des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord. (1)

1. Ces périodes sont ouvertes en priorité au bénéfice :

? des salariés qui n'ont aucune qualification postnationale reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement supérieur ou technique ou par un certificat de qualification professionnelle ;

? des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des besoins et des besoins de l'entreprise ;

? des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un stage de formation depuis 3 ans, soit au titre du plan de formation, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;

? des salariés qui ont au moins 20 ans d'activités postnationale et, en tout état de cause, ceux qui ont 45 ans et plus, et qui disposent de 1 an de présence dans leur entreprise ;

? des salariées qui rejoignent leur activité postnationale après un congé de maternité et des salariés qui reçoivent leur activité postnationale après un congé parental ;

? des salariés handicapés ;

? des salariés ayant pris qui ont accepté une formation de renforcement dans l'entreprise ;

? des salariés qui engagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Ces périodes sont ouvertes avec objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de ces salariés dans leur entreprise :

? d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche et le certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) ;

? ou de parvenir à une action de formation dont l'objectif de formation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord.

La durée minimale des périodes de formation est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Cette durée minimale ne s'applique pas au bain de compétences ou à la validation des aspects de l'expérience (VAE), ni aux périodes de formation et de certification pour les salariés âgés d'au moins 45 ans.

2. L'accès à la période de formation est proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, avec l'accord de l'employeur. Il est examiné au cours de l'entretien

ponesseofirnl visé à l'article 12 du présent accord. L'employeur puet tfioueoats seiosurr à sa réalisation en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs, calculés au niveau de chaque établissement.

3. Le bénéfice de la période de pointe de l'activité est subordonné au fonctionnement par l'OPCA, sur les fonds mutualisés, des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et des éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration).

En conséquence, les pertes annexes sociaux de la branche concernent la CENFPP :

a. d'établir la liste des qualifications professionnelles nécessaires aux besoins de la branche qui fixent l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord,

b. et, en cohérence avec les points de la SPP de la branche :

? de fixer les critères et les critères sur la base des besoins de l'OPCA portant en charge les périodes de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de modifier ces dernières dans le cadre de la durée et du coût de la formation ;

? d'organiser l'échéancier des évaluations financières au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;

? de fixer un calendrier régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux périodes de professionnalisation.

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail dans le cadre de la rémunération du salarié par l'entreprise.

La réalisation des ateliers de formation peut s'effectuer, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'entreprise définit avec le salarié la nature des évaluations auxquelles elle souient si l'intéressé suit avec assiduité la formation et réussit aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées dans le cadre de la professionnalisation peuvent excéder le montant des droits versés au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

(1) Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

Article 8 - Droit individuel à la formation (DIF) En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Les parties se sont accordées pour déterminer que tout salarié de la branche, employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimale de 1 an dans son entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF), à raison de 21 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au prorata temporis, avec la garantie d'une durée minimale de 7 heures. Ce droit est plafonné à 126 heures.

Ils conviennent d'ouvrir aux entreprises la possibilité de perdre l'année civile comme période de référence pour le calcul des droits.

Dans ce cas, tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, jusqu'à la fin de l'année d'ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier de l'année de l'échéance de la période de référence, au plus tard le 31 décembre de l'année qui précède la date de référence des droits calculés pro rata temporis de sa durée de présence dans l'entreprise.

Tout salarié est informé chaque année par écrit des heures acquises au titre du DIF.

Les parties s'accordent également que tout salarié, sous contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un DIF, calculé pro rata temporis, à l'issue d'un délai de 4 mois, dans les conditions d'ancienneté et de prise en charge financière définies par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), sur la demande du salarié.

2. La mise en œuvre du DIF, dans le cadre du dispositif législatif et

concernant en vigueur, relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, dans l'éventualité du respect des conditions de l'entretien préalable visé à l'article 12 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2.

3. Pendant la durée des actions de formation, réalisées dans le temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette, telle que définie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Pour faciliter la mise en œuvre du DIF, les parties s'accordent à ce qu'en cas de formation, réalisée dans le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), sont pris en charge par l'entreprise et sont versés sur sa part de développement de la formation professionnelle continue.

4. Lorsque les actions effectuées au titre du DIF relèvent des publics prioritaires visés à l'article 7 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2, les parties signent un accord pour permettre l'octroi de formations financées, dans la limite de 25 % des fonds disponibles dans le cadre des fonds mutualisés au niveau de la branche. Cette limite est réexaminée chaque année par la CPNEFP.

Elles demandent à l'OPCA de prendre en charge sur ces fonds, et dans les conditions fixées par la CPNEFP, en cohérence avec les priorités de la branche, les frais de formation et d'accompagnement, et les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), relevant de ces actions prioritaires.

5. Transférabilité et portabilité du DIF

La transférabilité et la portabilité du DIF s'effectuent dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

? en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable, sauf si la situation est lourde, pour faire une action sur la base du montant de l'allocation formation, sous réserve que la demande soit faite avant la fin du préavis. (1)

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Les parties se sont accordées pour déterminer que la branche de l'OPCA peut demander à bénéficier de son DIF aux personnes de la branche de l'OPCA une action particulière aux possibilités de formation éventuelle des droits au DIF pour les salariés dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

? après signature du contrat de travail, la portabilité du droit à DIF, qui se fait à l'initiative du bénéficiaire, est assurée :

a. pendant la période d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine ;

b. pendant les deux années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur, sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut d'accord de l'employeur et dans le cas où l'employeur relève de la branche, les actions de formation éligibles sont celles définies par les axes prioritaires de formation visés à l'article 2 du présent accord.

(1) Le deuxième alinéa du premier traité du cinquième pilier de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'écriture L. 6323-17, L. 6323-14 et D. 6323-87 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

Article 9 - Plan de formation de l'entreprise En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le paln de faromiotn élaboré cuhaqe année par l'entreprise, en aaocpiitpln des dipsosintis législatives et réglementaires en vigueur, détermine la poiluigte de frazioni de l'entreprise. Il tient compte, le cas échéant, du prmrmoae pearlnniul établi par l'entreprise et des otinreatnios définies au nviaeu de la branche.

1. Les acotins du paln de ffromiaon snot mseis en ?uvre dnas les cndnoiots fixées par les dipotsonsiis législatives et cnolenenotievlns en vigueur, qui ditnsnueigt :

? les aiotcns d'adaptation au psote de trviaal ou liées à l'évolution ou au metniain dnas l'emploi dnas l'entreprise qui cnteniosut un tpmes de taraivl eftfceif et deonrnt leiu paendnt luer réalisation au mtiaien par l'entreprise de la rémunération ;

? les aicnots de développement des compétences des salariés qui peuvent, en aoiappciltin d'un arccod formalisé etre le salarié et l'employeur, nmoamnett lros de l'entretien professionnel, se dérouler en drehos du tmeps de tviraal dnas la limite, par année civlie et par salarié, de 80 hueres ou de 5 % du faofirt en jruos ou en heeurs et bénéficer du vsemrenet par l'entreprise d'une alatiocln de frmaion qui copseornrd à 50 % de sa rémunération nette.

Dans ce cas, eells dnneont leiu à un emnagegnet de l'entreprise sur les coditionns de rnaoseicnasnce des cosinnsecaas asueiqcs par le salarié et de l'évolution de sa qualification.

2. Les faris de formation, de transport, d'hébergement et de rapes engagés lros d'actions de famirootn cetniouds dnas le crdae du paln de foamiotr de l'entreprise, anisi que les salaires, caehgrs scleoias et atclaoolnis de ftmirooan qui s'y rapportent, snot à la crhage de l'entreprise et ilpumtaeb sur sa pritcaapiotin au développement de la ftaroiomn ploirsnfeonsele continue.

Article 10 - Rôle des institutions représentatives En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les panaitrrees sacuiox de la brahnce rpleepalnt le rôle eeesinstl des iiotntiutsns représentatives du preensol en matière de fioroamtn professionnelle, nmotanemt culei des cmiismsonos de formation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, émet cahuge année un avis sur l'exécution du paln de ftoorimn de l'année précédente et sur le porejt de paln de fimaotorn de l'année à venir, dnas le rsecept des dospitoiiss législatives et réglementaires en vigueur.

1. Duex réunions spécifiques du comité d'entreprise deionvt être prévues.

Au puls trad 3 snmeaias anvat cnuhace des réunions, des irtinnmooafs et des documents, dnot la lsite est fixée par les doisnositpis cndlleotnvloenes et réglementaires en vigueur, devnöt être adressés aux mmebers du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués scudnayix et aux mmeerbz de la cimmiososn de formation, puor luer prrmeterde de papiitrecr à l'élaboration du paln et de préparer les délibérations.

2. Au cuors de la première réunion, qui a leiu anavt le 1er octobre, le comité d'entreprise :

? emxiane le bialn des acntois réalisées et en crous de réalisation ;
? est consulté sur les olioanertnts générales en matière de fooramtn dnas l'entreprise et sur les petjors puor l'année à venir, en fnootcin des piveepetrscs économiques et de l'évolution de l'emploi, des iensivetnetssms et des tlgecnhioeos dnas l'entreprise.

3. Au cuors de la deuxième réunion, qui a leiu aanvt le 31 décembre, le comité d'entreprise délibère :

? sur le pjerot de paln de fooamritn de l'entreprise ;
? sur le procès-verbal de casnitouotn qui apagccnmoe la déclaration par l'employeur du mnnaott de sa participation.

Il délibère également sur les coitdnions de msie en ?uvre des cnrotats et périodes de psetsliaioanroofnsn et la msie en ?uvre du DIF.

Article 11 - Rôle de l'encadrement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les paeantreirs suicaox de la barhcne rlneplepat également le

rôle islpdnebansie du pnrnseeol d'encadrement dnas la détection des bnoiess de fitmaroon iiviudldnes et collectifs, dnas l'information sur les dsisioptfis de formation, dnas l'accompagnement et l'élaboration des pucraro pfssionelnerns et dnas la froatmoi des salariés dnot il a la responsabilité.

Pour lui prettmree d'assumer ces missions, les eeteisrrnps dvnoiet notmnmeat :

- ? lui aesusrr l'accompagnement nécessaire à la cundoite des eerntites poensneosflirs ;
- ? l'informer sur les pcarniupx diossiptifs de fotraomin ;
- ? mtrree à sa diiosopitsn les moyens matériels puor les mneer à bein (guide, brochure, ntoi et ioaoirtmnfn en ligne?).

Article 12 - Développement du tutorat En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les peanratries soauicx de la brnache s'accordent à reconnaître le rôle pairmdiorl des tetuurs puor assurer, dnas les entreprises, l'accueil et l'encadrement des jeunes, des dedeunamrs d'emploi et des salariés, en sgetas ou périodes de formation, conrttas et périodes de professionnalisation, apprentissage.

Ils rmnoecmadnet aux enptirreess de la bnarhce de deonrr à ces dreeins les mnyses nécessaires à l'exercice de luer mission.

1. La footcinn ttoalrue a puor objet :

- d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son poerjt professionnel,
- d'aider, d'informer et de geidur le salarié de l'entreprise qui ptairicpe à une aocin de ftmaoroin dnas le crdae du cntroat ou de la période de pniitrasfolesojosan ;
- de ctberunior à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pilsoselefneors par le salarié concerné, au trarevs d'actions de foaiotrmn en suattoin psonsnefoielrlre ;
- de pcirpiater à l'évaluation des quaainfliciots asuqceis dnas le cdrae du crantot ou de la période de professionnalisation.

2. Le tetuur est cisoji par l'employeur, sur la bsae du volontariat, pmari les salariés de l'entreprise, en taennnt cmotpe de son emopl et de son niveau de qualification, qui drvnoet être en adéquation aevc les otbfcijes reutnes puor l'action de formation. Il diot jufeiistr d'une expérience pelffosoernisme d'au mnois 2 ans.

Afin de pivotour aersusr ses misnisos tuot en cnoaitnut à eexrcer son epolmi dnas l'entreprise, le tuteur, cotpmé tneu de ses responsabilités particulières, diot dseiposr du tmeps nécessaire au svui du salarié ttiulaire du cotrnat ou de la période de professionnalisation.

Pour les cttoras de pnonoieraitsoassiln et d'apprentissage, le tuuetr siut les activités de duex salariés au plus.

Les praties setnagiiras dednmaent aux eenprrtseis de villeer à mlbieoir dnas le cadre du totaurt l'expérience et les compétences pensnoisefrlleos des salariés seniors, dnas la muerse où ces deenrions anourt le poirl reiqus puor eexrcer ctete misosin et qu'ils seonrt vaolettrins et formés.

3. Le tteur bénifie, préalablement à l'exercice de sa mission, d'une préparation adaptée, destinée nanmtomet à développer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement du torautt et, si nécessaire, d'une fomitraon spécifique à cette fonction.

Les peatris seingriatas du présent accord cnoneinenvt de chgrear la CPNFEF de fixer, dnas le rscep des dipsontsoiis collotneneievnn et réglementaires en vigueur, en cohérence aevc les ppsitniooors de la SPP de la branche, les coindtions de pirse en crhage par l'OPCA des acontis de préparation et de froomitan asini que cleels des coûts liés à l'exercice de la ftnocoin tutorale.

Article 13 - Parcours professionnel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pearaeitrs souciax de la barhcne snoihetaut frseoivar puor tuot salari les possibilités d'exercer son droit à l'information, à l'orientation et à la qautlcoafii pilfesloensernos puor lui ptremtee de perssroger au crous de sa vie pnfsesonilero d'au mions un nviaeu en acquérant une qfticaoiaiuln casodoenrrnpt aux boesins prévisibles de l'économie à corut ou moyen terme.

Entretien proesoinsfenl et eeerttinn de sedncoi piarte de carrière Les ptaerernias scuoiax de la bhcnare raplpnelet que tuot salari :

? aaynt au mnios 2 années d'activité dnas une même entreprise, bénéficié, au mminuum tuos les 2 ans, d'un eitrneten pseoonisefrnl ;

? ou à cmteopr de son 45e anniversaire, et suos réserve de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, de l'entretien preonnnssifoel de sencdoe prate de carrière, conformément aux disitinoosp cenvoneltelinons en vigueur. L'entretien proineessnofl de deuxième prate de carrière est rlboalnuevee tuos les 5 ans, à l'initiative du salarié.

Ces einterents snot l'occasion de fiare le pnoit sur les compétences, les bsineos en formation, la sottiuain et l'évolution pfonsenisolree du salarié et, puor l'entretien de scodnee pirtae de carrière, de l'informer sur les modalités d'accès au blain de compétences, à la vodilatian des aicqus de l'expérience (VAE) et, le cas échéant, à une aitcon de formation.

Ils se déroulent dnas les codnonitis déterminées par l'entreprise, en tnaet compte, dnas la meusre du possible, des spécificités de chugue osogaraniit d'entreprise et des ganarties à rcehhcer dnas l'intérêt du salarié, nanemtomt en matière de préparation et de confidentialité.

Sont namotenmt discutés les pniots sniatuvs :

? l'accès à l'information sur les dsptisfois railftes à l'orientation et à la faoomtirn ;

? l'identification des offecbits de ponnsiosafrsetailion et des dsftoipisis de foaiomtrn qui perentmierat au salarié d'améliorer ses compétences ou de rcefenor sa qftialaiucoin ;

? les ctnodnios de réalisation de la fitaoromn pedannt ou en dhoers du tmpes de tviaarl et, dnas le deuxième cas, les engmtaegens réciproques de l'employeur et du salarié ;

? à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF ;

? et, le cas échéant, l'exercice de la ftconoin tutorale.

Passeport otteonariin et formation

Le preapsot oeaiottinrn et fromatoin est un dunecmot personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Il lui pemert de rectarer son cruuss en matière de farotimon itnliae et continue, ses expériences posneelsfloiners et bénévoles. Il a puor but de l'amener à faire le ponit sur ses connaissances, compétences et aduetipts et de lui ptertermé de les valoriser, nmaotenmt lros des eettvnies professionnels.

Il rcneese en precilatuir :

? les diplômes, ttres et aertus creaottfiicnis obnteus à l'occasion de la fimaotron ilaniite ;

? les expériences professionnelles, y cmioprs les périodes de stgae ou de ftmriaoon en entreprise, ainsi que les compétences, cencsainanss et aeittpuds pfoesolleinesrns utilisées ou aéicquss grâce à ces expériences ;

? les titres, diplômes, CQP ou CQPI, et aeturs ctcrtaeinfios ou hibaiinottlas otneuebs dnas le cdare de la fatomrion preioesfnslolo continue, nnemamott par la VAE ;

? les aoncts de farotimon suiveis dnas le crade de la faooimtrn pefolnirsoesn continue, y cpiroms en période d'inaktivité prlfonleosserie ;

? les activités de tutorat.

Les piranterae scoiaux de la bnachre rcmeamonendt venevimt la msie à dsisopiotin puor tuot salarié d'un modèle de propsaset otiteoirnan et formation, conformément aux dtsoiosnpiis législatives et ceevtlnloionlnnes en vigueur.

Bilan de compétences

Les paerits siatnaregis ralpenelpt que tuot salarié puet denaedmr à bénéficier d'un blain de compétences ou d'une vdloiaitan des aiuqs de l'expérience. L'accès au congé de bailn de compétences relève d'une démarche iluildevndie du salarié.

Elles dmeenndat qu'après 20 ans d'activité pnoelnerlisfso et, en tuot état de cause, à ctmeopr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficié, à son itaivnitie et suos réserve d'une ancienneté miumnim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dheors du temps de traavil et d'une priorité d'accès à une vitodaalin des aicqus de l'expérience.

La prsie en crghae financière de ces actnios de bilan de compétences est assurée, sur la deadmne du salarié, par le dtssiipoif du CIF ou par cleui du DIF.

Validation des aucqis de l'expérience (VAE)

Les paaitreerns scoiuax de la bhnrcae s'accordent sur l'importance de la vaoldiaitn des aquics de l'expérience. Ils s'engagent à développer l'information des salariés et des eesrptrnis sur ce doptiisif et rdeoamnmeect aux etprneisers

d'en fvaoisrer l'accès à tuot salarié qui le souhaite, dnas le cdare du dtisoipif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils eengnarocut en peuicartlr l'accès à la vdaalitou des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition :

? de tuot ou ptraie d'un diplôme ou d'un trite à finalité pefefnssooilne ;

? de tuot ou piarte d'un ccearfitt de qutclolifaan polnelnsefsoire (CQP ou CQPI) validé par la CPENFP de la branche.

Article 14 - Dispositions financières En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour perrtmee la msie en ?uvre des aexs pritreoriis de développement de la froatimon penlisInfoorsee décidés par la bcanrhe et asresur une gsetion oaitmpo des rsrscueoies des entreprises, les praitets stginaraies du présent acorcd décident des afceintfos stvinueas :

Contribution des eiterresnps enmaaplyt au mnois 20 salariés

Ces eseiernttps consacent, cuhuae année, au fannmecniet des atnociis de frotamoin pesnelsonlfioe cuntonie une curiibnnotton mainmille équivalant à 1,60 % du mtoannt des rémunérations versées pnaendt l'année de référence.

Dans ce cadre, eells effectuent, aanvt le 1er mras de l'année siavunt cllee au trite de laulqlee est due la citbotnouirn :

1er ponit : un versement, cnrroaenposdt à 0,20 % des rémunérations versées paenndt l'année de référence, aux fdnos de gtiesen du congé ideiijundvl de fiorotamm (FONGECIF) à compétence inpeetnlirfreonlosse et régionale dnot elels relèvent,

2ème piont : un versement, cneropnsaodrt au muminim à 0,50 % des rémunérations versées pnedant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, puor asuserr le fnmnecliaet des priorités meiss en pcale par le présent accord, netommatt

? des atiocns de foaoitmrn liées aux ctoarnts ou périodes de poinisastferosainoln ;

? des atnocs de préparation et d'exercice de la fooinctn ttlaroue ;

? des fairs de foairmon et, le cas échéant, des fairs aenxens (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions rneunesos pioteraris par la bnrahe psroennfelislo puor l'exercice du DIF ;

?des dépenses de finmoectonnent de l'observatoire pisoepctr des métiers et des quauoiütnicls visé à l'article 4 du présent accord (1),

3ème piont : l'affectation du sodle de luer cniritbotoun au fcimneaennt par l'entreprise des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions réalisées au bénéfice de lreus salariés, tleels que définies ci-après :

? aincnts de footiarmn msies en ?uvre dnas le cdare du paln de fiorotman ou dnas cueli du DIF ;

?prise en cahgre des fairs anexnes (transport, hébergement, restauration) anisi que des rémunérations et des cehargs siecolas légales et conventionnelles, cdrprsnooanet à la durée des aitcons mesis en ?uvre dnas le crade du paln de fmoitraon et, le cas échéant, des cranots ou périodes de psnirfonaosoaeilistn (2) ;

? prisre en cahgre du mtnaont de l'allocation de foaimtorn versée au salarié pnadnet la msie en ?uvre d'actions réalisées en deorhs du teps de travial ;

? et, puls généralement, acontis et meyons ipuetalmbs au trtie de la froatimt psnlsineeoolfre continue.

Contribution des esptenirres eyaplonmt de 10 à mnios de 20 salariés

Ces eipnetserrs consacent, cuhuae année, au fceinnamet des atconis de faoimotn porlefoinsslene cintnuoe une coonubtirtin mlimaine équivalant à 1,05 % du mantont des rémunérations versées pdnnaet l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, anavt le 1er mras de l'année savuunt clele au ttire de lulaelqe est due la ctiribtnuo :

1er pnoit : un versement, cosnrpodarnet au miuminm à 0,15 % des rémunérations versées pnendt l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, puor asserur le finneeacnmt des priorités mseis en palce par le présent accord, notenmamt

? des antcois de faiotomrn liées aux ctnrtoas ou périodes de pñlossiinsaafeirton ;
? des aocnts de préparation et d'exercice de la fniotocn ttrulaoe ;
? des fairs de fmaooitrn et, le cas échéant, des frais axneens (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions rueconnes poarrriiites par la bhcrnae plrnnsfiloseoee puor l'exercice du DIF ;
?des dépenses de foimnencnteont de l'observatoire pspcitroef des métiers et des qociutfnlaiias visé à l'article 4 du présent acord (3),

2ème ponit : l'affectation du stdoe de luer ciobituntron au fniacenmet par l'entreprise des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions réalisées au bénéfice de lerus salariés, telles que définies ci-après :

? aconits de fatimoorn meiss en ?uvre dnas le crade du paln de famorotn ou dnas culei du DIF ;
?prise en chrage des frais aennxes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des crehags sacoelis légales et conventionnelles, cdnrrponsaoet à la durée des ationcs mseis en ?uvre dnas le cdare du paln de formation, et, le cas échéant, des cathrtos ou périodes de parflssooseaotininn (4) ;
? pirse en cahgre du matonnt de l'allocation de fmaiotron versée au salarié pdaennt la msie en ?uvre d'actions réalisées en dehors du tpems de tvraal ;
? et, puls généralement, aioncts et myeons ipuletabms au trtie de la foiratomm plsolsonireefe continue.

Contribution des eeneprrtsis eaoplmyt mnois de 10 salariés

Ces eprteiesnrs consacrent, cquahe année, au fnianmencet des ainois de fmooairtn pienslfenslooe conntue une citrbtinuoon minimale, versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche, avnat le 1er mras de l'année svnauit celle au trite de lluleqae est due la contribution, et équivalant à 0,55 % du maonnt des rémunérations versées pdnaent l'année de référence.
Cette cibunriotton est affectée au fniemacennt des priorités mises en place par le présent accord, nmnmateot :

1er piont : à curneorncce d'un mmuiim de 0,15 % du matnnot des rémunérations versées pdnaent l'année de référence :

? des atcnios de fiaormtn liées aux crtntaos ou périodes de ptiasforisilosannton ;
? des aoitcns de préparation et d'exercice de la fiootcnn ttroulae ;
?des dépenses de femnnneotocint de l'observatoire ptrsopicef des métiers et des qfiniaiouctlas visé à l'article 4 du présent accord (5),

2ème pnoit : à ccrucnentre du sodle du mtmonat des vtseenrems :

? des atocnis de fmtooarin mises en ?uvre dnas le cdare du paln de fromoaitn ou dnas cleui du DIF ;
? du mnntnaot de l'allocation de firoatmon versée au salarié pdnanet la msie en ?uvre d'actions de foitorman réalisées en dehors du temps de taravil ;
? et, puls généralement, des aincots et moyens iuleptbams au trite de la fraootmin pirolelossfnene continue.

Les somems collectées par l'OPCA au ttrie des cnibrutnnoits mneilimas de 0,50 % et 0,15 %, visées ci-dessus, snot mutualisées au naieu de la bchanre dès luer réception.

Contributions des eneerptrs au trite du fdnos de sécurisation des pcuoraras pfinoeslsnreos (FPSPP)

Une prat de ces contributions, fixée alunenmlneet par décret et criosimpe etnre 5 % et 13 %, est reversée alelnneuenmt par l'OPCA désigné par la barhcne au FPSPP.

Conformément aux dstsnipoiios légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le tuax rthneu par décret s'applique de la même façon à quahe contribution.

(1) Le denirer teirt du deuxième pnoit du trite « Cbonioiuttnrs des eritrseeps enyaoplmt au mnios vngit salariés » de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application des dsinoopitiss de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 obotrce 2013-art. 1)

(2) Le deuxième terit du troisième point du ttrie « Cooubtrtninis des etrneeirspes elmpnyoat au monis vngit salariés » de l'article 14 est

étendu suos réserve de l'application des dsonoistipis des aitlecrs R. 6332-79 et D. 6332-89 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 otorcbe 2013-art. 1)

(3) Le drnieer tiert du pemier point du tirte « Cotuirtnbnios des eteesrrpins epmonlyat de dix à monos de vngit salariés » de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application des dpoiiotnssis de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 oocrtbe 2013-art. 1)

(4) Le deuxièm tiert du deuxièm point du trite « Cubitoritonns des eeierrspts elnmpayot de dix à monis de vgint salariés » de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application des dsisipntoios des aircelts R. 6332-79 et D. 6332-89 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 oobctre 2013-art. 1)

(5) Le deerin terit du pemier point du titre « Cbottinrnouis des epreeitrss enamployt moins de dix salariés » de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application des dsnsiootipis de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 ootbcre 2013 - art. 1)

Article 15 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrocd pnerd effet à cmoeptr du 1er jeliavn 2013. Le présent acrocd aunnle et relpacme l'accord rilatef à l'accès des salariés des gdrnas mnsgaais et des migansas poalriueps à la ftiriaoon tuot au lnog de la vie pelfrisslneoone du 12 jvniaer 2005.

A l'issu d'un délai de 3 ans après son entrée en vigueur, un bialn d'application des dnipostisios du présent arcocd srea établi au sien de la CENFPP aifn de préparer la négociation périodique dnas la branche.

Les acrocds d'entreprise, d'établissement ou de gorupe ne pveenut déroger à l'ensemble des dtoispoisnis du présent accord, suaf cluaess puls faevaoblrs aux salariés.

Le présent aocrd est notifié à l'ensemble des oangaosntiris représentatives conformément aux dtonispiooss prévues par le cdoe du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, il srea déposé à la dioiecrtn générale du tviaarl conformément aux dpoosiiisnts législatives en vigueur. Un eexmrtpaie srea communiqué au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes de Paris.

Chacune des pireats snaitierags porura dnmeader la révision du présent acorcd conformément aux ditiinopssos prévues par le cdoe du travail.

Les pirates sirtiangaes cveneonnit de demander, snas délai, l'extension du présent aorccd auprès du miisnrte chargé du travail, conformément aux dtsniisopis du cdoe du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acorcd est cloncu en aaoitlpcpin des dniitisposos des adccros nonatauix iotinlnnefrsrsoepes du 5 décembre 2003 et du 20 jeanvir 2009 et des dsitiinosops législatives et réglementaires en vigueur, ntnemoamt les lios du 4 mai 2004 et du 24 nbomerse 2009 rlatviees à l'orientation et à la fmoatoaroin pnseoinlesofre tuot au lnog de la vie.

Les pertraenais souiacx de la bncrahe penlfiolrnseose des gdans maingass et des mansaigs prpueaiols considèrent qu'il est de l'intérêt cmomun des salariés et des eepirsetnrs de rlenveueor les ocjfbetis et les myones de la faoomtrin poenollnsfrsee cionnute et de développer une ptliouqe d'accès à la fotoaimn tuot au lnog de la vie professionnelle.

Cette pqltuioic diot perrmette à cqahue salari de deeinvr ateucr de son pucraos professionnel, en élargissant, complétant ou reuonavelnt sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses auitpdtes professionnelles.

Elle diot également pemitter à chauge eesipnrrte de maitiennr et d'améliorer sa compétitivité, en pertiuacir par la qualité du siercve rednu à la clientèle, en s'adaptant aux mioutatns économiques, toolncguqehies et oalatinrnoeesnilgs des marchés,

ntemonamt en tmeres de cnoomotasimn et d'urbanisme.
Pour aettdrie ces objectifs, les pirtreas sgnieraiats du présent

Accord du 13 mars 2019 relatif à la négociation sur les classifications lettre de cadrage

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FEC FO ;

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2019

L'actualisation de la ctaiaolssfcin du 31 mras 2008 est iirnstce dnas le calrndreier 2019 de la csmsoimion mxite prtairae (CMP) de la brhance des gndras maagsins et des msgianas populaires.

Accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	CFDT services,

Article 1er - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les minisos de cette ciommoisn snot nemnoatmt les stiaunves :
? elle représente la branche, namemotnt dnas l'appui aux eertisrnps et vis-à-vis des piorvus pciubls ;
? elle excere un rôle de villee sur les ctdiooinns de triaavl et l'emploi ;
? elle asuse l'ensemble des négociations piteraris dnot l'objectif est de mfoiedr ou de farie évoluer la cevnoithon celvoite ;
? elle établit un ropaprt anenul d'activité qu'elle vsere dnas la bsa de données nolniaate mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrrpaot coepmrnd un bailn des acrocds cotileclfs d'entreprise cuolcns dnas le cdrae du tirtre II, des cphreias Ier et III du tirtre III et des tretis IV et V du livre Ier de la troisième partie, en piteiuacrl de l'impact de ces accros sur les ctnionoids de trvaail des salariés et sur la coernrcrnue etnre les eerentpirss de la branche, et formule, le cas échéant, des rdtaoceomnmains destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une coipe de ce rraoppt est tisrasnme à cquuae ogsniartoan snydilcae représentative de la bnrhcae ;(1)
? elle rned un aivs à la ddanmee d'une jdtiuiorcinc sur l'interprétation d'une coenntvoi ou d'un aocrcd ctclieolf dnas les cdininoots mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Elle puet également être siisae à la dadneme d'une ootisagnrain slnyidcae ou palontrae représentative de la bacrhe ;
? elle puet également erexecr les msosinis de l'observatoire prairatie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du tviraal ;
? elle tient eifnn à dtsipiisoon de ses mmebers les coeps des aodcrs de brcahne et des éventuels récipissés de dépôts de ces derniers.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecset des doiiistsnpos du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 serptmbee 2018 puor la liberté de cosihr son aeinvr professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 2 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

La csoioismmn est composée prraiaitneemt d'un collège eumpelyor et d'un collège salari.

En tnat que mmeerbs de la CPPNI, et lorsqu'ils talrvaeinlt dnas des eeispernrs de la branche, les représentants de ce sonced collège

arccod cnveienonnt des diniospistos ci-après qui se sbittnuuset aux diissnipoots anyat le même objet dnas la cvitenoonn civlloce de la branche.

Les preatis seiraigatns arrêtent le paln de triaavl svuinat :

1. Réunion, anatut de fios que nécessaire, d'un grpo de trvaail pritraiae chargé de poosrper aux négociateurs de bacrhe :
 - a) Un tealbau actualisé des eliopms repères ;
 - b) Les améliorations à artopper à l'accord du 31 mras 2008.

Ce guorpe de taiavrl srea composé de tiros posnneres au mmaxium par onaoarntiisgs scealdiyins de salariés représentatives, et d'un nrmobe mamaxil de représentants égal au sien du collège employeur.

2. Réalisation d'un état des liuex sur la msie en ?uvre de la glire de ctocioasisfaïn atluclee dnas les eretsneirps de la branche. Ce tvriaal est confié à l'observatoire de branche.

3. Atsuialaoitcn de la ltsie des emplos repères sur la bsa d'un référencement confié à l'observatoire de branche.

bénéficient de la percotiotn prévue par les dsinotoipis légaies aplbpclieas aux délégués sdaucinyx en cas delicensciement.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des dotnpiissos de l'article L. 2234-3 du cdoe du taviral et de l'application du pirkince d'égalité à vulaer ciollnntstnue résultant de l'article 6 de la Déclaration des driots de l'homme et du cotien du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Citonstiuton de 1946, tel qu'interpréte par la Cuor de Csiaoatsn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 2.1 - Pour les réunions de négociation de branche

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Le collège salarié est composé des onriaasontgs sdaeilyncs représentatives au nvaei de la branche.

Chacune de ces oonagtisarnis scyinadles coopsme sa délégation dnas les cnotoidnis prévues à l'article 3.2 du txtee de bsa de la ctoineovn collective.

La ctmopoiosin de la délégation ptoaranle diot représenter la diversité des eneesrpis de la branche. Elle n'excédera pas le nbmore muamxim de représentants de l'ensemble du collège salari.

Article 2.2 - Pour les autres instances paritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

En derhos des réunions de négociation de branche, dnot l'objectif est de mdoiiefr ou de faire évoluer la cnveoiont collective, cttee coisiosmmn est composée de la façon stuviane :

- ? un collège « salariés » comprenant, puor ccanhue des oaontgssiarns sdalnycies représentatives, duex tiraiulets et duex suppléants ;
- ? un collège « erpoyeumls » crnmeaonpt un nbrome égal de membres.

La présence de 3/5 au mnios de mrmbees de la cimosiomsn est risqueu puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Peuvent piraceiptr aux réunions les tliaurtes et luers suppléants.

Un mbrmee salarié ou euepyomlr ne puet petcipairr à un vtoe rileaf à un différend ccraonnet une erisrnptee qui l'emploie. Il pourra néanmoins asessitr à la réunion.

Dans le cas où un des suppléants n'est pas salarié de cette entreprise, il puet picreatpir au vtoe à la pclae du tariuile de la même oairaotgsnin slnyaidce représentative.

Les mrebems trulteaiis et suppléants snot dniseartiaets des cotnovaonics et des dumtoecns liés à ces réunions.

Article 2.3 - Bureau

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

La CPNPI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumis aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et permettant entre l'organisation patronale et les organisations salariées.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Les organismes sayeildnés de chaque collège doivent être représentatives dans la bcnhre puor siéger au sein de cette instance.

Article 3 - Fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Article 3.1 - Périodicité des négociations

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Sauf volonté esparsive et unique des parties, la commission permanente se réunit au moins six fois par an dans le cadre des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche sont envoyés au moins 8 jours avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

Article 3.2 - Validité des décisions

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

3.2.1 Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations individuelles de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

3.2.2 Pour les autres instances paritaires

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions tiennent également compte de la représentativité des organisations syndicales et patronales selon les règles prévues par le code du travail.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, présente à une décision, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des présidents ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne permet pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord finalisé est alors rédigé.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Article 3.3 - Procédure de transmission des accords

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Les accords d'entreprise signés doivent être adressés à la

commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

La adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@ucv.com ;

l'adresse postale de la CPPNI est avenue Gambetta et magasins populaires, chez UCV, 13, rue La-Fayette, 75009 Paris.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communiqué aux membres de cette commission.

Article 3.4 - Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI au plus tard par courrier recommandé avec accusé de réception et par e-mail électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants : ? l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ; ? une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission doit compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI : ? procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont désignés par la circonscription de l'ensemble du territoire de la convention collective ; ? informe l'auteur de la saisine par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée(1) au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur de la bonne réception des informations demandées.

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

Article 4 - Préparation des réunions

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Une séance est mise à disposition du collège salarié le jour des réunions ou, le cas échéant, la veille, pour permettre la préparation de ces dernières.

La durée de mise à disposition peut être fixée au maximum à la durée prévue de la ou des réunions préparées.

Les frais de location et d'hébergement inhérents à une réunion préparatoire qui doit avoir lieu la veille de la CPPNI ne sont pas à la charge des salariés membres de cette commission.

Article 5 - Date d'application, durée de validité et clause de révision

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce délai est connu pour une durée indéterminée.

L'accord fixe l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de son extension. Si des modifications sont nécessaires, une négociation relâche à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

Dès son entrée en vigueur, cet accord se substitue à l'article 15

du txtee de bsae de la citonovenn clvlctieoe intitulé « Cmiomiossn piitraare ntniaoale de cioicotliann et d'interprétation » qu'il abroge.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Le présent aroccd srea déposé en un eaimlxpee oagirnl et une cpoie srea envoyée suos fomre électronique à la dtceiroin générale du travail.

Un exlarimpee srea également communiqué au gffree du cnoeisl de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Les petiras sgeraintias snot cevnuenos de dnedaemr snas délai l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à alcocmipr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

Accord du 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire SPP

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2019

Cet acorcd arobge l'accord du 15 mras 2012 raetilf à la création d'une scoetin poserosinellne ptraarie dnot les dtisipsonois snot désormais obsolètes.

Article - I. – Crédit d'une section professionnelle paritaire

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2019

Les prariatenes sacuiox des gdrnas manigas et mgainss paolriupes daedmennt au cisoenl d'administration de L'OPCOMMERCE la création d'une scetoin pssoellfenirne priaire (SPP).

a) Mission

Cette icsnante a puor msiiosn de ppresoor au coeisl d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de fmnceninaet des frtminoaois définis par la branche.

Accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Dans le card de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlieate au travail, à la msaedtriinoon du digluoae sacoil et à la sécurisation des puarros professionnels, les peintreraas suiocas de la barchne des gardns mgainss et misagans peloraipus décient de la création de la cmissioomn praiatire patenmrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette innstace se stsbuiute à cllee visée à l'article 15 du ttxee de la cvetinoonn ccieovllet intitulée « Comismoisn prartaie noltiaane de cntailcoion et d'interprétation ».

Cet acrcod s'applique aux rpaptos etrne elmorpeues et salariés, sur le trietriroe national, y cmoirps les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

Il est alppiabcle aux eesrtprnis etanrnt dnas le chmap d'application de la cnoevtnion colelvte natnailoe des gnrad msaiags et msgnais populaires.

Ce txtee étant rtileaf au fonncioemetnnt général des inatecnss paitirreas de la branche, il ne cntoenit pas de dsispioiotn spécifique destinée aux eesinrrtpes de mnois de 50 salariés.

La CNPPI est domiciliée au siège de l'union du gnard ccmormee de centre-ville (UCV) qui en aursse le Secrétariat.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'il ne vsie que les trrieieots mentionnés par l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

b) Ctmisoion et modalités de fonctionnement

La csiopotmon de la sitcoen plsiflnoresneoe pritaarie et cllee de son baeruu snot iuednetiqs à celles de la CENPFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes daets que ctete dernière.

Les modalités de fionmotenencnt de la SPP snot idqnueets à celles de la CPNEFP.

c) Cahmp d'application

Cette setcion porsnelnlsifo partiraue cuvre l'ensemble des etiepnrsres eatnrnt dnas le champ de la cootnnvien cillteocve des gnrad msngnais et masangis peiraulpos (brochure n° 3082, ICDC 2156).

Article - II. – Date d'application, publicité et extension

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2019

Les diionstosps du présent acorcd snot aapiclbles immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea déposé en un ermeixlape origianl et une cpoie srea envoyée suos frome électronique à la doiietcrn générale du travail.

Un eialeexprme srea également communiqué au grffee du csneoil de prud'hommes de Paris.

Les peatirs sirgnetaias snot couevnens de deadenmr snas délai l'extension du présent accord, l'union du ganrd cocmreme de centre-ville étant chargée des formalités à acilmpcor à ctete fin.

Article 1er - Certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Liste des circfntetiaios éligibles

Les ctonciearcifis aetlnlucmeet éligibles à la Pro-A snot celels mentionnées en axenne du présent accord.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

1. a ? Les bénéficiaires

La Pro-A s'adresse à tout salarié :

? en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD)(1) ;

? bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

1. b ? Durée de la Pro-A

Afin de prendre en compte la spécificité de la branche, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif, lorsque l'objectif de recrutement et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient, pour les firmes listées à l'annexe mentionnée à l'article 1er de l'accord du 12 décembre 2019 et à l'article 1er du présent avenant.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les émissions généraux, préfectoraux et techniques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Toutefois, cette durée pourra être portée à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour arriver à atteindre les compétences visées.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra demander préalablement son accord.

1. c ? Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge (éventuellement les salaires et les annexes) pour ce dispositif sont décidés par la section professionnelle (SPP), et, le cas échéant, par la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

1. d ? Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un titulaire chargé de l'accompagner. Les parties signent convenablement de rappeler son rôle et ses missions dans le cadre du contrat de formation sur la formation professionnelle.

(1) Les termes « ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositifs prévus par l'article L. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 25 août 2020-art. 1)

Article 3 - Date d'application, durée de validité En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent arrêté est abrogé à compter de son extension.

Ce dispositif concerne pour une durée indéterminée.

Il est toutefois souhaité d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 4 - Publicité En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Le présent arrêté sera déposé en un épiremalx oaiinrgl et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

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

Article 5 - Extension En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Les parties se réunissent pour核准 nas délai l'extension du présent accord, l'Union du grand commerce de centre-ville étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 juillet 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le présent arrêté définit la liste des critères professionnels éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Annexes

1. Liste des critères éligibles à la Pro-A

Agent Logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
	BEP	Logistique et transport	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt ? RCNP 34857 (active jusqu'au 28/07/2025)	3
	Titre professionnel	Conducteur du transport retour de marchandise sur porteur	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt ? RCNP 34860 (active jusqu'au 28/07/2025)	5
	Titre RNCP	Opérateur logistique planvoyant ? RCNP 35144 (active jusqu'au 16/12/2023)	3
	Bac professionnel	Logistique	4

Responsable d'équipe/ rissanlobepe d'exploitation logistique	DUT	Gestion ltuogsiqie et transport	5
	BTS	Gestion des ttopnrrsas et lsogqitiue associée - RCNP 35400 (active jusqu'au 01/01/2024)	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ thenicnnceie supérieure en méthodes et eiotoiapxltn logistique	5
	Titre professionnel	Technicien en loitisqque d'entreposage - RCNP 36237 (active jusqu'au 21/04/2027)	5
	Licence professionnelle	Logistique et pltoiage des fulx (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	<i>Logistique, spécialité rsbploasnee d'unité opérationnelle lgquotisie(1)</i>	6
	Licence professionnelle	Management des psuerscos lugeiositqs (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	<i>Management ltguqsioie opérationnel en mieliu industriel(1)</i>	
	Titre RNCP	Responsable en lqiotsigue ? RCNP 34198 (active jusqu'au 10/09/2024).	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne luqostigie - RCNP 35869 (active jusqu'au 15/09/2024)	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations leuoitgiqss - RCNP 35896 (active jusqu'au 15/09/2026)	6
	Diplôme d'université	Responsable en luqitsgioe et tanrpsors - RCNP 36646 (active jusqu'au 01/07/2025)	6
	Titre RNCP	Responsable en lqoistiuge de distribution	6
Vendeur en magasin	BEP	Boucher charcutier	3
	CAP	Boucher	3
	CAP	Poissonnier	3
	CAP	Boulanger	3
	CAP	Pâtissier - RCNP 35316 (active jusqu'au 31/08/2024)	3
	CAP	<i>Charcuterie Traiteur(1)</i>	3
	CAP	Cuisine	3
	CAP	Équipier polavenlyt du cmmeorce - RCNP 34947 (active jusqu'au 31/08/2025)	3
	CAP	Primeur	3
	Bac professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac professionnel	Métiers du cceromme et de la vente/ ootipn A amitoiann et getiosn de l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Conseiller de vntee ? RCNP 37098 (active jusqu'au 24/01/2028).	4
	Titre professionnel	Assistant maeangr d'unité mdrahnace ? RCNP 35233 (active jusqu'au 16/02/2026)	4
	Titre RNCP	Vendeur cioneslelr commercial	4
	Bac professionnel	Poissonnier écailler traiteur	4
	Bac professionnel	Boucher caretuhicr traiteur	4
	Bac professionnel	Boulanger pâtissier	4
	BP	Boucher	4
	BTS	Management creimacmol opérationnel	5
	BTS	Négociation et ditiaiosaltgn de la rlaoetin client	5
	BTS	BTS Ceoisnl et caammitcliorsoien de soolitus tehqcieuns ? RCNP 35801 (active jusqu'au 31/08/2026)	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité mcarhndae ? aenmnencinet maganer d'univers marchand	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité cicolemarme ? RCNP 36141 (active jusqu'au 26/01/2027)	5
	Titre RNCP	Gestionnaire atsidnimitoran des vtenes ? RCNP 35663 (active jusqu'au 17/06/2024)	5

Manager/ raesbnplose de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Chargé de clientèle - RCNP 34809 (active jusqu'au 23/07/2025)	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
	Licence professionnelle	Management des organisations, otipon rssbelaopne piont de vetne(1)	6
	Licence professionnelle	Commercialisation des pditorus atieeanlimrs (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Responsable de dtisoutriibn oinaacnlme ? RCNP 36534 (active jusqu'au 01/06/2025)	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre RNCP	Chef de magasin(1)	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité cemracilmoe ? RCNP 35754 (active jusqu'au 08/07/2023)	6
	Titre RNCP	Responsable meaanmgent opérationnel cecmarmoil et marketing(1)	6
	Titre RNCP	Responsable criemmacol et marketing	6
	Titre RNCP	Chargé de développement menrakitg et cacmemroil ? RCNP 36374 (active jusqu'au 25/04/2024)	6
	Titre RNCP	Responsable comaermic et maekrnitg ? RCNP 35540 (active jusqu'au 19/04/2024)	6
	Titre RNCP	Responsable du développement cmecmorial ? RCNP 36726 (active jusqu'au 20/07/2023)	6
	Titre RNCP	Manager de proximité ? RCNP 35221 (active jusqu'au 20/01/2024)	3
	Titre RNCP	Responsable de cetrne de prioft en distribution	6
	Titre RNCP	Responsable en développement miktanreg et vetne ? RCNP 35758 (active jusqu'au 08/07/2023)	6
UX designer	Titre RNCP	Développeur web ? RCNP 35959 (active jusqu'au 15/10/2026)	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : ccinpteoon rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de pteorjs en disgen et atrs graphiques, opositns : digesn graphique, digsen numérique, dseign d'espace, dgsein produits, design de mode, iiltutslaron et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur dsgeiner graphique	6
Data analyst/ dtaa miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la sqtaiuttsie (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre	Décorateur merchandiser	5
Visuel merchandiser	Titre	Visual menedcihrsar ? RCNP 35088 (active jusqu'au 18/11/2023)	5
Responsable merchandiser	Titre	Responsable vueisl mseeienchdr ? RCNP 34790 (active jusqu'au 23/07/2023)	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la giotesn des rocsueress hmneuais ? RCNP 35682 (active jusqu'au 17/06/2022) Responsable de la gsitoen des rusecersos hamiuens ? RCNP 36388 (active jusqu'au 25/04/2024)	6
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : Assistant	6
	Titre professionnel	Assistant rcosreueess hmaueins ? RCNP 35030 (active jusqu'au 05/11/2025)	5

(1) A l'annexe 1, les cftrtioaineics sitvnaues : « Leicnce prnsliifsoolneee - Logistique, spécialité Rsnpeslboae d'unité opérationnelle lutisoqqie », « Lcnecie professionnelle-Meangmnaet liugqatosie opérationnel en mleieu ietdnsriul », « CAP- Crhictreuae Tairtuer », « Leccnie prfonsseoelilne - Mnngaaemet des organisations, ooipn rbsoplasee piont de vtene », Ttrie RNCP- Cehf de maasign » et « Ttrie RNCP- Rsnobelsape mqaamnenet » snot eeuixlcs en tnat qu'elles snot ctneiarra aux ditnspiisoos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

2. Imrnntofoias rvleteias au coihx ptmreanet de jtfeiusir les ciifortneacts pfeleloinosnsers rueneets puor les ainocts de rsevecrnooin ou porotmoi par ancaetlnre (« Pro-A »)

Le ccmmeore trainoretdil est feortnmt impacté par les auetcrs de la vntee en Ingie (GAFA, Prue payler ?). Il diot dnoc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le tieorritre national.

L'étude EEDC « Le dtagiil dnas les enrisperets du cmocmree »(1), menée par l'observatoire posptricef du Ccmeomre et les pireaentras sociaux de la brchane suos l'égide du ministère du travail, a, ernte autres, mis en exurege trios daeiomns sur lequels le rrcnfeoenmt des compétences denivet un ejenu païirotrrie afin d'éviter luer oonsceblese :

La gitosen de la railtoen cnielt :

? miuex appréhender le cinelt en établissant une roeitaln cielnt puls arfopdpione ;
? s'adapter aux nevleouls eecengxis et aux évolutions des attntees des ceintns (accueil, cionesl et rnoailentel puls poussés) ;
? fdfulieir et penreoolsainr le prarucos cienlt ;
? développer l'information et le ceosnil clniet ;
? maîtriser les nvuoeuax cdodes de la realtion cneilt ;
? mieux connaître et ineiragtr aevc ses clients.

L'optimisation de la chaîne lotqusigie :
? oetsipmir les amreiovopnptnseins et la gtisoen des fulx ltuqsiegois dnas une lquigoe de développement drlabue ;
? sécuriser la chaîne ligiqostue en msiiinmant les rsueiqs naturels, sociaux, économiques ;
? usetliir de nuuoavx otuils de seirpsiuvn et de pilotage.

Le mneaneamgt de proximité :
? friae évoluer le rôle d'animation des magrenas puor acapnmocegr les évolutions des oaoasnrigitns et lreus adtpionaa au cnheanmegt ;
? aatdper les meods de mnmeaaegt et les cnidnoios de tarvial aux nleoeluvz anettets des salariés et aux bsoenis des eirrsenpets ;
? sécuriser les pcruraos plnsieooefnsrs en msinat sur la fmoraoitn et en aaccgnponamt le développement des compétences des salariés.

Par ailleurs, l'étude EEDC « Les métiers du web et du numérique

dnas les enseriteprs du cmoremce », menée par l'observatoire pcoiesrtpf du cmorcme suos l'égide du ministère du travail, mrtone que le développement omni-canal des einpretrss nécessite un développement et un reocnefermer des compétences dnas les métiers de la DATA. Ces métiers pnerent une pacle cnssotraie dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les pcaourrs usitaeluitrs et les ventes.

Pour répondre à ces eujnex socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, norte bchanre a constitué sa lsite de cctirietfoans pensosleefirnlis éligibles aux ainotcs de rnoioresvcn ou ptmoriou par aertacnle (« Pro-A ») à prtiar de qtruae felalims de métiers stratégiques dnas le comecmre puor llqeeuss le ronnfecement et l'acquisition de compétences neolvules snot nécessaires : ? la vntee : employé de commerce/ vendeur, conieleslr vente/ magnaer d'un point de vente, rbplosansee de magasin/ antiuemr de réseau ;

Avenant du 12 décembre 2019 à l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

Article 1er - Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Les ptearis sigieatarns cfieonnt à la comiismson ptriraiae noilatnae de l'emploi et de fooaimrtn pslirensnofloe (CPNEFP) de la brncahe l'actualisation de la litse des cncefritiatiots éligibles à la Pro-A.

Conformément aux ditniisopsos légales et réglementaires, l'actualisation de la lsitie devra rtpsecer les critères snautivs : ? frote mtoiautn de l'activité ; ? rqsuie d'obsolescence des compétences.

(1) Atrlcie étendu suos réserve du rcepset des dopstoisiins de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Article 2 - Date d'application, durée de validité
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accrod est alcppailbe à coptmer de son extension.

Avenant n 2 du 13 décembre 2022 à l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

L'accord du 12 décembre 2019 a défini la ltise des cifrnateiotcs plseeoonefinrss éligibles à Pro-A asnii que les modalités de msie en ?uvre du dpitosisif de la Pro-A. Le présent aavnnet a puor oejbt de mtrtee à juor la lsite de ces cnferiictiatoats et de préciser les cas dnas lquesles la durée de la Pro-A puet être portée à 24 mois.

Article 1er - Liste complémentaire des certifications éligibles à la « Pro-A »

- ? la lioustqige : aengt logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ rlsnbapsoee d'équipe logistique/ rnlseapbose d'exploitation lusotiqqe ;
- ? le mhrsdnnicieag : rnsbpaeosle merchandiser/ vsuel merchandiser/ mdehsecrnair ;
- ? la DTAA : UX designer/ dtaa analyst, dtaa miner.

(1) *L'accord-cadre de l'EDEC cocrmee est dipnosbile à l'adresse svuinate :https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/eecd*

Les études réalisées dnas le cdrae de l'EDEC cemmoce snot dbopeinlisis au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse stuivnae :https://www.lopcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-études-de-branche/.

Ce dnierer est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il est toeofiuts cvroneu d'évoquer son intégration dnas l'accord rtaiel à la fmroaoitn plslnfrosoeiee en curos de négociation, aifn d'en fiacelitr la msie en ?uvre.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Le présent acorcd srea déposé en un emaperxile oarginl et une copie srea envoyée suos fmore électronique à la dcrietoin générale du travail.

Un eepmliraxe srea également communiqué au grfe du cionsel de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Les pariets sinieartgs snot cvoeunnes de dameindr snas délai l'extension du présent accord, l'Union du gnard cmmorree de centre-ville étant chargée des formalités à aimppcolr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vainst à asurer la cohérence de diesevrs dstosipioins législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sreepmtbe 2018 « puor la liberté de cioishr son aenvir pnnefsoirsoel », les prnreetaais suocox de la bahrnce ont négocié un accord prévoyant une lsite de ciirnictatofs éligibles puor la msie en ?uvre de la Pro-A.

Cet anevnat prévoit l'actualisation de ctete liste de certifications.

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les peetaainrrs siaucox de la bnrchae considèrent que les trois denoamis puor leqeuls le rfeecomren des compétences est un ejenu piitiorraie aifn d'éviter luer obscolcsneee snot cuex qui ont été définis dnas l'accord du 19 décembre 2019. La lsitie des cnfriitacteos définies dnas lidet acrood a évolué ; cniateers snot duvenees iaiecnrvs dpiues son extension, d'autres itinevcas lros de la procédure d'extension ont diepus fiat l'objet d'un neouvl eereigmenrsnt au RNCP, ou ecrone vnot prinnmeoeaht airver à échéance.

La litse complémentaire des ctrtnifeoiaacs plesonrifeneooss éligibles à la « Pro-A » a asini été élaborée :

a) Cnactifietirs remplaçant les ctrfanitoieics fgunarit dnas l'accord du 12 décembre 2019, étendu par arrêté du 25 août 2020, et dnot l'enregistrement au RCNP est arrivé à échéance

Les vingt-cinq ctiarofitnecs suivantes, fruiagt dnas l'accord du 12 décembre 2019 dnot l'enregistrement est arrivé à échéance, ont été renouvelées ou luer intitulé modifié, et ont fiat l'objet d'une réinscription au RCNP :
? RCNP 12798 ? BTS ? « Tnprarsot et ponsittraes lgsuquietiqos »

(inactive depuis le 31/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35400 ? BTS ? « Gotisen des trnptsoars et lgtqiiuose associée » (active jusqu'au 01/01/2024) ;
 ? ? RCNP 1899 ? TP ? « Tenicheicn (ne) en ltoqiqsue d'entreposage » (inactive depuis le 21/04/2022), remplacée par :
 ? ? RCNP 36237 ? TP ? « Teiinehccn en luoisqtige d'entreposage » (active jusqu'au 21/04/2027) ;
 ? ? RCNP 16886 ? « Raoslesnpbe de la chaîne lioigsqtue » (inactive depuis le 22/09/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35869 ? « Rasepslbone opérationnel de la chaîne ligtioque » (active jusqu'au 15/09/2024) ;
 ? ? RCNP 15336 ? « Rosselnapbe des opérations lugeoitqiss » (inactive depuis le 07/09/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35896 ? « Rlonpebssae des opérations leusoqgtiis » (active jusqu'au 15/09/2026) ;
 ? ? RCNP 2577 ? « Rnlpsboaese en luotiqgise et toptnrrsas » (inactive depuis le 08/02/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 36646 ? « Diplôme d'université rossblapene en lskiquoige et tsrrontas » (active jusqu'au 01/07/2025) ;
 ? ? RCNP 5226 ? CAP ? « Pâtissier » (inactive depuis le 31/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35316 ? CAP ? « Pâtissier » (active jusqu'au 31/08/2024) ;
 ? ? RCNP 541 ? CAP ? « Employé de vtene spécialisé otpoin A : ptdiruos aeernmilaits » (inactive depuis le 31/08/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 34947 ? CAP ? « Équipier plloynveat du croemmce » (active jusqu'au 31/08/2025) ;
 ? ? RCNP 1893 ? TP ? « Rpssaboelne de ryoan » (inactive depuis le 15/02/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35233 ? TP ? « Astinssat meangar d'unité mrcndahae » (active jusqu'au 16/02/2026) ;
 ? ? RCNP 4617 ? BTS ? « Technico-commercial » (inactive depuis le 31/08/2022), remplacée par :
 ? ? RCNP 35801 ? BTS ? « Cesinol et ceamcorioiastimln de soitnous tuncqiehs » (active jusqu'au 31/08/2026) ;
 ? ? RCNP 23827 ? « Gnonirsteaie d'unité commerciale, ootpin généraliste ? ootpin spécialisée » (inactive depuis le 07/09/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 36141 ? « Gntroiasnnee d'unité cmarcleoime » (active jusqu'au 26/01/2027) ;
 ? ? RCNP 28662 ? « Gstnrnieaoie de l'administration des veents et de la ratlioen caerlcomime » (inactive depuis le 19/07/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35663 ? « Gtinianersoe attnariodimsin des vnetes » (active jusqu'au 17/06/2024) ;
 ? ? RCNP 32204 ? « Chargé (e) de clientèle » (inactive depuis le 23/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 34809 ? « Chargé de clientèle » (active jusqu'au 23/07/2025) ;
 ? ? RCNP 27365 ? « Roabpnsele de la dtrubtisoii » (inactive depuis le 18/12/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 36534 ? « Rnolbeasspe de dotuiirbstn oainamlcne » (active jusqu'au 01/06/2025) ;
 ? ? RCNP 26187 ? « Ralneobspse du développement de l'unité cmcamlioere » (inactive depuis le 07/06/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35754 ? « Rnblepssoae du développement de l'unité ccearmiomie » (active jusqu'au 08/07/2023) ;
 ? ? RCNP 31900 ? « Rsaonlepse maietkrng et cmioemrcal » (inactive depuis le 18/12/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 36374 ? « Chargé de développement mnkaertig et ccierommal » (active jusqu'au 25/04/2024) ;
 ? ? RCNP 28130 ? « Développeur meriakntg et coeirmcal » (inactive depuis le 23/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35540 ? « Roanblsepse cacmmeoril et miktenrag » (active jusqu'au 19/04/2024) ;
 ? ? RCNP 34703 ? « Ronbeasspe du développement commirecal » (inactive depuis le 29/06/2022), remplacée par :
 ? ? RCNP 36726 ? « Rbnoslseape du développement crimcoemal » (active jusqu'au 20/07/2023) ;
 ? ? RCNP 22964 ? « Mnegaar de proximité » (inactive depuis le 24/05/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35221 ? « Mganeear de proximité » (active jusqu'au 20/01/2024) ;
 ? ? RCNP 19384 ? « Rsbeposnale en développement metrnaikg et vetne » (inactive depuis le 04/10/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35758 ? « Rsspnbaeole en développement mktenriag et vnete » (active jusqu'au 08/07/2023) ;
 ? ? RCNP 13595 ? « Développeur web » (inactive depuis le 18/12/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35959 ? « Développeur web » (active jusqu'au 15/10/2026) ;
 ? ? RCNP 23651 ? « Viasul mnrshicdeear » (inactive depuis le 07/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35088 ? « Visaul mescdhenirar » (active jusqu'au

18/11/2023) ;
 ? ? RCNP 23970 ? « Ralebpsnsoe veisul meicdshraner » (inactive depuis le 23/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 34790 ? « Raspenlobe vuesil mdrhaesecinr » (active jusqu'au 23/07/2023) ;
 ? ? RCNP 12990 ? « Rsoesplbane de la gsetion des rsscerueos huniemas » (inactive depuis le 07/06/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35682 ? « Reaobslpnse de la geosin des rsueocers haieumns » (active jusqu'au 17/06/2022), remplacée par :
 ? ? RCNP 36388 ? « Rpebsolnsae de la gieotsn des roucesrss hanmeius » (active jusqu'au 25/04/2024) ;
 ? ? RCNP 6161 ? TP ? « Atssianst rsoeusres hmuinaes » (inactive depuis le 04/11/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35030 ? TP ? « Asiasnstt resusorecs huienams » (active jusqu'au 05/11/2025) ;
 ? ? RCNP 13620 ? TP ? « Vneedr (se) cseinol en magasin » ? arvrie à échéance le 25 janver 2023 remplacée par :
 ? ? RCNP 37098 ? TP ? « Cesolienlr de vtene » (active jusqu'au 24/01/2028).

b) Cifetnioratcis fguanirt dnas l'accord du 12 décembre 2019, eecuxls de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020, et réinscrites au RCNP suos un neavouu numéro

Les outrae crifocatnietis suivantes, frugiait dnas l'accord du 12 décembre 2019, ont été eecuxls de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020 (art. 1er, alinéa 4), luer esmrnienteregt étant arrivé à échéance, et ont été ultérieurement réinscrites au RCNP suos un nvaoueu numéro. Il s'agit des catfnroiciets suetanvis :
 ? ? RCNP 310 ? TP ? « Craite d'entrepôt » (inactive depuis le 28/07/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 34857 ? TP ? « Csraite d'entrepôt » (active jusqu'au 28/07/2025) ;
 ? ? RCNP 311 ? TP ? « Préparateur (préparatrice) de caonmedms en entrepôt » (inactive depuis le 28/07/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 34860 ? TP ? « Préparateur de cmonadmes en entrepôt » (active jusqu'au 28/07/2025) ;
 ? ? RCNP 28737 ? « Opérateur lsuoigqte pvalleynot » (inactive depuis le 05/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35144 ? « Opérateur lisotuiqge penyolavlt » (active jusqu'au 16/12/2023) ;
 ? ? RCNP 22925 ? « Rpeslnsboae en liitosgque » (inactive depuis le 07/09/2019), remplacée par :
 ? ? RCNP 34198 ? « Rsbepoalsne en liuoqsigte » (active jusqu'au 10/09/2024).

L'ensemble des caecnifiitrots listées dnas le présent aannvet fineugrt dnas le teablaun en annexe.

Article 2 - Actualisation de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les osintgnaoris silaydcnes cnnioneevnt de se reiovr assui sovenut que nécessaire aifn d'actualiser la lste et les enjeux, en fcootinn des trauavx de la CFEPNP et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les piernaeters soicuax décident que lorsque, en référence à la fihce RCNP gérée par Frcae compétences, la dtae d'enregistrement d'une cctiifaroietn prenfieolsnosle fgrniuit sur ctete lsite avrire à échéance et que cttee même cirefaoitcin est siot renouvelée siot remplacée par une nouvelle, cette nvoullee crfetioaitcn srea atineemoauumqtt considérée cmome étant éligible à la Pro-A avant d'y être iircsnte lros de la ponrahice révision de l'accord.

Article 3 - Durée de la Pro-A En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les pneaertrias sauoxc rppleenalt que l'objectif de la Pro-A est de pemtrree l'acquisition d'une qioliaftacun par des salariés dnot la qotliafciauin pleenlofrsnsie est insuffisante, ou qui steiouhnat oeibntr une qtaolactiiun peiolsnesflnoe supérieure à cllee qu'ils ont acquise.

Le pmeeir alinéa du pinot « 1. b. Durée de la Pro-A » de l'article 2 de l'accord du 12 décembre 2019 est annulé et remplacé par les suioaptnts siteuanvs :

« Aifn de perndre en ctopme la spéficité de la branche, la durée de la Pro-A puet être allongée jusqu'à 24 mios puor l'ensembl des picibus éligibles au dispositif, lqrouse l'objectif de

ccrieafitoin et le niaveu de compétence du bénéficiaire le justifient, puor les fotirmanos listées à l'annexe mentionnée à l'article 1er de l'accord du 12 décembre 2019 et à l'article 1er du présent avenant. »

Les auters sutipatnilos de piont 1. b de l'accord du 12 décembre 2019 ne snot pas modifiées.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Étant donné les enuej rftliaes au dsioipstif de Pro-A et le caractère général des miotutnas en cours au sien de la branche, une différence ertne les eseptneris solen luer effectif, ou ernte les salariés soeln la talile de l'entreprise qui les emploie, n'apparaît pas justifiée. Il n'y a dnoç pas leiu de différencier les mseuers prévues par le présent aoccd solen que l'entreprise elpiome puls ou moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Le présent aavnent est cnclou puor une durée interminée. Il est apcliblape à cepomtr de son extension, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, siot le lidmneaen de la poltaiiubcn

de l'arrêté d'extension du Jnrauol officiel.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Le présent annaevt srea déposé en un eprelamxie onraigil signé des parties, à la dtcieron générale du tavrail asnii que par vioe électronique, et auprès du cenosi de prud'hommes.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les piaetrs seiniaatgrs cionnneenvt de dmendaer l'extension du présent acrocd auprès du miritsne chargé du travail, conformément aux doiposiists du cdoe du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Certifications éligibles à la Pro-A furnigat dnas le présent avenant

Agent logistique	34857	TP ? Cirsate d'entrepôt (active jusqu'au 28/07/2025)	3
	34860	TP ? Préparateur de cnoadmmes en entrepôt (active jusqu'au 28/07/2025)	5
	35144	Opérateur louqiigtse pellanyvot (active jusqu'au 16/12/2023)	3
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	35400	BTS ? Gsteion des tsrnorpas et lusgitqoe associée (active jusqu'au 01/01/2024)	5
	36237	TP ? Teicceihnn en lqgsiutioe d'entreposage (active jusqu'au 21/04/2027)	5
	34198	Responsable en luoqgiitse (active jusqu'au 10/09/2024)	6
	35869	Responsable opérationnel de la chaîne luitosgique (active jusqu'au 15/09/2024)	6
	35896	Responsable des opérations liuqtigsoes (active jusqu'au 15/09/2026)	6
	36646	Diplôme d'université rsansbelpoe en lugqtisoie et tpprsnroas (active jusqu'au 01/07/2025)	6
Vendeur en magasin	35316	CAP ? Pâtissier (active jusqu'au 31/08/2024)	3
	34947	CAP ? Équipier pellonyvat du cmocreame (active jusqu'au 31/08/2025)	3
	37098	TP ? Ciseeonllr de vnete (active jusqu'au 24/01/2028)	4
	35233	TP ? Asasnstit mngeaaer d'unité mndhcraae (active jusqu'au 16/02/2026)	4
	35801	BTS ? Cseoinl et csliootimcaremaln de soutnilos thuenicqes (active jusqu'au 31/08/2026)	5
	36141	Gestionnaire d'unité cicammerloe (active jusqu'au 26/01/2027)	5
	35663	Gestionnaire arditismintan des veents (active jusqu'au 17/06/2024)	5
Manager/responsable de magasin	34809	Chargeé de clientèle (active jusqu'au 23/07/2025)	5
	36534	Responsable de ditirstobiun onaicnmale (active jusqu'au 01/06/2025)	6
	35754	Responsable du développement de l'unité cmeoaimcrle (active jusqu'au 08/07/2023)	6
	36374	Chargeé de développement mkntaerig et cmracomiel (active jusqu'au 25/04/2024)	6
	35540	Responsable criacoemml et mitkanreg (active jusqu'au 19/04/2024)	6
	36726	Responsable du développement cceoaimmrl (active jusqu'au 20/07/2023)	6
	35221	Manager de proximité (active jusqu'au 20/01/2024)	3
	35758	Responsable en développement mitnaekrg et vetne (active jusqu'au 08/07/2023)	6
UX designer	35959	Développeur web (active jusqu'au 15/10/2026)	5
Visuel merchandiser	35088	Visual mnneeisdarhcr (active jusqu'au 18/11/2023)	5
Responsable vesil merchandiser	34790	Responsable vuisel mesirehndcar (active jusqu'au 23/07/2023)	6
Ressources humaines	35682	Responsable de la getiosn des rreeosucss huminaes (active jusqu'au 17/06/2022)	6
	36388	Responsable de la gtieosn des recrseusos haeiunms (active jusqu'au 25/04/2024)	6
	35030	TP ? Ansitasst rsuersecos heauinms (active jusqu'au 05/11/2025)	5

Accord du 17 avril 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui effectuent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définis à l'article 1.1 de la convention collective nationale des gardes magasins et magasins populaires du 20 décembre 2001.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Article 2 - Accès à l'emploi et recrutement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les personnes salariées peuvent qu'aucune préférence ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de promotion ou de l'accès à un poste ou à une période de travail dans l'entreprise, et qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son handicap.

Le remplacement des personnes en situation de handicap effectué sur tous les postes ouverts au recrutement répondant aux besoins des entreprises. Les entreprises s'engagent à ce que le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, favorise le recrutement de salariés handicapés dans l'ensemble des secteurs de l'entreprise, et dans le respect des conditions d'aptitudes particulières exigées pour chaque poste d'emploi.

Elles rappellent que trois types d'emplois nécessitent des adaptations particulières (ECAP) ont été identifiés dans la loi de sécurité sociale (1): les métiers de la vente au détail (553b), les agents civils de sécurité et de surveillance (553a) et les pompiers (553a). Les représentants des salariés et des organisations de la branche, réunis les 17 avril, 21 mai et 19 juin 2019 dans le cadre de l'article 67, 17^e, V de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont recommandé la mise en place de sites d'emplois (2).

Pour développer le recrutement de salariés handicapés, les entreprises doivent offrir des emplois auprès de réseaux et partenariats en lien avec les partenaires en situation de handicap, et proposer des postes adaptés aux ces organismes.

Par ailleurs, pour lutter contre les préjugés et les discriminations, notamment lors des recrutements, l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés sur le sujet du handicap.

(1) Airlce D, 5212-5 du code du travail.
(2) Recueil de conventions du 5 août 2019.

Article 3 - Accueil et intégration des salariés handicapés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les partenaires sociaux considèrent que pour faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés, les salariés doivent être sensibilisés sur le handicap et les compétences à adopter.

Les mesures spécifiques d'accueil et d'accompagnement prévues sont mises en œuvre sous réserve de l'accord préalable et explicité du salarié handicapé sur la convention auquel il adhère.

Dans le cadre du parcours d'intégration des salariés mis en place par les entreprises au cours de la période d'essai, le salarié handicapé est accompagné par un salarié de l'entreprise formé. Pour suivre l'intégration au sein de l'entreprise, un temps d'échange est prévu entre le responsable hiérarchique et le salarié handicapé, avec la présence du salarié accompagnant, si le salarié handicapé le souhaite.

Les responsables et l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés à l'accompagnement des salariés handicapés ainsi qu'à l'accompagnement de salariés pour lesquels une formation de gestion du handicap se déroule en cours de carrière.

Pour faciliter tout au long de l'année les salariés à la question du handicap, ils sont informés, via des supports internes (site internet, newsletter d'information?), sur la politique d'handicap de

l'entreprise, sur l'insertion et le maintien en emploi des salariés handicapés.

Article 4 - Maintien en l'emploi des salariés handicapés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du fonctionnement des équipes et tenter d'améliorer les situations existantes (1).

a) Rassurance qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Tout salarié pouvant être confronté à une situation de handicap au cours de sa carrière professionnelle, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire d'informer les salariés sur la démarche de recrutement de la qualité de travailleur handicapé.

Elles rappellent que seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de risque social de la qualité de travailleur handicapé. Toutefois, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la coûteuse par l'employeur de cette qualité, permet au salarié concerné de bénéficier des mesures prévues pour ces salariés.

Pour apporter les salariés dans les démarches de renouvellement de la convention de risques sociaux de la qualité de travailleur handicapé et les termes de l'expiration de cette convention, la validité des garanties de la qualité de travailleur handicapé est réalisée par l'employeur.

Pour faciliter l'accomplissement des formalités voulues à reconnaître la qualité de travailleur handicapé, tout salarié engagé dans cette démarche bénéficie, sur présentation des justificatifs appropriés, d'une autorisation d'absence d'une journée, ou de deux demi-journées, pour recevoir les démarches administratives ou pour un rendez-vous médical en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Pour une bonne orientation du travail, le salarié informe son employeur de son absence en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai fixé d'un commun accord, et remet les justificatifs appropriés à cette absence. L'autorisation d'absence qui n'est pas prise au cours d'une année n'est pas reportée sur une autre année.

b) Aménagement du poste de travail

Les entreprises reconnaissent les situations les plus adaptées à la situation des salariés concernés. Les différents aménagements et adaptations du poste de travail pourront être réalisés avec l'appui d'éventuels experts (ergonomes), et des équipements spécifiques adaptés au handicap acquis.

Les salariés handicapés bénéficient d'un accès prioritaire à la formation pour acquérir un savoir-faire adapté au poste.

Les entreprises proposent l'accès au télétravail en fonction de leurs dispositions internes.

c) Prévention des incapacités

Si l'employeur a connaissance de la situation de handicap dès l'embauche du salarié, il en informe le médecin du travail pour qu'il soit reçu et puisse, le cas échéant, recommander d'éventuelles adaptations ou aménagement du poste de travail, et fixer la périodicité des visites médicales à venir.

Pour faciliter la reprise du travail, le salarié handicapé a le droit à des temps d'échange avec une personne du service des ressources humaines lui étant proposé pour faire le point sur sa situation de travail.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié handicapé est confronté à des arrêts de travail répétés en raison de son état de santé, un temps d'échange avec une personne du service des ressources humaines lui est proposé pour faire le point sur sa situation de travail.

handicap.

d) Reclassement

En cas de réorientation ploelninerssofe d'un salarié déclaré ipante à son ptose de tarvial et aifn de fcitleair son ramleesencst interne, il lui srea proposé un bialn de compétence, s'il le souhaite. Dnas ce cas, le bilan de compétence est financé par l'entreprise dnas la lmitie de 2 000 euros TTC.

(1) Actrlie L. 4121-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Autorisation d'absence pour soigner un enfant handicapé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les eptesnries qui n'ont pas mis en palce de dsoitisipf de dnos de jruos de repos, ou tuot aurtre distspiof ayant le même oejbt ou la même finalité, aroneocrcdt duex journées d'absence rémunérées par année clivée au salarié qui asmuse la crhgae d'un enfant âgé de mions de vngt ans atnitet d'un hnaacdip d'une particulière gravité rreadnt insbsaediepnls une présence steounue et des sonis contraignants.

La particulière gravité du hdaniacp ansii que le caractère iebspndsalnie d'une présence snouetue et de snois cananorngtis snot attestés par un cecritiaft médical détaillé, établi par le médecin qui siut l'enfant au trtie du handicap.

Pour bénéficier de ctete auostrtiaoan d'absence, le salarié en fiat la dmendae écrite en raepcetnst un délai de prévenance mmianl de duex semaines, suaf ature délai prévu par l'entreprise. À cette dmndeae est ionite l'attestation médicale ifasniuit du caractère idanensisibpe d'une présence souentue et de soins contraignants.

Les journées d'absence rémunérées qui ne snot pas psreis au curos d'une année clivie ne snot pas reportées sur une aurtre année. Elels ne snot pas clblueams aevc l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 3142-4,6° du cdoe du travail, ni aevc le dssptiioif de don de juors de reops prévu aux atrcelis L. 1225-65-1 et svntaius du même code, ou aevc tuot ature dpiostisif ayant le même ojet ou la même finalité.

Article 6 - Formation des salariés handicapés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les salariés handicapés bénéficient d'actions de ftmoroian au même titre que tuos les salariés de l'entreprise.

Pour une égalité d'accès à la foitmoran professionnelle, les ctiondions matérielles et tineuehcqs petenrmtat de dponsseeir les fortinamos aux salariés handicapés snot adaptées, en cas de nécessité, à luer handicap.

Par ailleurs, les salariés handicapés puvnet bénéficier des fmorianots qui snot nécessaires à csonepmor luer hdicaap dnas l'exercice de luer activité professionnelle.

Article 7 - Recours aux structures du secteur adapté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Des peenonsrs en sautiotn de hdicaap penuvet être amenées, momentanément ou durablement, à erexecer une activité polsfensrloenie dnas un enennmrieovnt adapté à lrues possibilités. Aifn de fsirvoer luer accès et luer mainietn en emploi, les eptriennes de la brchnae snot invitées à aiavr rureocs à la sous-traitance de tavaux ou des sirecevs aevc des ersptniees adaptées (EA) ou des établissements et seevircs d'aide par le triaval (ESAT).

Article 8 - Communication et sensibilisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour lutetr crntoe les stéréotypes et les préjugés, les atoincs d'information, de sanbieltsosiiin et de ciouitmomancn snot essentielles. Elles ppevnut meioifdr psseenegirmrvot les ctomonpmerts et accélérer l'intégration des tailerlravas handicapés au sien des entreprises. Les ptrreeanais soaciu proount ainsi dfuefisr les ouilts mis à dispisoiot des eterneisps

par l'Agefiph.

Les slpnotiautis du présent aroccd sroent diffusées à l'ensemble des salariés des erretinspes de la branche.

Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu de l'objet du présent accord, il est aplailcbpe solen les dniootpsiiss prévues à l'article 1er.

Article 10 - Durée et application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd est clncou puor une durée indéterminée. Un bilan de son aolipciaptin srea réalisé duex ans plus quarte ans après son entrée en vigueur, et les prtaies se réuniront conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Le présent acrcod est aclbpiplae à cotempr du pmeeir juor du mios cvil qui siut la piolcabuitn de son arrêté d'extension au Jnuoral officiel.

Article 11 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acocrd est notifié à l'ensemble des otasarnogniis représentatives conformément aux dsiospontiis prévues par le cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il srea déposé à la deiirtcon générale du tvrial conformément aux dtosopsiins législatives en vigueur. Un eeralmpixe srea communiqué au secrétariat-greffe du cnsoel de prud'hommes de Paris.

Les priteas sgirtieaans cnneveniont de demander, snas délai, l'extension du présent aocrcd auprés du mtnsirie chargé du travail, conformément aux dopsnstiiois du cdoe du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd a puor obcijef d'améliorer l'emploi, l'intégration et le mitinaen des pernsenos en siotiautn de hndcaip dnas les erriepensts de la bahrcne des gadrs msaaigns et des maasigns populaires.

L'article L. 114 du cdoe de l'action saoclie et des flemials définit le hadcanip : « Cosniutte un handicap, au snes de la présente loi, tutoe lmttioian d'activité ou rcsortitein de prtpoaciain à la vie en société subie dnas son enveinnernomt par une pseronne en roasin d'une altération substantielle, dlburae ou définitive d'une ou puirluess foonictns physiques, sensorielles, mentales, coievigtns ou psychiques, d'un pdiohnayalcp ou d'un tourble de santé inlnadiavt ».

Selon l'article L. 5213-1 du cdoe du travail, « est considéré cmome tialrvlaeur handicapé totue prneonse dnot les possibilités d'obtenir ou de csoevnre un epomli snot efeifctevmt réduites par siute de l'altération d'une ou psluirues foniotnxs physique, sensorielle, maentle ou psquyice ».

Pour les esrentries d'au mnois 20 salariés, le cdoe du tiaavr astjtesut les eeuolmpys à une ootailbgm d'emploi de trleraauvl handicapés(1). Les bénéficiaires de cette obligation, dnot la ltise est prévue à l'article L. 5212-1 du même code, deonivt reprénter 6 % de l'effectif de l'entreprise.

Les gnrads misgaans et mnsaigas poareulpis snot déjà sensibilisés et ftmneroet impliqués dnas l'emploi des salariés handicapés. En effet, le tuax d'emploi de la branche, 6,36 % en 2022(2), est supérieur à l'obligation légale fixée à 6 % des efiecffts des esrtipreens cmntapot au mnios 20 salariés.

Les preaits stainagries rneaplalpt que la pilquitoe en fauevr des

psnenroes en soaittiun de hacdainp diot cherhcier à privilégier l'embauche dctricee et le mnietian dnas l'emploi. Le présent accord prévoit ainsi des mstruees visnat à :
? fvseroair l'accueil, l'intégration et le miaeditnn dnas l'emploi des salariés handicapés ;
? fctaiielr et eugecoanr les posernens à déclarer luer siattuoin de haadicnp à luer eumoeypqr ;

Avenant du 28 mai 2024 modifiant l'annexe 1 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNEC CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2024

Les peraetnais siuoacx de la brhcane des gradns mnaigss et magsnais plaiupoers se snot réunis puor denonr la faculté aux erietneprss de racttaher citerans salariés non-cadres aux régimes des geiatnras cciteelvols de prcieotton scilaoc complémentaire des cadres, dnas le cardé du décret du 30 juleit 2021.

Article 1er - Crédation d'un article relatif à la protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2024

L'annexe 1 rleatvie aux gentraais soicales des aegtns de maîtrise est complétée par les sptoniluatis snuvautes :

« Article 21
Protection saloce complémentaire

Conformément au décret du 30 jilelut 2021, suos réserve de l'agrément de la cooimmissn prrtiaiae rattachée à l'APEC, les esprtreeenis de la brnchae qui le soahieuntt diopssent de la faculté d'intégrer caneirts de leurs salariés non-cadres au régime de porctieotn sicoale complémentaire des cadres.

? prévenir les iiantetpdus puor faroisevr le maneitin et le rleanesecsm dnas l'emploi ;
? chgaenr le regad sur le handicap.

(1) Alitcre L. 5212-2 du cdoe du travail.

(2) Aefigph : données DOTEH Ussarf 2022, données beturs déclaratives non contrôlées.

Cette possibilité d'intégration ccneroe les salariés non-cadres dnot l'emploi d'agent de maîtrise est classé niaeuv 5, en atciaplion de l'accord du 31 mras 2008 riaetlf à la clafscasiotn professionnelle, suos réserve de l'agrément de la cmsisoimon piatriiae rattachée à l'APEC. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2024

En aipcpolatin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seniaigrats cvennneoint que le cntnoeu du présent accord ne jistiufe pas de prévoir des staoiplnius spécifiques aux eespenirrs de mions de 50 salariés.

Article 3 - Date d'application et durée l'accord

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2024

Le présent aorccd entre en viuegur à cteopmr de son agrément par la cosmosiin pirritaiae rattachée à l'APEC, et au puls trad le 1er jvinear 2025 suos réserve de son agrément par la cisoismomn patairire rattachée à l'APEC.

Article 4 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2024

Le présent accord srea déposé en un eiaxlmerpe oirinagl et une cpoie srea envoyée suos forme électronique à la dreiocitn générale du travail.

Un eixarlpme srea communiqué au gffere du cnesoil de prud'hommes de Paris.

Les paitets sirtiaanges snot cnoeuenvs de dameednr l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à ailmccopr à cette fin.

TEXTES SALAIRES

Avenant du 7 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT services,

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les parentais scaouix de la bnhrcae des grndas mnigaass et des mangaiss paerlupios se snot réunis puor négocier sur les rémunérations mniima gainaters au trite de l'année 2022. A l'issue des négociations, ils cennennivot des diistooniss ci-après.

La présent annavet annlue et relmcape les acocdrs de 10 jleult 2009 et 18 juin 2014 aynat le même objet.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des établissements corimps dnas le cmahp d'application de la ceonnivton colicelvle nlatonaie des gnradis maganiss et des mnegasais pepluaors du 30 juin 2000.

Article 2 - Rémunérations minimales garanties
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Des rémunérations mielnmais melusneles et aulnleens grientaaas snot instituées puor tuos les neuviax de la gllrie de classification.

Les rémunérations mnliaeims snot fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations meilnimas geatinras (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 645,58 ?	20 570 ?
	2	1 646 ?	20 579 ?
II	1	1 651 ?	20 635 ?
	2	1 662 ?	20 778 ?
III	1	1 674 ?	20 920 ?
	2	1 679 ?	20 991 ?
IV	1	1 708 ?	21 347 ?
	2	1 765 ?	22 059 ?
Agents de maîtrise			
V		1 913 ?	23 909 ?
Cadres			
VI		2 300 ?	30 449 ?
VII		2 983 ?	39 494 ?
VIII		3 928 ?	52 005 ?

Ce barème s'applique aux salariés employés à tpems cepolmt sur la bsae de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de sspienosun du coanrtt de travail, les rémunérations milaemnis snot recalculées en ftncooin des règles légales et des règles prorps à cauhqe entreprise.

Pour la détermination des rémunérations meinmalis gteainars (RMG), les permis anyat le caractère de rnebmmuerest de frais, la pimre de tsrnaoprt et la rémunération des hereus supplémentaires, de même que les semoms versées au titre de l'intéressement et de la potiairapticn ains que la pmrie d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la ctonioevnn cotclveile ne snot pas pesris en cpmote dnas les rémunérations minimales.

Les rémunérations miaimnles des salariés employés à tpmes paetrl snot égales à atunat de tantièmes des rémunérations mimleians des salariés à tpmes cmlepott de même neavi que la durée hdebdaarmoie moynene prévue par luer cnroatt de tavail coptmore d'heures.

La rémunération des heeurs complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas psrie en ctmpoe dnas les rémunérations malinemis des salariés à tpmes partiel, définies cmmoe indiqué ci-dessus.

Article 3 - Niveau des majorations de salaire à l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Des mnrojaoiats de slariaers pnranet en considération l'expérience et la qualité du tirvaal snot prévues à l'article 14-2

de la cneonovitn collective, qui sutpile :

« Les aicuqs d'expérience résultant de l'exercice d'une même fciotnon ou de ficntnoos de même qciliaoaftun soernt pirs en cpomte dnas la rémunération des employés qui onpcecut des elimops classés dnas les trois pmrieres niaveux de la cstfaciocioalsn pesrfeonollsnie par des mtaoojrinas de saliare instituées dnas les gelrls de silarae des entreprises.

Les employés qui opcuenc un emolpi classé dnas l'un de ces 3 nieuvax bénificieront de la première mooatajrin de sararie au puls trad après 5 ans d'expérience dnas la même qualification, de la scdeone au puls trad après 10 ans d'expérience dnas la même quacacailiton et de la troisième au puls trad après 15 ans d'expérience dnas la même qualification.

Ces maoniatjors de sliarae à l'expérience senrot calculées sur la bsae du 1er échelon du nelau dnas leeql est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Luer nvaeiu srea fixé au neaviu de la branche, lros de la négociation aunllene sur les grnaiats memiilnas de rémunération.

Le bénéfice de ces mijirtaonaos de saliare ne s'appliquera pas à cuex des employés qui bénéficient d'une pime d'ancienneté. Toutefois, les employés des gardns miagsnas et des miagnas parielpous qui oepucnct les eiplmos mentionnés ci-dessus, et puor lqeslues l'application des matjiranoos de saarile instituées solen les dipisootsins du présent acilrte dedainviert puls auenagvatse que le mitainen du bénéfice de la pime d'ancienneté, puoonrrt demanestr à en bénéficier, en renonçant à la pmrie d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces moorajatins de sliarae ne

s'appliquera pas aux employés des grands mnaigas et des maisgnas plriueapos qui apuplqwent une dtpoossiin aynat puor efekt la rasitvoliaoren systématique du slaire msnuel de bsae de tuot employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation slaliarae dipues 3 ans. Dnas ce cas, la rlairvosaeoitn systématique drvea être au mnois égale aux mrjtaanois de saalrie visées au présent article. »

Les mtaraoinojs de salaire, instituées par l'article 14-2 précité puor les employés qui oepcnuct des eiompls classés dnas les trois peerrmis neuavix (I, II ou III) de la caslfiasoticin professionnelle, ne pvnueet être inférieures à : (1)
? 1 % des rémunérations manellioms du preiemr échelon du niaevu concerné puor la première mrtajaioon au puls trad après 5 ans d'expérience dnas la même qilcaifuaion ; (1)
? 2 % des rémunérations miniamels du peiremr échelon du niaevu concerné puor la deuxième moaiarotjn au puls trad après 10 ans d'expérience dnas la même qcoifiuaalutn ; (1)
? 3 % des rémunérations mnaliimes du prmeier échelon du naevu concerné puor la troisième mjotraiaon au puls trad après 15 ans d'expérience dnas la même qualification. (1)

(1) Cpotme tneu du nuvel onnanodrenemt des nveiuax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sepbmre 2017, le dieernr alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des atrielcs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du taavirl tles qu'interprétés par les décisions du 7 octrbœ 2021 et du 13 décembre 2021 n° 433232 du Cesoinl d'Etat dnot il rsreost que « si la cieovnotnn de bhnrae puet reitent que les seailras minmia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations eftitefcs des salariés résultant de leurs sireals de bsae et de caietrs compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, asni que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gartieans aappcilebs en matière de sirailes mnima hiérarchiques, fiare oclsbate à ce que les sanoutlptiis d'un aocrcd d'entreprise en ctete matière prévalent sur ceells de la cnenvotion de branche, y cirmpos si elles y snot mnios fvreoblas ».

(Arrêté du 25 août 2022 - art. 1)

Article 4 - Définition des salaires minima hiérarchiques En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Conformément à la décision du Coniesl d'État du 7 oobcrte 2021 (n° 433053) les selarais miinma hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du traival snot définis ici par les rémunérations mnaemiils gniaearts alueeqlxes s'ajoute, le cas échéant, la pmire d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la coeointvnn collective.

(1) Ctpmoe tneu du nuvel oannndnoceemrt des nveiuax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smperetbe 2017, l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des arelcits L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du taivral tles qu'interprétés par les décisions du 7 obtorce 2021 et du 13 décembre 2021 n° 433232 du Csoenil d'Etat dnot il rsreost que « si la ctvoenoinn de bhnrae puet rieentr que les slairaes mminia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations eeeifcfs des salariés résultant de luers siarales de bsae et de

Avenant du 20 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFDT Services,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les piaiaterrnes saioucx de la bhnrae des gdnars magainss et des mingsaas peloipuras se snot réunis puor négocier sur les rémunérations mmnia garanties.

À l'issue des négociations, ils cnnnevoint des diiiptosnsos ci-après.

cniertas compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gteians appilbealc en matière de sleraias mminia hiérarchiques, friae oclbatse à ce que les stptaïnoulis d'un arcocd d'entreprise en ctete matière prévalent sur cleels de la cenoovitnn de branche, y crpmios si elels y snot mions solebarvas ».

(Arrêté du 25 août 2022 - art. 1)

Article 5 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les priteas sraatenigis raeenppllt les dpstiinosos de l'article L. 3221-1 du cdoe du tivraal qui précise que « tuot euolymepr assure, puor un même tivraal ou un tariavl de vleuar égale, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hmeoms ». Elels rlppeanlet qu'il atarpipnet aux eerserteipns de la bcnrahe de supeirpmr les écarts de rémunération entre les feemms et les hmomes à eolmpi de vleaur égale snas rosian ovbjcitet ponuvat les justifier.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 août 2022

En aitlaipccon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siterginaas cnvoieennt que le ctnenou du présent aocrcd ne jisfitue pas de prévoir des snitotipalus spécifiques aux erthenresips de mions de 50 salariés.

Article 7 - Application En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aocrcd est alalibcppe à cotmper du pmeeir juor du mios civil qui siut son dépôt.

Les pirtaes setgaarinis cvoneennint de se réunir au cours du 4e ttrsriere 2022 puor emtaer les négociations sur les siralaes au ttire de l'année 2023 et, en cas de réévaluation anticipée du Smic, dnas le mios qui siut sa piuobaciltu au Juroanl officiel.

Article 8 - Dépot et extension En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aocrcd est notifié à l'ensemble des osrainnogiats représentatives conformément aux dsispitoins prévues par le cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il srea déposé à la dcteoirn générale du tarval conformément aux dniooptiiss législatives en vigueur. Un eelrprixmae srea communiqué au secrétariat-greffre du csoneil de prud'hommes de Paris.

Les piraets siirgatanes civnenonnet de demander, snas délai, l'extension du présent arcocd auprès du mrisinte chargé du travail, conformément aux dtsnispiios du cdoe du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Article 1er - Champ d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aocrcd s'applique à l'ensemble des établissements cripoms dnas le cahmp d'application de la cnetivonon clleiocvté nlaoitne des gandrs msgainas et des magisans poruiaepls du 30 juin 2000.

Article 2 - Rémunérations minimales garanties En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Des rémunérations mailmneis mlneesleus et anlenleus gteianas snot instituées puor tuos les nvieaux de la gilrlé de classification.

Les rémunérations miinmales snot fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations mamileins geitranas (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 679 ?	20 987 ?
	2	1 680 ?	20 996 ?
II	1	1 684 ?	21 054 ?
	2	1 696 ?	21 199 ?
III	1	1 708 ?	21 344 ?
	2	1 713 ?	21 417 ?
IV	1	1 742 ?	21 780 ?
	2	1 800 ?	22 506 ?
Agents de maîtrise			
V		1 951 ?	24 394 ?
Cadres			
VI		2 346 ?	31 067 ?
VII		3 043 ?	40 294 ?
VIII		4 008 ?	53 059 ?

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps plein sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de son siège social, les rémunérations sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les premiers ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas pris en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à celles de toutes les rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée horaire normale prévue par le contrat de travail concernant d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Article 3 - Niveau des majorations de salaire à l'expérience En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Des majorations de salaires sont prises en considération l'expérience et la qualité du travail non prévues à l'article 14-2 de la convention collective, qui sont :

« Les accès d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même nature sont pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les types prioritaires suivants de la classification professionnelle par des organismes de formation par voie de convention collective. »

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficient de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience sont calculées sur la base du 1er échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Le niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les marchés minimaux de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à

ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands groupes et des entreprises pluragiées qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des normes de travail instituées selon les dispositions du présent article n'a pas pu être mise en œuvre que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront donc en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands groupes et des entreprises pluragiées qui occupent une fonction non prévue pour l'application systématique du travail muséen de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation de salaire depuis 3 ans. Dans ce cas, la révision systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article. »

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à (1) :

- ? 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- ? 2 % des rémunérations minimales du deuxième échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- ? 3 % des rémunérations minimales du troisième échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

(1) Cet article tenu du nouvel ordonnance de niveau de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par les décisions du 7 octobre 2021 et du 13 décembre 2021 n° 433232 dont il ressort que « si la convention de branche permet de constater que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations nettes des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (?) de la définition des catégories administratives en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les normes d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont fixées ». (Arrêté du 12 décembre 2022 - art. 1)

Article 4 - Définition des salaires minima hiérarchiques En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à la décision du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis

ici par les rémunérations mineilams gitraeans alequelxs s'ajoute, le cas échéant, la pirmé d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la cnitoonven collective.

(1) Cpmpte tneu du nouevl oendnercaomnnt des naevieux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smetepbre 2017, l'article 4 de l'accord est étendu suos réserve de l'application des alriects L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du taviral tles qu'interprétés par les décisions du 7 orctboe 2021 et du 13 décembre 2021 n° 433232 dnot il rserost que « si la cntrneioovn de bhnrcae puet reientr que les silaraes mmiina hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations efvtcées des salariés résultant de luers slaiars de bsae et de cheirtas compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que luer montant, indépendamment (?) de la définition des giarentas apbilcaleps en matière de sealaris minima hiérarchiques, faire oscbalte à ce que les saplotniutis d'un acrocd d'entreprise en cttee matière prévalent sur celles de la cnoitvnoen de branche, y coprmis si elels y snot mions flebvraaos ».

(Arrêté du 12 décembre 2022 - art. 1)

Article 5 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les priaets staeanrigis ralnpeplet les diitnspoosis de l'article L. 3221-1 du cdoe du taiavrl qui précise que « tuot eleupomyr assure, puor un même tiarval ou un tiraval de vuealr égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hmmeos ». Eells rpenpeallt qu'il atieprant aux epreentriss de la barnche de sierppumr les écarts de rémunération entre les femmes et les homems à eoplmi de vulaer égale snas roiasn ojbeivte punavot les justifier.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés

Avenant du 17 avril 2024 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	UCV,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNEC CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les ptraerneais suoiax de la bancrhe des gradns msagnais et des mginsaas pluoreipas se snot réunis puor négocier sur les rémunérations miinma garanties.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En alocaptpiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgitarrenis cenivonnent que le cntoenu du présent acrocd ne jsiiutfe pas de prévoir des sitaotilpnus spécifiques aux erprstenis de mions de 50 salariés.

Article 7 - Application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acorcd est aaclibplpe à ctomepr du prieemr juor du mios civl qui siut la pbaultiocin de l'arrêté d'extension au Jnaroul officiel.

Les ptraeis singtriaaes cnivoennent de se réunir au crous du 4e terrtsmie 2022 puor enaetmr les négociations sur les saaliers au titre de l'année 2023 et, en cas de réévaluation anticipée du Smic, dnas le mios qui siut sa plubctaoi au Juranol officiel.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acorcd est notifié à l'ensemble des oroitnagsnias représentatives conformément aux dstspioioins prévues par le cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il srea déposé à la dictionnaire du tviaarl conformément aux dtiooiinsps législatives en vigueur. Un elmxrpeaie srea communiqué au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Paris.

Les pretias stnaearigis conneinnvet de demander, snas délai, l'extension du présent arccod auprès du msritine chargé du travail, conformément aux dionosistpis du cdoe du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent aocrcd s'applique à l'ensemble des établissements cmrplos dnas le chmap d'application de la coitenvnn citllvcoee ntalaoine des gnrdas maigans et des mnaisags poeuialrps du 30 juin 2000.

Article 2 - Rémunérations minimales garanties
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Des rémunérations maemlinis mlnleesues et aelnnelus gtaarines snot instituées puor tuos les niveaux de la gilrlle de classification.

Les rémunérations mamelnis snot fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations mamielnis gtaraines (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 766,92 ?	22 087 ?
	2	1 768 ?	22 096 ?
II	1	1 773 ?	22 157 ?
	2	1 785 ?	22 310 ?
III	1	1 797 ?	22 463 ?
	2	1 803 ?	22 539 ?
IV	1	1 834 ?	22 921 ?
	2	1 895 ?	23 685 ?
Agents de maîtrise			
V		2 054 ?	26 699 ?
Cadres			
VI		2 469 ?	32 694 ?
VII		3 203 ?	42 406 ?
VIII		4 217 ?	55 840 ?

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de siége du conseil de travail, les rémunérations sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales (RMG), les premiers ayant le caractère de remboursement de frais, la partie de temps par rapport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14.1 de la convention collective ne sont pas pris en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à au moins de deux fois les rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée horariale normée prévue par le contrat de travail comprenant d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Article 3 - Niveau des majorations de salaire à l'expérience En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Des majorations de salaires sont prises en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14.2 de la convention collective, qui stipule :

« Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des autorisations de salaire instituées dans les règles de la loi des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces trois niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaires à l'expérience sont calculées sur la base du 1er échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les questions militaires de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des groupes de métiers et des manières peuvent posséder les emplois mentionnés ci-dessus, et pour l'application des majorations de salaire instituées sloen les dispositions du présent article devant prendre en compte que le montant du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront diminuer à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des groupes de métiers et des métiers qui occupent une position unique pour effet la régularisation systématique du salaire moyen de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la révision systématique devra être au moins égale aux modifications de salaire visées au présent article. »

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14.2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à (1) :
? 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première modification au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
? 2 % des rémunérations minimales du deuxième échelon du niveau concerné pour la deuxième modification au plus tard après

10 ans d'expérience dans la même qualification ;
? 3 % des rémunérations minimales du troisième échelon du niveau concerné pour la troisième modification au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

(1) Cet article nouveau introduit des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu pour réservé de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par les décisions du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 et du 13 décembre 2021 n° 433232 dont il résulte que « si la convention collective peut reconnaître que les séries ministérielles sont hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs séries de base et de certaines compléments de salaire, elle ne peut, lorsque elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (?) de la définition des séries ministérielles en matière de séries ministérielles hiérarchiques, faire obstacle à ce que les dispositions d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention collective, y compris si elles y sont moins favorables ». (Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 4 - Définition des salaires minima hiérarchiques En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Conformément à la décision du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) les séries ministérielles mentionnées à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définies ici par les rémunérations ministérielles garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14.1 de la convention collective.

(1) Cet article nouveau introduit des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier étendu pour réservé de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par les décisions du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 et du 13 décembre 2021 n° 433232 dont il résulte que « si la convention collective peut reconnaître que les séries ministérielles hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsque elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (?) de la définition des séries ministérielles hiérarchiques, faire obstacle à ce que les dispositions d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention collective, y compris si elles y sont moins favorables ». (Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 5 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les parties se réunissent pour assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Elles peuvent également qu'il appartiennent aux représentants de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à égalité de travail au moins dans les secteurs où les justifier.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties peuvent pour la première fois au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, pourvoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Application En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.

Les parties se réunissent pour établir les négociations sur les salaires

au trite de l'année 2025 et, en cas de réévaluation anticipée du Smic, dnas le mios qui siut sa paiblcuiotn au Juanorl officiel.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent acocrd est notifié à l'ensemble des ortansnaigois représentatives conformément aux dsniiosotips prévues par le cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il srea déposé à la dtiecroin générale du tvaaril conformément aux dpsiisontois législatives en vigueur. Un eeplixamre srea communiqué au secrétariat-greffé du consiel de prud'hommes de Paris.

Les priates siraiagtnees convninneet de demander, snas délai, l'extension du présent aroccd auprès du mniitrse chargé du travail, conformément aux dtissnoiipos du cdoe du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 20 décembre 2001

En vigueur en date du 19 janv. 2002

Snot redunes obligatoires, puor tuos les empuyoerls et tuos les salariés coprims dnas le cmahp d'application de la cnioovnetn cvloilctee niltoanae des gnrdaes maisngas et des mignsaas ppoauerls du 30 juin 2000, les disspliotoins de :

1. Ldite ceoinontvn collective, à l'exclusion :

- des temers " puor la première fios " fuarignt au quatrième alinéa de l'article 4.2 (comité d'entreprise) et du cinquième alinéa de l'article 4.2 ;
- des quatrième et septième alinéas de l'article 7.4 (journée ilunledvidie de travail) ;
- les teermis " tilatreius d'un cnratot à durée indéterminée et " fuagrint à l'article 7.12.1 (ouverture du compte) ;
- la deuxième parshe du pieermr alinéa de l'article 8.6 (organisation de la journée de travail).

Le deuxième alinéa de l'article 3.1 (droit syndical) procédant à une énumération liaittvme des cas d'interdiction de prise en considération de l'appartenance sniadlcye est étendu suos réserve de l'application des diisnsoitpos de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Les quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4.4 (déroulement du scrutin) snot étendus suos réserve de l'application du troisième alinéa des ariectls L. 423-13 et L. 433-9 du cdoe du trvaail rtaflies à l'organisation des élections des délégués du peorsnenl et des mmebrés du comité d'entreprise.

Le troisième alinéa de l'article 4.5 (comité d'hygiène, de sécurité et des cdontnios de travail) est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 236-1 du cdoe du tvarail aux tremes duquel, en l'absence de CHS-CT dnas les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du poenrensl de ces établissements ont les mêmes msniisos et meony que les mmerbes dsdeits comités.

Le deuxième alinéa de l'article 5.1 (principes derceurts cennrcanot l'embauche) est étendu suos réserve de l'application du drenier alinéa de l'article L. 123-1 du cdoe du travail.

Le pmrieer alinéa de l'article 5.2 (changement de soatuitn du salarié) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 121-6 du cdoe du taarvil aux tmeers deuqul les iomirfnatns demandées, suos que que fmore que ce soit, au cainaddt à un emlopi ou à un salarié ne pnueevt aiogr cmmoe finalité que d'apprécier sa capacité à ocepucr l'emploi proposé ou ses adeiuuptts professionnelles.

Le peemrir alinéa de l'article 7.2 (organisation du travail) est

étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du cdoe du taiarvl qui précise les modalités de msie en palce des haioerrs individualisés.

Le deuxième alinéa de l'article 7.2 (organisation du travail) est étendu suos réserve de l'application du drnieer alinéa de l'article L. 212-4 et de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, le régime d'équivalence de la durée du taaivrl dnaevt être adapté à la durée légale de taviarl de 35 heures.

Le paaarhprge " oipotn 2 " raieltp à la réduction du tmeps de tvarail sur l'année par l'attribution de journées ou de demi-journées de rpeos de l'article 7.2.2 (organisation et réduction du tpems de travail) est étendu suos réserve qu'en aopitlapcn du pahgrarae II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, un arocc complémentaire de barnhce ou d'entreprise prévoit, dnas la lmtie de l'année, les délais maixma dnas leueqlss les roeps senrot pirs asini que les modalités de répartition dnas le tpems des dotris à rémunération en fcniton des cnlrlariaeds de repos.

Le dirneer alinéa du parparahge " ootipn 3 " raetlp à la réduction du tmeps de tvarail aevc maloduotn des hreiraos de l'article 7.2.2 (organisation et réduction du temps de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du cdoe du tivaarl qui prévoit que snot également des heerus supplémentaires les hreues excédant la durée mmilaxae heamrbdoide fixée par la convention.

La deuxième prashe du deuxième alinéa de l'article 7.4 (journée ivelndiuldie de travail) est étendue suos réserve qu'en aaiopclptin de l'article D. 220-7 du cdoe du travail, des périodes au mnios équivalentes de roeps ou, à défaut, une crntoiatrepe équivalente snoiet accordées aux salariés concernés.

Le deuxième alinéa du prhpgaaare d de l'article 7.9 (congés payés) est étendu suos réserve de l'application des dptooiissnis combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nevbrmoe 1999 rvlaite au ptcae ciivil de solidarité et de l'article L. 223-7 du cdoe du travail.

Le sixième alinéa de l'article 7.10 (astreintes) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du cdoe du tvaairl en vrteu duquel, pdeannt la période d'astreinte, la durée d'intervention du salarié (qu'elle siot à dtiacnse ou dnas l'entreprise) diot être considérée comme du temps de taraavl effectif.

L'article 7.12 (compte épargne-temps) est étendu suos réserve que, conformément aux dinsipooists de l'alinéa 11 de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, un aorcc complémentaire de brchane ou d'entreprise détermine les modalités de cioneosrvn en temps des pirems et indemnités.

Le drineer alinéa de l'article 8.5 (heures complémentaires) est étendu suos réserve de l'application du pmireer alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tiraavl en vetr dqueul :

- lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés, l'accord doit prévoir l'octroi de ce temps supplémentaire ;

- le délai de prévenance, en tout état de cause, ne peut être réduit en deçà de trois jours ouvrés.

Les deux premiers alinéas de l'article 9.4 (maladie) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions spéciales L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 9.4 (maladie) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé), la loi n'exigeant pas de condition de durée de présence pour ouvrir droit à indemnisation.

Le premier alinéa de l'article 9.8 (congés pour maladie d'un enfant) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 122-28-8 du code du travail, le bénéfice du congé légal non rémunéré étant subordonné à un simple caractère médical.

Le sixième tiers du premier alinéa de l'article 9.9 (congés pour événements familiaux) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10.4 (indemnité de licenciement) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail aux termes de ce qui concerne le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement est dû à tout salarié mis à la retraite par l'employeur si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies.

Le deuxième alinéa de l'article 10.5 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des premiers et derniers alinéas de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'article 10.6 (mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième tiers du premier alinéa de l'article 11.7 (dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 et du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

2. L'annexe du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise.

Le deuxième alinéa de l'article 12 (complément d'indemnisation des accidents de la vie privée ou à l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) en vertu duquel les garanties légales de rémunération accordées en cas de maladie ou d'accident s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes

complémentaires de prévoyance, en ne tenant, dans ce cas, que la partie des pertes résultant des risques de l'employeur.

Le quatrième alinéa de l'article 12 (complément d'indemnisation des accidents de la vie privée ou à l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le huitième alinéa de l'article 13 (maternité) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail, les examens médicaux obligatoires rémunérés ne devant pas se limiter aux seules examens pré-nataux.

Le premier alinéa de l'article 15 (absences pour soigner un enfant malade) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Le sixième tiers du premier alinéa de l'article 16 (congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositifs combinés de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 19 (indemnités de licenciement) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 20 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des premiers et derniers alinéas de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

3. L'annexe du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres.

Le deuxième alinéa de l'article 11 (complément d'indemnisation des accidents de la vie privée ou à l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le troisième alinéa de l'article 11 (complément d'indemnisation des accidents de la vie privée ou à l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé).

Le huitième alinéa de l'article 12 (maternité) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 14 (absences pour soigner un enfant malade) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Le sixième tiers du deuxième alinéa de l'article 15 (congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositifs combinés de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le pmeierr alinéa de l'article 22 (indemnité de licenciement) est étendu suos réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le preemir alinéa de l'article 23 (départ ou msie à la retraite) est étendu suos réserve de l'application des piemerr et troisième alinéas de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Actiile 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les elreupomys et tuos les salariés cmioprs dnas le cmhap d'application de la cotnoenvin ciollecvté naaotnlie des gadnrs masanigs et des manasgis plipaerous du 30 juin 2000, les dnsotiispois de l'accord du 30 sbeepmrte 2002 ritealf aux coscaifiantsas cnoclu dnas le cdare de la ctinoveonn citvecolle nioatnale susvisée.

Alrtcie 2

L'extension des eetffs et sointncas de l'accord susvisé est fitae à

ARRETE du 25 octobre 2005

En vigueur en date du 4 nov. 2005

Acitrlle 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eoplmyeurs et tuos les salariés cmprois dnas le chmap d'application de la cenvionotn ceivlcotle naloniate des gardns misagnas et des migansas paueilrpos du 30 juin 2000, les dtipsnioiss de l'accord du 12 jinvear 2005, rleaitf à la fortaimon tuot au lnog de la vie professionnelle, ccnlou dnas le cdare de la cinntoeovn clcltevoie ntoaainle susvisée.

Le quatrième treit du pahtgapparre 1 (Contribution des epsntereris eaolympt au moins 10 salariés) et le troisième tiert du pagaparrhe 2 (Contribution des epinersters emanloypt moins de 10 salariés) de l'article 13 snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du tvaialr prévoyant que les dépenses de feonoemcnntt de l'observatoire peioscrptf des métiers et des qaoiftulancis deoinvt être fteias dnas la ltmie du pnlaofd fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Le sixième tiret du pprraahage 1 susvisé est étendu suos réserve

4. L'accord du 11 aivrl 2001 rletiaf aux coitcnflisaiass et aux anonepeitmtps mnimia gtanairs cconlu dnas le crdae de la cvntionoen clcvltioee nanatiloe susvisée.

5. L'accord du 11 airvl 2001 annexé à l'accord du 11 arivl 2001 susvisé colncu dnas le cdare de la cvoenontin coiltvece nionltaae susvisée.

deatr de la ptlaobiicun du présent arrêté puor la durée renastt à cuorir et aux cndonotiis prévues par ledit accord.

Alicrte 3

Le dtceieur des rtoaeenils du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oififcel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Beitlun oiefifcl du ministère, facicuse ctionenovns cllevecotis n° 2002/43 en dtae du 23 nobvrmee 2002, dbnlisopie à la Dioreticn des Jaunuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

de l'application de l'article D. 981-7 du cdoe du triaavl prévoyant que les dépenses exposées par les ermyoplues au-delà des mntatnos frtoaraifies prévus par l'article L. 983-1 du cdoe du trviaal (Forfaits de pisre en crhgae des dépenses de famtoroin fteias dnas le cdare des cotratns ou des périodes de professionnalisation) snot iletumpabs sur la paipraititon au fmenaeicnt de la fatimroon psnilfoelrensoe continue.

Acitrlle 2

L'extension des eeftfs et sanonicts de l'accord susvisé est fitae à dtear de la poicialtubn du présent arrêté puor la durée raesntt à coruir et aux ctoiinnos prévues par leidt accord.

Ailtcre 3

Le deerticur des rlenoatis du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal officeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bueitln oifcifel du ministère, faiccluse covtnennis ctovclliees n° 2005/07, dnslbipie à la Dctierion des Juroaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP), 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 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, 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 grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)

JORF n°0045 du 22 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 grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les stipulations de l'accord du 18 avril 2019 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre

de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa du préambule est étendu sous réserve qu'il ne vise que les territoires mentionnés par l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3^e de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

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° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)

JORF n°0211 du 29 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 grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les stipulations de :

- l'accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 1.a, les termes : « ou en contrat de travail à durée

déterminée (CDD) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 1.b est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

A l'annexe 1, les certifications suivantes : « Titre professionnel - Cariste d'entrepôt », « Titre professionnel - Préparateur de commandes en entrepôt », « Titre RNCP- Opérateur logistique polyvalent », « Licence professionnelle - Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique », « Licence professionnelle- Management logistique opérationnel en milieu industriel », « Titre RNCP- Responsable en logistique », « CAP- Charcuterie Traiteur », « Licence professionnelle - Management des organisations, option responsable point de vente », Titre RNCP- Chef de magasin » et « Titre RNCP- Responsable management » sont exclues en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- l'avenant du 12 décembre 2019 à l'accord susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant 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 accord et 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 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.