

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 commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Iéna, 75116 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; Fédération CTFC commerce, services et services de vente, 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.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des commerces et des services USNA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnol Cedex, par lettre du 25 octobre 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 rapports entre employeurs et salariés des entreprises situées dans l'ensemble du territoire métropolitain et les DOM qui exercent l'activité de grand magasin, magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E (APE : 63.01 et 61.02). Les codes NAF attribués par l'INSEE aux entreprises constituent une présomption de classement.

Sont rattachés à cette convention collective l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins pleuropas n'exerçant pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire, et notamment :

- les magasins de ces sociétés n'ayant pas une activité commerciale spécialisée ;
- leurs sièges sociaux et autres établissements administratifs ;
- les centres d'achat des sociétés de grands magasins ou de magasins pleuropas (NAF 51.1 P et 51.1 U) ;
- les entrepôts rattachés à la date du 1er mars 1998 aux entreprises commerciales des grands magasins ou des magasins populaires.

Article 1-2 - Clause de choix

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les établissements peuvent opter entre l'application des textes conventionnels ayant le présent champ d'application et l'application d'une autre convention collective de régir leur activité, par voie d'accord avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, mandatés par les organisations représentatives sur le plan national. Cette possibilité de choix sera préalablement portée à la connaissance du personnel.

La même possibilité de choix s'appliquera aux établissements créés postérieurement à la signature de la présente convention collective.

Article 2-1 - Durée

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en application le lendemain du jour de son dépôt auprès du service compétent.

Article 2-2 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties sautnant sous réserve d'un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues par la loi.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par la loi.

Article 2-3 - Révision

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La révision de la présente convention ne pourra être demandée que par l'une des parties sautnant signataires.

La demande de révision, adressée par pli recommandé avec accusé de réception, devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les propositions seront soumises 15 jours au plus tard après la demande de révision.

Seules les organisations sautnant de la présente convention et celles qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail et de l'article 16.3 de la présente convention sont habilitées à signer les annexes de révision.

L'opposition à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la présente convention comme il est prévu par l'article L. 132-7-I du code du travail ne peut produire effet, conformément à l'article

L. 132-7-III didut code, que lorsqu'elle émane de la majorité des orgitnnaaisos sdecylneas 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 ciotveonnn 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 mdtooaifciin 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 rlseiegiues 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 psirosen sur le pseornenl en fvaeur de tel ou tel sndyciat (1).

Les eumpryleos et les salariés renerpsetcot les doontiipsss légales et réglementaires sur l'exercice du driot 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 tvaiaarl (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 3-2 - Absences pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

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

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

Les oaoigsarntins siyedcnlas cnttieunost 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 oaairtsnoigns 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 pctriiaitpoan 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 veugjur dnas l'entreprise.

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

Ledtesis abecsnes ne vernnoidt pas en déduction des congés annuels.

Des congés poonrurt être accordés, dnas les ctionidnos prévues par la loi, aux salariés désireux de paerpicitr à des seatgs ou sssoeins de fntaooirn économique et saciloe ou de fimootran 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 qeiuutr son epomli puor eeerxcr 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 epmloi 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 dotirs qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux qui sont liés à l'ancienneté, et les mesures nécessaires sont 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 cumulent une section salariale 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 ouvre un crédit d'heures spécifique.

Article 3-5 - Affichage des communications syndicales

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux fonctions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications doit être déposé dans une boîte à l'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les pouvoirs sont 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.

Les photocopies et tirages de notices syndicales peuvent être librement diffusés aux travailleurs 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 tous les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et 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 problèmes et observations relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'entreprise ou par son représentant au moins 1 fois par mois aux heures 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 professionnelle selon les situations qu'ils ont à traiter.

En règle générale, ces réceptions auront lieu pendant les heures de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués sont reçus au chef d'entreprise, 2 jours avant la réunion, une note écrite est envoyée à l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transmise par les soins du chef d'entreprise sur un registre 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 en principe 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 objet d'assurer une exécution collective des salariés, notamment la prise en compte parmentée de leurs 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 mesure à améliorer les

cintidnoos de travail, d'emploi et de foritoman poosilnnlfseriee des salariés, lerus cndontoiis de vie dnas l'entreprise asini que les coointndis dnas leqeluelss ils bénéficient de gieranats cvcoitleles mentionnées à l'article L. 911-2 du cdoe de la sécurité sloacie (couverture crtone le ruiqse décès, les rsiqueus patnrot antiette à l'intégrité psqhuiye de la pnrseoe ou liés à la maternité, les riuqess d'incapacité de trvaail ou d'invalidité, etc.).

Les memrebs tetaiiurls du comité d'établissement élus*pour la première fois*(1) peuvnet bénéficier, dnas les codniitnos et leiimts 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 aivs du comité régional de la frootmian professionnelle, de la pormotion salioce et de l'emploi, siot par un des oiarsngmes visés à l'article L. 451-1 du cdoe du travail.

Cette famotiorn économique puet être renouvelée lorquse les élus ont exercé luer maadt peadnt 4 ans, consécutifs ou non(2).

Le tmeps consacré à ctete ftaromion est pirs sur le tepms de taiarvl et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du tmeps 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 ctarpihe Ier du ttire V du lvrie IV du cdoe du travail.

Le fnemienncnat de cette faoiotmrn 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 acorcd enrte 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 dpsntosiios :

- les délégués du prnneseol snot élus dnas les établissements dnot l'effectif a aieitnt au monis 11 salariés pneadt 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 agntes de maîtrise. Dnas les eeptseinrrs 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 cehfs de sevirce et cerdas administratifs, cruiammocex ou tnqecihues consettuint un collège spécial lusorque 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 rpceestr les pipicrens généraux du driot électoral et les dotopnsiis spécifiques du cdoe du travail.

La drection 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 saniuvt celui de l'affichage, et elle ivitne par écrit les ogarotsinnias sidanlecys représentatives à négocier le pcltrooee d'accord préélectoral et à établir les leitss de lures candidats.

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

Qu'il siot rcdeiount 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 rpeeprrllaa également les cniooitdns d'électorat et d'éligibilité et qui porura fixer une dtae lmtiie de dépôt de présentation des ltiess de candidats, srea trmnaiss à l'inspecteur du travail.

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

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

Des eelnmtectmpas spéciaux en nomrbe sfuifnsat sreont réservés pendant la période prévue puor les opérations électORAles à l'affichage des cuoicnnamiotms sevaiutns :

1. Aivs du stciun ;
2. Lsite électORale par collège ;
3. Tetxes cncnonreat le nombre des sièges à pouvoir, les

curatidons d'électorat et d'éligibilité, les élections et voies de recours possibles ;

4. Liste des candidats ;

5. Procès-verbaux des opérations électorales ;

6. Procédure d'accord, le cas échéant.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux salariés à l'initiative ainsi qu'aux VRP et aux salariés en déplacement professionnel, à leur domicile, en même temps 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, dans chaque des collèges, à des votes séparés, au scrutin secret sous enveloppe, pour les membres statutaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé comme il est prévu par le règlement électoral.

Si un scrutin n'a pu être conclu, le bureau sera composé pour chaque collège des 2 électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat. Chaque liste pourra désigner, parmi les électeurs, un délégué pour s'assurer du bon déroulement du scrutin (1).

L'employeur, responsable de l'organisation matérielle du scrutin, peut désigner un salarié pour assister au déroulement et au dépouillement du scrutin, ainsi qu'à la rédaction du procès-verbal. Si le bureau a à prendre une décision, ce salarié aura le droit de voter (1).

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau (1).

Un exemplaire en est remis à chaque élu et à chaque délégué syndical, un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement, un autre sera transmis entre les mains de la direction.

Le procès-verbal est transmis dans les 15 jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Lorsque l'institution n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ou son représentant, affiché dans l'entreprise et transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

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

des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail relatifs à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres 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 conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'ils exercent dans le cadre des missions prévues à l'article L. 424-1 du code du travail. Ils sont également soumis aux mêmes obligations (1).

En application de l'article L. 236-10 du code du travail, les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation destinée à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation sera assurée dans les conditions fixées par l'article L. 236-10 du code du travail et les décrets pris pour son application. Il est notamment précisé que dans les établissements de moins de 300 salariés les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite prévue au 2^e alinéa de l'article L. 451-1 du code du travail, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail aux termes duquel, en l'absence de CHS-CT dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres des 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 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 pour les membres du comité par leur participation aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur sont 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 fonctionnement du comité de groupe sont organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Il en résulte 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 pour l'exercice des fonctions de représentant du personnel sera rémunéré comme des heures 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 matière de l'effectif de l'établissement.

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

Afin de n'apporter aucune entrave 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 hiérarchie, ou son remplaçant, selon les usages en vigueur dans chaque entreprise.

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut constituer un obstacle à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

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 présenter 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, aucune préférence ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf indication constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (1).

Les candidats font connaître leurs besoins de formation au service de l'agence locale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct. Les candidats dans lesquels les salariés et leurs représentants sont préalablement informés des besoins de personnel de l'entreprise font l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour les personnes à temps complet, les salariés occupés à temps partiel des emplois de mêmes caractéristiques sont prioritaires. Les candidats dans lesquels ils peuvent bénéficier de cette priorité - qui ne saurait faire obstacle au respect des obligations légales d'embauche en faveur (priorités de réembauchage, salariés handicapés) - sont celles fixées par la convention ou l'accord d'entreprise applicable 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 exemplaire de son contrat de travail ou une lettre spécifiant sa fonction, sa position dans la classification professionnelle et ses appointements, ainsi que le lieu de travail, sous réserve d'une clause de mobilité pour les cadres (1).

Lors de son engagement, la personne recrutée est invitée à présenter son dossier de la présente convention collective et des annexes 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 sauf exceptions 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 duquel les personnes demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme 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 durée déterminée est le contrat qui a pour objet de pourvoir à la réalisation d'une tâche déterminée et que le contrat de travail de durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir de façon permanente 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 de ceux qui ont conclu la durée de la période d'essai et de ceux qui ont conclu la durée 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 veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin de vérifier l'état de satisfaction 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 applicable à la catégorie de personnes 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'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sous la forme d'un contrat de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du 1er jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

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

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnité complémentaire par l'employeur ;

- le congé d'adoption ;

- le service national lorsqu'il est situé entre 2 périodes d'emploi chez l'employeur.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la présente convention bénéficiera des avantages réservés à la somme de l'ancienneté antérieure au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté antérieure depuis le réembauchage.

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 personnelle d'avoir des conséquences sur ses obligations à l'égard de l'employeur et sur les obligations de l'employeur à son égard.

Pour tous les motifs d'ordre personnel ou de santé, le salarié postérieurement à son embauche et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;

- produire tous les documents nécessaires à la situation.

Article 6-3 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Toute modification de l'emploi entraînant modification des conditions de travail ou de l'objet d'une modification écrite préalable à l'intéressé et de 1 an avant le contrat de travail signé par les 2 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 temporaire à une qualification inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conserve le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui n'excèdera pas 3 mois.

Les salariées en situation de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur arrêt pour soins 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 forment l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre des catégories. Lorsque l'emploi occupé dans le remplacement s'exerce dans une qualification supérieure à celle de l'emploi habituel du salarié et que le remplacement dure 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 continue à bénéficier de l'ancienneté acquise 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 engagement ou d'une mutation, il s'exerce avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions (notamment de rémunération) de cet engagement 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 être remis au dossier qu'après signature de l'intéressé ou notification par lettre recommandée.

Le salarié pourra demander par écrit à consulter son dossier personnel. La possibilité lui en sera 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 remarques éventuelles par écrit dans les 4 jours qui suivent 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 de :

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

- 1er janvier 2002 dans les petites entreprises.

L'objectif de la réduction de la durée du 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 progression de la durée du travail des employés ne comportera 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 polyvalents à donnette ambulante pour lesquels 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 services 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 durant 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 requise afin de prévenir des accidents ou assurer des secours de sauvetage.

La durée hiérarchisée moyenne du travail des employés, calculée sur une période de 8 semaines consécutives, ne pourra 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 forment 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 faite application, pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance 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 cadre de détail considéré (2).

Les modalités de l'organisation du temps de travail, et notamment celles qui permettent et accompagnent 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) Alinéa 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) Alinéa étendu sous réserve de l'application du présent 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 hebdomadaire 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 attribution de journées ou demi-journées de repos avant pour effet de réduire la durée hebdomadaire 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 partie au choix de

l'employeur et pour partie au choix du salarié, la part de partage devant être déterminée par accord d'entreprise.

Option 3

Réduction du temps de travail avec modification des horaires.

En application des 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 3 options indiquées ci-dessus peuvent être combinées entre elles.

Rappel : les dispositions prévues à l'article 7.1.1 ne s'appliquent en cas de modulation.

Le recours à la modulation 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 hebdomadaire par semaine travaillée et, en toute occurrence, celles effectuées au-delà de 1 600 heures par an sont des heures supplémentaires on ne peut pas bénéficier de bonifications, majorations et, le cas échéant, primes de compensation prévues par la loi.

(1) Phagadarpe étendu sous réserve que, en application du présent article II 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 maximaux des heures de repos ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction des conditions de repos (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du code du travail qui prévoit que sont également des heures supplémentaires les heures excédant la durée maximale hebdomadaire 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 organisation se fera après consultation 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 minimale de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures du repos quotidien minimal.

Le travail le dimanche ne peut être organisé que selon 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 s'appliquent :

1. Le nombre de semaines durant lesquelles la durée du travail de chaque salarié peut être répartie sur 6 jours sera limité à 9 par an.

2. Durnat les aertus semaines, lsquoq 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 sruiue immédiatement le juor de rpeos hmoiaeredbade légal.

3. Lqrosue la durée du trviaal srea répartie sur 5 jours, les salariés qui en fnoret la ddanmee écrite prorount onbteir que le snoced 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 puet 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 pacnrmnee caractérisées par la nécessité d'assurer la sécurité des biens et des personnes, asnii que les salariés employés dnas des activités de matiuronnten ou d'exploitation qui coconruent à l'exécution de prsoatitnes de transport, dnot le ropes qiodeiutn diot aovir une durée d'au mnios 9 hreeus (1).

La journée de tivraal ne porrua ctmoorper 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 atittoiurbn n'entraînera pas de réduction des ampeneopnits de ses bénéficiaires lros de la réduction du tpmes de travail.

Afin de s'assurer de la psire eefticfve de ces pauses, dnas l'intérêt de la santé et de la qualité de vie au tiraavl des salariés, les eirtpeenrss poerdnrt toetus diooisnpits adéquates.

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

Ce tpmes de pause ne s'ajoutera pas aux tpmes 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 ceptaotnrrie équivalente soenit accordées aux salariés concernés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).(2) Alinée 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 celes effectuées au-delà de la durée légale du travail. Eells cetniutsont puor les espnrierets un periemr meoynd de gérer les viaaianrts d'activité aeeluuxls eels snot confrontées ; le rurceos à la moiotludan 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 dnnnoent 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 dcmhanie est majorée de 100 %, que ces heerus soient cprsomies ou non dnas la durée légale du travail, à l'exclusion de ttuoe aurtte 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 dnnnoer 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 moaariotjn iclnnaut la mioaoajtrn éventuellement due puor heeurs supplémentaires.

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

Lorsqu'un juor férié est travaillé, le rceours au voorlnaait 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 dcreiiojn derva cotuneslr le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du psennoerl et eggeanr une négociation sur ses modalités aevc les délégués syndicaux.

L'accord éventuel devra préciser notamment :

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

Cette disposition ne concerne 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 en principe du 1er mai au 31 octobre.

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

d) Un employeur les primeurs départs, la durée des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés dans chaque des services, par voie d'affiche ou par émargement des tableaux de vacances.

Les salariés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (1).

Les salariés n'ont pas les enseignants 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 de repos de courte durée accordées au cours de l'année ;
- les périodes durant lesquelles le salarié siège comme juré ;
- les périodes mailleuses 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 entreprises qui restent fermées le lundi de Pâques et/ou le lundi de Pentecôte, ceux des salariés affectés à la vigne qui sont en repos de plein droit 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 seront en principe pris en dehors de la période des congés payés.

(1) *Alinéa 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 comprenant un petit nombre de spécialistes (électriciens, mécaniciens 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 occuper librement à des occupations personnelles ;
- 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 ne bénéficient pas les salariés auxquels s'applique le dispositif d'astreintes (par exemple cotisations financières, 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 particulier (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 majorations pour heures supplémentaires ou il est récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) dans la part de salaire.

(1) *Alinéa étendu sous réserve que, en application de l'article L. 212-4 bis du code du travail en vertu duquel, pendant la période d'astreinte, la durée d'intervention du salarié (qu'elle soit à domicile 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 de : l'aménagement et la réduction de la durée du travail de ces salariés pour l'objet de dispositions spécifiques, conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi du 19 janvier 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 souhaitant à la conclusion d'ancienneté exigée qui en feront la demande, de capitaliser des droits à congés indemnisés dans les conditions indiquées ci-après.

(1) *Alinéa 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 branchement ou d'entreprise détermine les modalités de conversion 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 individuelle et formulée par écrit.

(1) *Treize ans 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 rattachement des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;

- les heures supplémentaires attribuées en compensation du maintien 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 janvier 2000 et laissés au choix du salarié.

Par suite de son caractère collectif et individuel, le compte épargne-temps ne sera pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions déterminées : 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 brutale de sa situation de famille telle que celle résultant du décès ou de chômage du conjoint.

Lors de la constitution du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur indiquera, le cas échéant, l'abandon 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 cumuler chaque année au salarié l'état de son compte.

Le compte devra être exprimé en heures, avec la possibilité 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 la durée de longue durée. Il apparaît néanmoins souhaitable d'en permettre également l'utilisation pour les périodes plus brèves, à l'occasion de certains événements importants de la vie familiale. Il convient enfin de prévoir l'utilisation d'éventuels quotas pour indemniser un congé de fin de carrière.

a) Prise d'un congé d'au moins 2 mois

Le titulaire d'un compte épargne-temps pourra demander à utiliser son crédit dès lors qu'il aura acquis des droits d'une durée

équivalant à 2 mois.

Le compte épargne-temps pourra être utilisé pour financer des congés d'une durée au moins égale à 2 mois parmi les droits des salariés du cadre du travail relatifs au congé parental, au congé pour création d'entreprise, au congé sabbatique, ou tout autre congé pour circonstances personnelles d'une durée au moins égale à 2 mois.

Le titulaire du compte devra faire sa demande, par écrit, 6 mois au moins avant la date prévue pour son départ en congé.

sauf qu'au cas où il s'agit d'un congé parental d'éducation, l'employeur aura la possibilité de différer de 3 mois au plus la date de départ en congé demandée par le salarié.

Le titulaire du compte bénéficiera, durant son congé, d'une indemnité calculée sur la base du salaire réel moyen des 12 derniers mois précédant son départ en congé, déduction faite des cotisations sociales et des cotisations de la limite du nombre d'heures capitalisées figurant à son compte.

De toute façon, l'indemnisation ne pourra être supérieure au salaire réel lors du départ en congé.

L'indemnisation sera versée aux mêmes échéances que les salaires dus à l'entreprise. Les cotisations sociales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité sur laquelle des cotisations sont prélevées.

Le salarié aura la possibilité de prendre, en accord avec son employeur, un congé d'une durée supérieure aux droits capitalisés sur son compte épargne-temps, la durée excédentaire du congé ne faisant pas l'objet d'aucune rémunération.

b) Autres affectations

Le titulaire d'un compte épargne-temps pourra également demander à utiliser son crédit avant d'avoir acquis des droits d'une durée équivalant à 2 mois, pour un congé de durée limitée (minimum 1 mois), dans les cas suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant à partir du 3^e enfant ;
- décès du salarié lui-même ou de son conjoint ou de son partenaire de fait ;
- acquisition ou changement de la résidence principale.

En ce cas, le titulaire du compte devra faire sa demande, par écrit, 3 mois au moins avant la date prévue pour son départ en congé et l'employeur aura la possibilité de différer le départ en congé dans la limite de 2 mois.

L'indemnisation sera calculée et réglée comme il est indiqué ci-dessus pour un congé d'une durée supérieure à 2 mois.

Le salarié ne pourra pas, en ce cas, prendre un congé d'une durée supérieure aux droits capitalisés sur son compte épargne-temps.

c) Congés de fin de carrière

Le compte épargne-temps pourra également être utilisé par le salarié pour prendre un congé de fin de carrière, avant son départ à la retraite, même si les droits capitalisés sur son compte sont inférieurs à 2 mois.

Le salarié devra, en ce cas, respecter un délai de prévenance de 6 mois entre la notification à l'employeur de sa décision de mettre fin à son contrat de travail 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 contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

La période d'absence indemnisée au titre du compte épargne-temps est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit 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 compte épargne-temps précède une cessation d'activité, le salarié retrouvera, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié percevra une indemnité compensatoire aux trois mois après déduction des cotisations sociales acquittées par l'employeur. Elle pourra éventuellement être réinvestie par le salarié dans un autre compte épargne-temps, dans une autre entreprise, selon les règles prévues par l'accord collectif applicable à celle-ci. Le transfert de la valeur du compte, de l'ancien au nouvel employeur, s'opérera par accord écrit des 3 parties.

En cas de décès du titulaire, le compte épargne-temps sera liquidé au profit de la succession dans les conditions indiquées ci-dessus.

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

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les faits qui ouvrent droit, aux termes de l'article R. 442-17 du code du travail, à la liquidation anticipée des droits du salarié à la retraite financière aux fins de l'expansion de l'entreprise

penmtoerrtt assui au salarié d'obtenir, sur sa dnmdaee écrite, le veemsenrt d'une indemnité cannespdorot aux dtoris 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 cllees 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 cmroe salariés à tpmes piartel et cmome heiorars à tmpes perital les salariés et les herarois considérés cmroe 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 tmpes peiratl est écrit.

Il cmtoorpe les différentes minoetns prévues par la loi. Il définit nemtnmaot les cndoitoins de la mtiaocifidon éventuelle de la répartition de la durée du travail, qui derva être notifiée 10 juors au mnios aanvt la dtæe 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 jrous ou sur puls de 3 jours par semaine, la durée cetolutnlarce de tavairl des salariés à temps piratel 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 cponresdoart à la durée ccuolltrtnæe du tvairal est mensualisée suavint la fmore allpapcbie au pnenorsel 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 mitarjoaon 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 salarié srea fixé par le cnratot de travail, dnas la lmtie du teirs de la durée cllnctetoruae du travail.

Le salarié 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 heeurs complémentaires, suos réserve que le salarié 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 exprès du salarié ou csrnticoenacs exceptionnelles, la dcirteoin dreva rtepeesr un délai de prévenance de 7 juros aavnt de farie efuetcfer des heeurs 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 dueuql : - lusogre le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jrous ouvrs, 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 ouvrs (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 salarié à tpems pateril diot cmretpoor une période cuonitne d'au mnois 3 hreues de tvaaril effectif. Lorsque ctete période æeirtndta 4 heures, elle doennra 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 salarié à tmpes 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 mngaiass pepouliars à dntnomaie alimentaire, puor cuex des salariés dnot le trejat domicile-lieu de taravil est effectué en minos de 1/2 heure, la durée de ctete ietrnoitprn proru être supérieure à 2 heuers si un acorcd d'entreprise le prévoit. Les salariés à tpems prteail dnot la courupe de la journée de tviraal srea supérieure à 2 herues bénéficieront, en contrepartie, d'une durée cllrcntuoeate de tiaravl supérieure à la durée ccruetantlole de 21 heeurs par smienæe 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 d'activité 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 modulation devra avoir été expressément prévue par le contrat de travail ou par un avenant 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 promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction -, promotion des avantages prévues par la présente convention et les accords d'entreprise ou d'établissement.

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

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée légale ;

- les congés payés, les absences d'absence entraînant ou non une perte de salaire, les délais de " période " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée d'absence que pour le personnel à temps complet ;

- le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10e s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du mineur du salaire sur la base de l'horaire moyen annuel au cours des 12 derniers mois de la période de référence.

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

- soit au prorata du temps de travail effectif accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

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

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

Les dispositions des articles 7.6 " Dinamisme travaillé en temps partiel de l'article L. 221-19 du code du travail ", 7.9 " Congés payés " et 7.12 " Temps d'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 souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi par rapport aux autres candidats de la 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 nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de l'accord exprès du salarié. En cas de refus, l'employeur doit motiver 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 en 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 obligatoire ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rapatriement 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 allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père ou mère de famille ;

- 75 % s'il est marié ;

- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le salarié.

La journée d'appel de préparation à la défense ne donnera pas lieu à réduction 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 salarié qui aura été désigné comme juré ne subira pas de perte de salaire du fait de la suspension du contrat entraînée par la vacation, à charge pour lui de réverser à son employeur le montant de ses indemnités dans la limite du salaire mensuel pendant la suspension du contrat entraînée par la vacation.

Article 9-4 - Maladie

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie constatée par certificat médical ne constituent pas de lien de rupture de contrat (1).

Si l'absence isompe le rattachement effectif du salarié et que l'employeur envisage de mettre fin au contrat, les dispositions suivantes s'appliquent (1) :

- le salarié dont le contrat aura été rompu dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison s'il en fait la demande ;

- la cotisation à l'entretien préalable sera adressée au salarié au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation complémentaire prévue ci-après, augmentée de 2 mois pour les salariés ayant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence et de 3 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans de présence ;

- la notification de la résiliation du contrat fait courir le délai-congé, tel qu'il est fixé par l'article 10.3 de la présente convention ;

- le salarié aura droit, selon son ancienneté, à une indemnité calculée comme il est indiqué à l'article 10.4 de la présente convention et l'annexe applicable à la catégorie de personnel (employés, agents de maîtrise, cadres) dans laquelle il se range.

En cas de maladie constatée par certificat médical, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront d'une indemnité complémentaire à partir du 4^e jour d'absence, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales.

En fonction de l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt de travail - ou du premier arrêt de travail en cas de prolongation de l'arrêt initial - et sous réserve, le cas échéant, des dispositions prévues par l'annexe applicable à la catégorie de personnel (cadres, agents de maîtrise ou employés) dans laquelle se range le salarié, cette indemnité complémentaire sera calculée de façon à assurer au salarié, postérieurement à la période de carence susmentionnée, tous les éléments du salaire et toutes les indemnités comprises, le montant de ses cotisations sociales et les contributions aux cotisations et pour les durées indiquées ci-dessous :

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

Le délai de carence de 3 jours ne sera pas appliqué lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident durant les 18 derniers mois ; il sera réduit à 2 jours lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident durant les 12 derniers mois ; il ne sera pas appliqué lorsque la maladie ou l'accident entraînera une hospitalisation d'au moins 1 semaine.

Si plusieurs arrêts de travail inégalement espacés au cours d'une même année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les salariés de la catégorie (cadres, agents de maîtrise ou employés) dans laquelle se range le salarié malade ou accidenté bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la suspension de la date d'entrée dans l'entreprise dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de 3 semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la suspension de la date d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa 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 délai de durée de reprise pour ouvrir droit à indemnisation (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 9-5 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie s'appliquent aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la durée de 1 an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident de trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident 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 intéressés 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 verser le montant à 100 % de leur salaire pendant 18 semaines.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par les articles 9.4 et 9.5 de la présente convention. 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 cumulées 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 tel.

Le 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 proportionnellement : 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 hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Pour ce qui concerne les cadres, les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve de l'application des dispositions de l'annexe qui leur est proposée quand 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.

122-26 du code du travail.

Le (ou la) salarié(e) devra informer l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (elle) entend retourner en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lors de son adoption 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 appointements nettes mensuelles 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 justifie d'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 durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est établie à l'établissement dans que cette 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 certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des absences d'absence pour soins d'un enfant (1).

Au cas où les intéressés paieraient de ce fait des cotisations en espèces au titre du fonds d'action sociale, l'employeur compléterait les indemnités à concurrence 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 premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par 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 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 premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, dans la limite d'un nombre de jours d'absence rémunérés égal à 8 par année civile.

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

Si les congés indiqués 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 garde 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 ouvert par les présentes dispositions aura été épuisé.

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'horaire.

(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 splime craecfitt 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 etixncoelnps non assimilés à un tpmes de travail etixncoelnps pour la détermination du congé annuel, accordés dans les conditions suivantes :

- maladie 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 ;
- naissance d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou du concubin : 4 jours ouvrables (1) ;
- décès d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un 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 devront être pris au moment des événements en cause 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 de congé d'absence de 3 jours pour chaque naissance se déroulant à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne pouvant 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) Tirez 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 (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 articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 est la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est portée à 3 jours francs, afin de donner au salarié qui aurait des obligations à remplir 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 dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement pour cause de fermeture d'entreprise sera déterminé en tenant compte des critères de famille, et en particulier de ceux de personnes isolées, de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant 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, agetns 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 ltrte recommandée aevc accusé de réception ou de la reisme de la ltrtee en mian porpe contre décharge.

Pnedant 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 aocrd 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 puoront être groupées.

Le salarié licencié qui arua trouvé un nuveol emplpoi qu'il dairevt oucepcr aavnt la fin de la période de délai-congé pourra, dnas le rpsceet des cndtiioons fixées par l'annexe à la présente cnoitovnen alplbacpie à la catégorie de ponsenerl dnas laelqule il se range (employés, anegts de maîtrise ou cadres), qteuitr l'entreprise snas amopclir intégralement la période du délai-congé, snas aovir à pyear d'indemnité cstpomecianre 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 coiointdns d'ouverture du doit à la pieosnn de vesesillie à tuax plein de la sécurité sioalce reçoit, lorsqu'il a dirot au délai-congé, une indemnité de leecemcniint calculée à ptrair du sialare mneesul meoyrn défini comme le 12e de la rémunération bture tltaoe des 12 derirnes mios précédant la rutpure efeticvfe du ctanrot (1).

Suos réserve, le cas échéant, des diosnpisitos puls fvraebaols de l'annexe apilacplbe à la catégorie de pseernnol (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'incapacité constatée par le médecin du travail, cette indemnité est égale à :

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

- 30 % du sliiare 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 jitfisue 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 dispioiotsns ctronaeirs d'un aroccd tscnnaaeontirl invtreenu etnre son lnmccceeiint et sa réintégration.

Lusrqoe le licnemeenict a puor csaue l'incapacité constatée par le médecin du travail, l'indemnité de lcneicmeint à lqlaluae a driot le salarié qui ne rpeilmnt pas les cnoodtniis d'ouverture du droit à la pinseon de veislsliee à tuax plein de la sécurité saicole est égale à 20 % du siralae meuesnl meoyrn 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 deuqule le bénéfice de l'indemnité légale de lenineemicct est dû à tuot salarié mis à la rairtete par l'employeur si les cdtnooinis de msie à la reirttae 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 rrtreite ou être mis à la rrtiraee s'il réunit les cionitonds prévues puor l'attribution d'une poinesn de viilellesse à tuax plien de la sécurité silcaoe (1).

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

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

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

- 1 mios de sraliae à piatrr de : 5 ans ;
- 2 mios de slaiare à prtir de : 10 ans ;
- 2 mios et dmei de sraaile à prair de : 15 ans ;
- 3 mios de siarlarie à pitrar 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 sairlarie à pitarr de : 29 ans ;

- 5 mois de salaire à partir de : 32 ans ;
- 5 mois et demi de salaire à partir de : 35 ans ;
- 6 mois de salaire à partir de : 38 ans ;
- 6 mois et demi de salaire à partir de : 41 ans ;
- 7 mois de salaire à partir de : 44 ans.

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

Cette allocation sera également versée au salarié qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une rente à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de 60 ans.

Les salariés qui sont passés après leur 55^e anniversaire, pour raisons de santé, d'un travail à temps partiel à un travail à temps plein d'une durée minimale au moins égale à 16 heures par semaine percevront, lors de leur départ à la retraite, une allocation de fin de carrière calculée comme s'ils avaient continué à travailler à temps complet.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des 1^{er} et 3^e alinéas de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1^{er}).*

Article 10-6 - Mise à la retraite 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La mise à la retraite du salarié est de droit à l'âge de 60 ans, sauf si l'intéressé justifie d'un nombre de trimestres de cotisation à l'égard de l'ensemble des régimes d'assurance-vieillesse de la sécurité sociale inférieur à celui exigé pour l'ouverture du droit à la pension de veillesse à taux plein.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de veillesse à taux plein de la sécurité sociale entraîne le versement d'une indemnité de fin de carrière, calculée en fonction de l'ancienneté à la date de la rupture effective du contrat de la façon suivante :

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

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

L'employeur préviendra le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Si le salarié dont le contrat est rompu par l'employeur ne rempliet pas, lors de la rupture du contrat, les conditions d'ouverture du

droit à la pension de veillesse à taux plein de la sécurité sociale, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement : c'est alors l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.4 de la présente convention qui est due au salarié (sauf dans le cas où le licenciement est dû à une faute grave ou faute de sa part), et non l'indemnité de fin de carrière.

La mise à la retraite sera notifiée par l'employeur au salarié avec un délai de prévenance égal au préavis de licenciement.

(1) *Atricle étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1^{er}).*

Article 10-7 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Au cas où des emplois prioritaires de réembauchage venaient en concurrence, ceux se régleront d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Article 10-8 - Invalidité

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Si un salarié est classé par les médecins du régime général de la sécurité sociale en invalidité permanente du 2^e ou du 3^e groupe, il sera invité à se présenter devant le médecin du travail afin que celui-ci puisse se prononcer sur son aptitude au travail.

Formation professionnelle

Article 11-1 - Finalités de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La formation professionnelle doit être considérée comme un investissement effectué au bénéfice commun des salariés, qu'elle vise à croquer et améliorer leur employabilité (et notamment leur aptitude au changement), et des entreprises, dont elle doit notamment améliorer la compétitivité.

Elle est un facteur essentiel d'insertion des jeunes dans la vie active.

Dans les entreprises commerciales, elle est aussi un moyen d'amélioration de la qualité du service de la clientèle, indépendamment de la compétitivité.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la présente convention sont convenus de ce qui suit, conformément à l'article 40.1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et à l'article L. 933-2 du code 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 soent instaurées ou développées des procédures d'accueil appropriées.

Duex dsiosioiptns du cdoe du taaivrl apnoeleplrt de la prat des eepenitsrrs une atitenton particulière.

a) Coscnnsaiae srea donnée, pneadt la période d'insertion, des diotrs à congé fmartoion ronnceus aux salariés n'ayant pas atient l'âge de 25 ans révolus dnas les cionndios fixées par l'article L. 931-29 (ne pas être tartuile d'un diplôme pnisoeeenforl et ne pas être lié par un crtoant de taravil prévoyant une fmiartoon poolieselnfsre qui réponde à des ctdooniins fixées par vioe législative ou réglementaire).

b) Dnas l'organisation de l'obligatoire formation, en matière de sécurité et en aoiaclptipn des dtsoonsipiis de l'article L. 231-3-1 du cdoe du travail, des salariés nlluovmneeet embauchés, les eprsiretens rnnrdoet ctete aoitcn " pqiuate et appropriée ", en tanent copmte du fiat que les jeuens enntart ou entrés dipeus peu dnas la vie atvice snot dépourvus d'expérience professionnelle.

2. L'insertion trarmpeioe des élèves des établissements d'enseignement (collèges techniques, lycées, facultés...) eecfftnuat des setgas est facilitée et de conséquences puls pitevoiss lorsqu'il extixe des lanisios etrne les établissements où ils étudient et les epreintses qui les accueillent.

Les eneeitsprrs s'attacheront à devpeelopr l'information des ensingentas sur le commerce, sur ses réalités et sur ses bneosis pédagogiques et humains.

Pnnaedt les séquences éducatives, les périodes de sagte ou de frtoiaomn en entreprise, les jeunes, en première fconiotn teiulohqgnoce ou professionnelle, srenot confiés à un rsnoepasble de sagte aanyt puor mssoiin de développer une adittue frtcomirae en :

- alccinuaelt le june en lui présentant l'entreprise, ses activités, ses eilpmos ;
- ornsangiat les activités pnoseeeisllrnfos en fiocontn des otjifcbes généraux de la fotimoarn iiatlne siivue par le jeune ;
- ognnirasat le suivi de la période de fmortoain en enserripte et les modalités d'évaluation ;
- anuasrst la msie en stiuaotn de tvraail du jeune et en osganianrt sa progression.

Article 11-3 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les prateis seaitnrgias afnfmiret luer atahemecntt au système de foaimtron qu'est l'apprentissage, qui fiat l'objet des dspioitios du trite Ier du livre Ier du cdoe du travail.

Eles muneraqt luer intérêt puor le développement des acniots et l'affectation de la txae d'apprentissage dnas le crade d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, les vnsreemtes des eneersripts en fevaur de l'apprentissage amids en exonération de la txae d'apprentissage snot affectés drmengeetit par l'entreprise à un ou preiluuss cetrnes de faromoitn d'apprentis, à hteuaur du preacoutnge du mtnaont des salariés payés peadnt l'année de référence dnot la loi prévoit l'affectation adxitus centres.

Lorusqe l'entreprise n'a pas effectué le veesmrnet dierct de la totalité de ce poeunagrtce à un ou pleisuus cneerts de frootiamn d'apprentis (CFA), elle en vrese le sldoe aux crmbhaes de cormmee et d'industrie ou aux aterus orgeanmiss habilités à cltlceeor la txae d'apprentissage.

Suos réserve du rcsepet des dsiopistinos réglementaires en vigueur, l'entreprise puet ddnaemer l'affectation à un ou pusuleirs crntees de fritmaoon d'apprentis (CFA) de tuot ou pritae des semoms qu'elle a versées.

Article 11-4 - Contrats d'insertion en alternance

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les peiatrs saiiargtens initcnet les eesrpierns à permtete aux jeneus de mions de 26 ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter luer foairmotn iilantie en papitnairct à des aniotcs personnalisées d'insertion dnas la vie avctie ou de foiramton pfnloioresnelse dnas le cdrae d'un ctronat d'orientation, d'un corantt de qailitaicuofn ou d'un carntot d'adaptation.

Dnas le cdrae des cnarotts définis ci-dessus, cucnols dnas les condioints fixées au lvrie IX du cdoe du travail, les activités des jeneus snot sievus par un tuteur.

Le teutur est chsioi par l'employeur, sur la bsae du volontariat, pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise en teannt coptme de son nvaieu de qualification, qui devra être au mnois égal à ceuli du june et de l'objectif à atteindre. Il diot jieutfisr d'une expérience pielnoslesonfre d'au minos 2 ans. Le nom du tuteur, son rôle et les cotdionnis d'exercice de sa msoisin snot mentionnés dnas le contrat.

Le teutur siut les activités de 3 junees au plus, tuos cntaorts d'insertion en aacnnrltee et apasgsripntee confondus. Il cveorsne la responsabilité de l'action penndat ttuoee sa durée et ptpaciire à son évaluation.

Il a pour 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 stagiaires de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Afin de pouvoir assurer ces missions tout en permettant à l'exercice 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 tutorat 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 qualification 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 professionnelle :

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

Seuls les stagiaires habilités par l'autorité administrative peuvent bénéficier 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 titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui est remise par l'employeur conformément aux modalités de l'article R. 980-8 du code du travail. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

La commission paritaire nationale de l'emploi procédera à un

examen des stagiaires en fonction de l'acquisition de compétences et, en tant que de besoin, à l'élaboration de critères de qualification. Le stagiaire (CQP) qui aura pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment par les jeunes dans le cadre des contrats de qualification. Cette commission procédera de même, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technique ou professionnel susceptibles de faire l'objet d'une préparation 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, conformément à l'article 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 incluant 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. A titre dérogatoire, cette durée peut être dépassée dans les limites et selon les critères définis par l'organisme paritaire agréé auquel l'entreprise demande le remboursement de la formation.

A 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 objet de permettre l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en favorisant leur orientation professionnelle 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, lequels ont obtenu le diplôme préparé et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
2. Aux jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme

sinaconnntat la fin du seoncd cylce de l'enseignement scaiderone général ou tnqclguooehie mias non tauriiltés 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 ctoant à durée déterminée d'une durée, non renouvelable, de 9 mios mmauixm puor le peirem pbiuc susmentionné, de 6 mios mmauixm 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 asittattoen écrite précisant les compétences et les ateptuids 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 aoilcpaptin des dinstpiooiss du lvrie IX du cdoe du tarvail aisni que des aocdcrs interprofessionnels.

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

Les epenrrietss 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 fmrtiaoon sroent supportés par l'entreprise (à crahge puor elle d'en dmndeaer 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 tpmes de traavail ecetffif et le tpmes passé par le salarié à suivre cette aocitn srea payé comme tel.

Le tepms consacré à sivre des aotcins de fomroiatn incetesirs au paln de ftioamron de l'entreprise et pnaptacriit 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 tmeps srea pirs en ctmpoe puor la détermination de la durée du traiaivl 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 tarvail énumère les différents tepys

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

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

- de coucrinor à l'entretien et au poeifrtennnnceemt des coanessanncis psnleeisfnlreos ;

- de préparer ou d'accompagner une mutation, une pmrootoin ou une reconversion.

D'autre part, le caractère ennmieselsteet mnuaovt de l'économie et de la société contemporaines, de puls en puls marquées par le développement des technologies, exige de cacuhn un eforft peeanrmnt d'assimilation de thiueqnecs 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 mrotntet l'accent, dnas le respcet des dootnspsiis législatives rlvaïetes à l'amélioration de l'égalité des ccnheas enrte hmmoes et femmes, sur les firnaootms tnneadt à fiiltecar :

- l'entretien, la msie à juor et le développement des coeissncaans pinsoelrnslofees ;

- la mtdiifcaioon des aeittudts et des comportements, en ftocionn des ecxegiens de l'emploi occupé.

Les acniots rievatls au cnrotepemmot et à la cocoiuinmtamn aonrut puor oceitjfbps ptieirroras :

- 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 taraivl et dnas l'entreprise.

Les atcnios d'entretien, de msie à juor et de développement des csnncaonesias ponllssereoefnis pournort poterr sur des fraionmts d'adaptation ou sur des fnatiormos d'employabilité, et nammoentt sur :

- la fiormotan de l'acheteur ;

- les tnuecqhies de vetne (argumentaire de vente, vetne vlulesie : marchandisage, étalage) ;

- les procédures d'encaissement ;

- la giesotn des sockts et le perouscss de cmnoadme ;

- la ccaasnsinoe des ptridous ;

- les ticuenheqs cotembalps ;

- la gteosin budgétaire ;
 - l'informatique de gsitoen et la biruutuuaqee ;
 - la gsetoin de la qualité (produits, rioetanls aevc la clientèle, etc.).
- Puor ce qui est des cadres, il cnnovdeira de pnrdrere particulièrement en considération :
- l'entraînement aux renalitos humaines, l'animation d'une équipe et le cmnoemndaemt ;
 - l'organisation du tviraal (analyse et ooraisntgan des tâches, motivation, délégation ..), la gsoeitn du tepms et des coûts ;
 - le rôle des cardes en matière de frmtaooiin 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 pnatrot sur la msie en ouvre du ctiaapl de tpems de foomiratn srea engagée dnas la brchane dnas les 12 mios snauivt la dtae 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 tuot salarié qui arua sviui aevc assiduité l'un des sategs cpomirs dnas le paln de fotmoarin de l'entreprise srea délivrée une asotatienn de fin de stage.

Cttee aotsiaetttn srea rmesie au salarié au puls trad à l'expiration d'un délai de 1 mios suvniat le stage.

Pmrai les monniets qui dervont être portées sur ce decuonmt foerngruit en totue ocencrcure :

- le nom et le ou les prénoms du salarié ;
- les detas de début et de fin de stage, asini que la durée du sgate ;
- la nature du sgate (acquisition, eeteinrtn ou petoenrcrmeenint des connaissances, accès à l'emploi, promotion, prévention ou conversion) ;
- l'objet et le pmramogre du sgate ;
- le cas échéant, dnas le cas de saegts extérieurs, le diplôme de l'institution.

La faomotrin ne crée pas un dorit systématique à la pioortomn en fuvaer de ses bénéficiaires. Pmari les éléments à pnrndee en considération lorsqu'un ptsoe est à pourvoir, il srea tneu cmotpe :

- d'une prat des citidoonns dnas lluesleeqs ont été sivuis les stegas de formatoin et puls spécialement les staegs de lnogue durée (assiduité du stagiaire, nborme de stages...) ;
- d'autre part, des atitdpeus des salariés qui, du fiat d'actions de formation, ont auqics d'autres cnnasasociens que cleels rieesuqs puor luer 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 eirspteenrs snot incitées à mertte en orueve une ptuloiqie goballe " formation-qualification ", ptermnatet d'ouvrir des peprievtees de carrière aux salariés les monis qualifiés, ntmnomaet aux jeunes de mnois 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 pnals de fmairoton denoivt cnrbouiter au développement de l'égalité piselrneoslfnoe ertne les hmeoms et les femmes et ptrtemere d'ouvrir à ces dernières des possibilités de piomrtoon équivalentes à cleles des hommes.

A cet égard, des sluioynos invonnteas snoret envisagées puor délocaliser les saetgs et éviter des déplacements dnas la muesre du possible.

Lurqsoe les atoincs de foitamorn snot organisées dnas une localité différente de celle du leiu de travail, les eeetpsnrris pnrndneort en charge, dnas des cioitnodns préalablement définies, en pctiieralur les firas supportés par les seriagatis (hébergement, repas, transport).

La cimomisson piaitarre nlnoaite de l'emploi pourra préconiser des sulnioots sicbelepusts de lever les octsaelsb auqexlus se hetrenut certain(e)s salarié(e)s les empêchant de patirr en 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

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

- examine le bilan des activités comprises dans le plan de financement pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;

- est consulté sur les orientations de la politique pluriannuelle de l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (il est rappelé que ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle résulte des informations financières annuelles à ce sujet par l'employeur, ainsi que, le cas échéant, les mesures prises qui auraient été prises afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes ; ces orientations sont arrêtées également en compte des cellules 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 projets 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 financement 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 comité préalable de la commission de la formation.

Afin de permettre aux membres du comité et, le cas échéant, aux membres de la commission 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 tant par les dispositions réglementaires que par l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, leur 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, lesquels pourront adresser par écrit leurs observations. À 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 mesures à mettre en œuvre pour assurer une bonne connaissance des plans de formation de l'entreprise.

En l'absence de comité d'entreprise (ou d'établissement), les délégués du personnel sont investis des missions dévolues 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

Ce sont des entreprises composites dans le champ d'application de la présente convention qui emploient moins de 10 salariés versés à l'organisme paritaire collectif 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 inscrites au titre du plan de formation, y compris le coût de temps de formation, soit 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence (1).

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

- une partie de leur contribution 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 du coût de temps de formation et qui s'impute en déduction du versement de 0,2 % dû au titre du congé individuel de formation ;

- l'intégralité des sommes produites au titre de la taxe par les pouvoirs publics au titre du plan de financement de l'entreprise, ce qui doit être entendu comme la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de financement 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 prise en charge des activités d'orientation ou de formation attachées à ces contrats, ainsi qu'au financement des activités de formation des jeunes ;

b) Les entreprises ne sont tenues de verser à l'organisme paritaire agréé une contribution de 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence affectée au financement du coût de temps de formation que si elles ont la possibilité de déduire cette contribution des versements qu'elles doivent effectuer aux organismes gestionnaires du congé individuel de formation.

(1) Tiret 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 paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est instituée.

Cette commission, investie des missions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par profession syndicale représentative au niveau national et de représentants de l'union du grand commerce de centre-ville en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Une négociation de branche sera engagée afin de préciser les missions et missions de la CNEFP et d'élaborer son règlement intérieur dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention collective nationale.

Démonstration

Article 12 - Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Dans le champ d'application de la présente convention collective, on entend par démonstration la pratique commerciale qui consiste à mettre à la disposition d'un fournisseur, dans le cadre d'un accord global de coopération commerciale, un établissement sur lequel il fait passer par un ou plusieurs de ses salariés la promotion et la vente des articles qu'il produit et/ou commercialise.

Les démonstrateurs et démonstratrices sont les vendeurs qualifiés détachés par les fournisseurs dans les magasins afin d'y assurer la promotion et la vente des produits de marques.

En tant que salarié du fournisseur, le démonstrateur (ou la démonstratrice) bénéficie de l'ensemble des garanties sociales, et notamment des garanties conventionnelles, applicables chez son employeur, ainsi que des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise existant chez ledit employeur.

En tant que salarié détaché, et tout en relevant du pouvoir disciplinaire de son employeur, le démonstrateur (ou la démonstratrice) est tenu au respect des règles de discipline, d'hygiène et de sécurité du magasin dans lequel il exerce son activité. Les règles qui régissent la durée de son travail sont celles applicables chez son employeur ; son activité s'exerce dans le cadre des horaires d'ouverture du magasin dans lequel il est détaché. Il doit avoir accès aux installations sanitaires - de restauration notamment - du magasin dans les mêmes conditions que les salariés du magasin.

En outre, les dispositions suivantes sont applicables, conformément à la charte sociale qui sera annexée à l'accord de

coopération commerciale conclu entre la direction du magasin 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 convention collective qui lui soit applicable, l'entreprise qui emploie un ou plusieurs démonstrateurs ou démonstratrices fera bénéficier ce ou ces salarié(e)s de l'ensemble des avantages ou garanties conventionnelles accordés par la convention collective nationale des gérants magasins et des magasins pluriprises aux employés du magasin dans lequel ils sont 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 entreprises dans lesquelles il n'y a pas de comité d'entreprise auront accès aux activités sociales et culturelles du magasin dans lequel ils exercent leur activité, dans les mêmes conditions que les salariés du magasin.

Il en ira de même des démonstrateurs et démonstratrices employés par des entreprises dans lesquelles existe un comité d'entreprise lorsque la direction de l'entreprise qui les emploie aura indiqué, dans la charte sociale annexée à l'accord de coopération commerciale conclu avec la direction du magasin, qu'elle les fera bénéficier des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise du magasin plutôt que des offres sociales de son propre comité d'entreprise.

Les entreprises qui emploient ces démonstrateurs ou démonstratrices versent un pourcentage du salaire de ces salariés égal à celui versé par la direction du magasin, au titre des activités sociales et culturelles, pour ses propres salariés.

Article 12-3 - Charte sociale

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Le détachement du démonstrateur (ou de la démonstratrice) fera l'objet d'une charte sociale, annexée à l'accord de coopération commerciale conclu entre le directeur du magasin et le fournisseur, qui fixera l'ensemble des obligations des parties au bénéfice du salarié détaché, et notamment :

- la garantie de rémunération qui, en tout état de cause, ne sera pas inférieure à celle accordée par la convention collective nationale des gérants magasins et des magasins pluriprises aux salariés du magasin pour un emploi de même nature ;

- l'engagement du fournisseur à reconnaître l'existence d'un éventuel mandat électif au sien du magasin pour la prise en compte de la proposition écrite le concernant prévue par les

textes légaux ;

- l'engagement du fournisseur, si aucune convention collective ne s'applique dans son entreprise, d'accorder au démonstrateur (ou à la démonstratrice) l'ensemble des avantages et garanties accordés par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires ;

- les activités sociales et culturelles dont bénéficiera le démonstrateur (ou la démonstratrice), à savoir celles du comité d'entreprise du fournisseur ou celles du comité d'entreprise du magasin ;

- les règles et modalités de versement par le fournisseur des sommes destinées au comité d'entreprise du magasin, au titre des activités sociales et culturelles, s'il n'existe pas de comité d'entreprise chez le fournisseur ou si le fournisseur a décidé de faire bénéficier les démonstrateurs et/ou démonstratrices des œuvres sociales du comité d'entreprise du magasin ;

- l'engagement de la direction du magasin de ne pas intervenir auprès du fondeur sur tout ce qui concerne l'évolution de la carrière du démonstrateur (ou de la démonstratrice).

Cette lettre sera adressée par le magasin à l'employé concerné (démonstrateur ou démonstratrice).

Une lettre sociale type sera communiquée aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel du magasin.

La direction du magasin coopérera également au fournisseur le texte de la présente convention collective.

Article 12-4 - Instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La représentation du personnel de démonstration relève de l'ordre public social ; elle doit être assurée dans les conditions fixées par la loi et précisées par la jurisprudence.

Il est rappelé que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les démonstrateurs et démonstratrices :

- sont électeurs et éligibles pour l'élection des délégués du personnel du magasin dans lequel ils sont détachés ;

- peuvent être élus comme membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du magasin ;

- sont électeurs (mais non éligibles) pour l'élection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient des activités sociales et culturelles 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 ont droit à un ou plusieurs jours supplémentaires de congé en considération de leur ancienneté à la date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés ou des cadres, des grands magasins ou des magasins populaires) a cessé de produire effet cesseront d'acquiescer des droits à congé supplémentaire à ce titre, à raison de 1 jour supplémentaire par année de 10 ans, dans la limite de 4 jours pour ancienneté au maximum.

Pour chacun de ces salariés, ces années de 10 ans seront décomptées chacune à partir de la date à laquelle le salarié a acquis le droit à 1 jour 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 date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés des grands magasins ou convention collective des employés des magasins populaires) a cessé de produire effet cesseront d'en bénéficier, selon le montant qui leur était applicable à cette 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 acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification s'ajoutent pour la détermination de la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premières échelons de la classification professionnelle par des ministères de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 échelons bénéficieront de la première échelonne de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la deuxième 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 modalités de salaire à l'expérience seront 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, hors de la négociation annuelle sur les salaires 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 magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les échelons du présent article dériverait d'un avantage que le montant du bénéfice de la prime d'ancienneté, pour ne pas être en bénéfice, en renonçant à

la pimir 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 alqepuipnt une dtissooipin aaynt puor efeit la rvitreaaoilmon systématique du saaire meesnul de bsae de tuot employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation slrlaaiae diepus 3 ans. Dnas ce cas, la roelarviistoan 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 eersnretpis et vis-à-vis des pvioorus picbuls ;
? elle exerce un rôle de vlilee sur les cnidtnoios de triaavl et l'emploi ;
? elle asrsue l'ensemble des négociations piaetriars dnnot l'objectif est de miedofir ou de farie évoluer la cennvtoion cctetoliville ;
?elle établit un roppart auennl d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données naoiltane mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rppaort cpronmed un blain des adcdors cicleoftls d'entreprise cconuls dnas le carde du tirt II, des ciethpras Ier et III du titre III et des tierts IV et V du livre Ier de la troisième partie, en peiriatlcur de l'impact de ces adcdors sur les cotniidons de tiaravl des salariés et sur la cruroncnee etrne les ereesriptns de la branche, et formule, le cas échéant, des riatmdcomaeonns destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une coipe de ce rpoprat est tasrinsme à cuhqae orsagaonitin sydnailce représentative de la bhrcae(2) ;
? elle rned un aivs à la damnade d'une jitiudorcin sur l'interprétation d'une ceonovitnn ou d'un accrod clleoctif dnas les coidnitnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Elle puet également être ssiiae à la dmdenae d'une oitasganiorn slacydine ou praloatne représentative de la bcarne ;
? elle puet également ecxeerr les mnoissis de l'observatoire piatrirae mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du tviraal ;
? elle tenit einfñ à dtspsiioion de ses mreembs les ceoips des adrcocs de bcarne et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

2. Csipitmoon de la CPPNI

La ciosmoimns est composée petnieaamrrit d'un collège eoeylump et d'un collège salarié.

En tnat que mebrmes de la CPPNI, et lorsqu'ils trnvalileat dnas des erepsnteirs de la branche, les représentants de ce sneod collège bénéficient de la pcroiteton prévue par les doitsinopss légales aleliabcpss aux délégués sicydnuax en cas delicenciemnt.(3)

2.1. Puor les réunions de négociation de branche

Le collège salarié est composé des onagsotairins sncydieals représentatives au nieavu de la branche.

Chacune de ces oirsnagaontis syeianclis copmsoe sa délégation dnas les coindtons prévues à l'article 3.2 du texte de bsae de la cotnenoinv collective.

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

2.2. Puor les atrues ineactntss paaerriits de la branche

En dohres des réunions de négociation de branche, dnnot l'objectif est de meodifir ou de farie évoluer la cnvtoienon 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 cmmsoioisn est rquisee puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Peuvent ptiaiecprr aux réunions les tulreaitis et lrues suppléants.

Un mmbere salarié ou euoleympr ne puet pitcearipr à un vtote ralitef à un différend connanrect une ernneitpse 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 prpticiaer au vtote à la place du trlituaie de la même otsrgrniiaon sniyalcde représentative.

Les mmerebs tarueliits et suppléants snot dntsaieitars des ciaovnotcnos 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 bnrcrahe qui snot dtneeceimrt soesuims aux règles de représentativité légales.

Ce bruaeu est désigné comme siut : tuos les 2 ans, la csoiimsomn cihioist parmi ses mreembs un président et un vice-président.

À chuaque renouvellement, la répartition des postes se fiat antvetimnrleeat et piraameerintnt etnre l'organisation prnalaote et les oonaniirstgs 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 otoinigrsnaas silcaeydns de chaque collège dneviot être représentatives dnas la bcarne puor siéger au sien de cttee instance.

3. Fneeoicomntnt de la CPPNI

3.1. Périodicité des négociations

Sauf volonté esrexpse 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 cdtoinnos 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 dtemnouns de tiaarvl des réunions de négociation de bnhrcae seront envoyés au minos 8 juors aavnt 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, rleiaevts à la coveoinntn collective, la validité des arcdocs de bnrcrahe est dctrmneeeit sisomue aux dtnoospisiis légales et réglementaires.

3.2.2. Puor les aurets iatncness paritaires

En drehos des réunions de négociation de branche, dnnot l'objectif est de moifdeir ou de fraie évoluer la continvoen collective, les décisions tneninet également cptmoe de la représentativité des oiaaigrsntnos salcendiys et prlentaoas selon les règles prévues

par le cdoe du travail.

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

Les procès-verbaux précités snot notifiés aux parties.

3.3. Procédure de tisniassmorn des accords

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

L'envoi par voie 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 alcIneutmeet 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 cmiqunuoe 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 cmleiaenvuutmt par cireruor recommandé aevc ddnamee d'avis de réception et par coieur électronique.

Le dsosier de sisaine est composé des éléments stnvais :

? l'indication du ou des ttxees sur luesqels diot preotr l'interprétation ;

? une ntoe précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

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

Lorsque le dsosier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

? procède à la coctnviaoon des mreebms de la cosiomismn par ceiruorr phiyque ou par voie électronique au moins 15 juors anavt la dtae de la commission. Ces mrebems snot daitsnaeertis de la copie de l'ensemble du dosier de siasine ;

? imnfore l'auteur de la sniase par cireruor pysiue ou électronique de la dtae du pniot de départ du délai dnot disopse la cmsoimsion puor rndere un avis.

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

Avant de rdenre un avis, la coismismn puet dmednear tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un neauovu délai de 2 mios cuort arlos à ctmepor de la niociaiotftn au dmeduanr de la bnnoe réception des irnfomnioats demandées.

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

4. Préparation des réunions

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

La durée de msie à diotspioisn puet crsoedrrpone 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 villee de la CPPNI ne snot pas à la cgrafe des salariés memeebrs de cette commission.

(2) Alinéa étendu suos réserve du repect 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 aivner professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du rcesept des dpsinosotiis de l'article L. 2234-3 du cdoe du taviarl et de l'application du pincipe 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'interprété par la Cuor de Citaoassn (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 qteiousns d'ordre cictlolef non prévues par la présente cinneotovn pnrouort firae 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 anntvae srea déposé à la dceiioitrn départementale du tviraal et de l'emploi de Paris, un eeixarmlpe srea également reims au secrétariat-greffe 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, pvnuet 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 osraiioitngan sanldycie ou asoioctiasn 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 disnospiots des acerlits 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 jiun 2000.

TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Patrons signataires	Union du gnrard cmcomree de centre-ville (UCV), 8, plcae d'Iéna, 75116 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des svceires CFDT, 14 rue Scandicci, 93508 Ptnain ; Fédération commerce, sirvecas 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 atlcres 2 à 20 ci-après fxneit les dpooiinsitss particulières applbieclas aux atgnes de maîtrise des errpsetneis crpimesos dnas le chmap d'application trriaoiterl et pnsrsoonefiel de la ctnenioovn cleoivtcle nliitnaoae des gradns msaniags et des minagss populaires.

Article 2 - Définition de la maîtrise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Snot considérés cmmoe antegs de maîtrise les salariés qui :

- siot asunsert de façon permanente, suos le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, anisi que l'initiation du pesrnoenl de ces équipes aux procédures et méthodes à aippeluqr ;
- siot possèdent une responsabilité de compétence technique, asintmrtdaviie ou commerciale.

Les foctonnis exercées par les anegts de maîtrise crptnooemt la réalisation des oiebcfjts qui luer snot fixés par l'utilisation de myoens et de méthodes définis et nnaremeomlt connus, dnot le choix et la csnmioabion eienxgt un aorppt poneernsl d'interprétation et d'organisation.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Suos réserve des décisions de mdfofotociian ou de sbutsttiion qui purroont être prseis par accord, les agents de maîtrise cnroesoenvrt les aenagatvs iviuenildds acquis, en alciaoopptin de la cotnnoiven clolvictee ntioaanle des employés des grndas maisgans du 15 orbcote 1982 ou de la cnoitvnoen cclivletoe noalntiae des employés des mgainass polaeriups de la même date, à l'expiration du délai pndet leeuql ldatie conieotvnn a

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 cnloqu qu'à l'issue d'un période d'essai de 2 mois.

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

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

Dnas les jrous précédant son eagnemengt ou au puls trad dnas les 2 jrous suinvat la psire de fonctions, il srea riems à tuot aegnt de maîtrise, en dlboue exemplaire, un crtaont de traiavl écrit spécifiant :

- 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 lqlaluae le salarié est affecté ;
- l'emploi occupé ou la fniotocn exercée ;
- la ptsiooin dnas la clisfaitciosan plolenorienssfe ;
- la rémunération et les éléments la coamopsnt ;
- l'intitulé de la conovtnein clocvietle applicable.

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

L'intéressé diot rueetnrnor l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa sitaugnre précédée de la mtionen mnuasrctie " 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, tairlaalnvnt dnas l'entreprise et qui saerit estimé atpe à oecepcur le poste, snas drmcsoitianni d'âge ou de sexe.

La période d'essai n'est pas acplbiplae lrsuqoe l'accession à l'emploi d'agent de maîtrise cntsoutie une piooomtrn au sien d'une même entreprise. La niaomntion n'interviendra, en ce cas, qu'après un tpmes de poaiortbn de 2 mios pndneat lueqel 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 scosifaiattn dnas ses noeelluvs fntoiocns prruoa être réintégré dnas un eolpmi de même nvieau que cluei 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 chqauhe snes et ne dépassera pas 1 huree et dmeie dnas cqauhe sens. En cas d'accord du salarié, la moattuin porura être effectuée snas que ces codntoinis soient remplies.

Suaf arcocd du salarié, la matioutn 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 tepmraorie 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 jriiutfesa la rutpure du cnoartt de travail.

Article 7 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

En cas de cmhgeaennt 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 aroccd idrvetrnniea puor déterminer les cnntiodios dnas lsuleeeqls 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 pcnnaohe affectation), ansii que les fiars éventuels de

rtiereianapmt 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, cnoenpnrmet le rensmoreuebmt du dédit éventuel à peayr par l'agent de maîtrise dnas la ltmiiie de 3 mios de loyer.

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

Article 8 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

La durée du rlpceeammet d'un anegt de maîtrise poeoenrmerviist 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 comeplt des fncootins casodreporntt à un epmloi d'un nevaiu supérieur dneveu vacnat à tirtte définitif, il en srea tneu cmptoe dnas la csiiailslcfaon et la rémunération.

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

Article 9 - Dossier du personnel agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Auucn rarpot concnrenat les aetngs de maîtrise ne proru fregiur au disseor qu'après nfciatiiootn à l'intéressé, qui porura y firae frigeur ses oatbevsoirns et demadenr qu'un double lui en siot remis.

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

Article 10 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

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

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations 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 suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du 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 national obligatoire lorsqu'il est situé entre 2 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 acquise dans son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages ci-dessus énoncés à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne sera calculée que sous déduction 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 11 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et l'agent de maîtrise, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

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

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quel que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites 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 maladie ou d'accident constaté par certificat médical, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les agents de maîtrise ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du 3^e jour d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à leur assurer, sous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le montant de leurs antécédents mensuels versés aux taxes et pour les durées indiquées ci-dessous (1) :

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

Lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé, durant les 12 derniers mois, par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident, aucun délai de carence ne sera appliqué et l'absence sera indemnisée, dans les conditions indiquées ci-dessus, à partir du premier jour. Il en ira de même lorsque la maladie ou l'accident entraîne l'hospitalisation du salarié.

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les agents de maîtrise bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la contribution de la date d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de 3 semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la contribution de la date d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée (2).

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la contribution d'1 an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident de trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

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

(1) Alinéa 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

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 socaile et des régimes complémentaires de prévoyance, en ne retenant, dnas ce dreenir cas, que la prat des ptitraeonss résultant des vtereseemns 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 jvaneir 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Article 13 - Maternité

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Un congé est accordé aux agntes de maîtrise en état de georsssse solen les dpstnoioisis de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

La salariée devra atriver l'employeur du motif de son acenbse et de la dtae à l'elque elle ennetd reenpdre son travail. Dnas le cas où pednnat sa gsrsssoe la salariée a fiat l'objet d'un cgenmehnat d'affectation dnas les ciadoitnns prévues au perimer alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dnas l'emploi occupé avnat cttee actotfeiafn lorsqu'elle rpnreed son tiavarl à l'issue de la période de ssuenoispn définie au présent article.

Les intéressées ayant au mnios 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité slicoae calculée de manière à luer assurer, tueots indemnités comprises, le minitaen de ce qu'auraient été luers aetmtpeinnops ntes mleusnes pdnenat ttuoe la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en ctpome puor l'indemnisation complémentaire des asneecbs puor mliadae ou adncecit instituée par l'article 12 ci-dessus. Il ne puet entraîner aunuce diutniomin de la durée des congés payés.

5 mios anavt la dtae présumée de luer accouchement, les intéressées sneort autorisées à une entrée retardée et à une sorite anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement culbamule dnas la journée, et bénéficieront d'un tpmes de ropes de 20 meunits miniumm par jour.

Par dérogation, le tepms de rpoes de 20 meunits par juor et le 1/4 hruee d'entrée retardée et de stiore anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus srenot assimilés à un tmeps de tvairal eeiffctf et réglés cmome tel.

Le tpmes de reops et les possibilités d'entrée retardée et de soitre anticipée prévus dnas les duex alinéas ci-dessus seonrt accordés aux salariées à tmeps ptaeirl pro rtaa teriopms : la smmoe des tepms de ropes accordés à ce ttire au crous de la sinemae à une salariée à tpems priteal derva être, aevc la smmoe des tmeps de ropes accordés à ce trtie aux salariées à tpems complet, dnas le même rporapt que la durée hdaarmdiboee du tiaavrl de ctete salariée à tpems patirel aevc la durée hrdobaaideme légale.

Les ctioaustnnlos prénatales oeiairtlgbos pveuent aivor leiu pandnet les hreeus de tivaarl et snas prtee de salaire. La salariée devra présenter le velot condropsneart de son cnreat de santé (1).

Les viseits prénatales non oitgloaeibrs fenrot l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être atveri de la dtae de la vtiise prénatale, oagorlitibe ou non, mias qui arua leiu penadnt le temps de travail, au puls trad la vielle du juor de l'examen médical.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du cdoe du travail, les emxnaes médicaux oiotilabegrs rémunérés ne devant pas se liitmer aux slues emexans prénataux (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 sialcoe à l'enfance, une ouevre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente cniufe un efnant en vue de son atoopdin bénéficie d'un congé dnas les citoinndos prévues à l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Le (ou la) salarié(e) dvrea atverir l'employeur du mitof de son acnbese et de la dtae à l'qulelae il (ou elle) eentnd rrtetmee en vuuegir son crotnat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de mions de 5 ans lros de son apiodton et que le (ou la) salarié(e) ait au mnois 1 an de présence dnas l'entreprise, ce deernir (ou ctete dernière) bénéficiera, pdennat la durée du congé et dnas la lmtiie prévue à l'article L. 122-26 du cdoe du travail, d'une isintminaeodn complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité siolcae calculée de manière à lui assurer, toteus indemnités comprises, le mianetin de ce qu'auraient été ses amttnoepienps ntes mnueesls pennadt tuote la durée du congé.

Article 15 - Absences pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Il srea accordé aux salariés, sur présentation d'un bulelitn médical et suos réserve des vérifications d'usage, des atoisanuoitrs d'absence puor sogenir un ennaft mladae (1).

Suos réserve d'une ancienneté de 1 an, le pemier juor d'absence srea rémunéré s'il s'agit de la mdalaie attestée par caifirectt médical d'un ennaft à carhge de mions de 14 ans dnot la grdae n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cttee dernière diisisotopn ne purora être accordé puls de 4 fios par année civile, au père ou à la mère, qeul que siot le nbmore d'enfants.

En cas de maladie, attestée par ceiifartct médical, d'un efnnat handicapé, qeul que siot son âge, dnot la gadre n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du pemeirr juor d'absence srea accordé, suos réserve d'une ancienneté de 1 an, dnas la lmtiie d'un nmrboe mmxiuam de jrous d'absence rémunérés égal à 8 par année civile.

Ces aooniastiurts d'absence rémunérée puorront être utilisées, en fnction des bonises du salarié, par journées ou demi-journées, 2 demi-journées équivalant à une journée.

Si les duex ptaerns telviralnat dnas la même entreprise, les juros ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne puoront être pirs en même temps.

Ces jorus ou demi-journées d'absence rémunérée ne sneort pas assimilés à un tpmes de tiaravl effectif.

Si les cointniots indiquées ci-dessus ne snot pas réunies, le salarié puora 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 ouvert par les présentes dispositions aura été épuisé.

Un 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'horaire.

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

Article 16 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les agents de maîtrise bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié (moins de 1 an de présence dans l'entreprise) : 4 jours ouvrables ;

- mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

- mariage d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable ;

- mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;

- décès du conjoint ou du concubin non marié : 4 jours ouvrables (1) ;

- décès d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant autre que père ou mère : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un des beaux-parents : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 jour ouvrable ;

- décès du tuteur légal : 1 jour ouvrable.

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

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

- déménagement (1 fois tous les 2 ans) : 2 jours ouvrables.

Ces jours d'absence ne peuvent être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé, d'autre part, que le code du travail accorde à tout salarié une autorisation d'absence de 3 jours pour congé nascentiel survenue à 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 les articles 13 et 14 ci-dessus.

(1) *Terme 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 (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).*

Article 17 - 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 à 2 mois.

L'agent de maîtrise doit formaliser sa démission par écrit, remise en main propre contre récépissé ou adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, l'agent de maîtrise licencié sera autorisé à s'absenter 2 heures chaque jour. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise. D'un commun accord également, ces heures pourront être groupées.

En cas de licenciement, l'agent de maîtrise qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour interruption du délai-congé. En ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 18 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 est la date fixée pour l'entretien sur le licenciement

envisagé et la notification du licenciement est portée à 3 jours francs, afin de donner à l'agent de maîtrise qui ariat des obligations à former 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 19 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Tout agent de maîtrise licencié arols qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplisse pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée à partir du salaire mensuel moyen défini comme le 1/12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat (1).

A l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'incapacité constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge de l'agent de maîtrise lors du licenciement, se calcule comme suit :

- moins de 45 ans d'âge : 25 % du salaire mensuel moyen par année de présence ;

- entre 45 ans et 57 ans et 6 mois d'âge : 35 % du salaire mensuel moyen par année de présence ;

- plus de 57 ans et 6 mois d'âge : 30 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

Quatre années commencées mais non terminées ouvent droit à un complément d'indemnité égal à autant de douzièmes du complément d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté que l'année non terminée comprend de mois entiers.

Lorsque le licenciement a pour cause l'incapacité du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de moins de 55 ans lors de la notification du licenciement ;

- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 20 ci-dessous si le salarié est âgé de plus de 55 ans lors de la notification du licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (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 retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale (1).

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

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur prévient le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Lors de son départ à la retraite, l'agent de maîtrise perçoit une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir du salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et demi de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté ;

- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté ;

- 3 mois et demi de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté ;

- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté ;

- 4 mois et demi de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté ;

- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté ;

- 5 mois et demi de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté ;

- 6 mois et demi de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté ;

- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

Cette allocation sera également versée à l'agent de maîtrise qui prend l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais arols qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de 60 ans.

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

Fait à Paris, le 30 juin 2000.

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

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'Iéna, 75116 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Paitnn ; Fédération commerce, services et professions de vitrine 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, industrielles ou de services, à l'exception de l'application des dispositions relatives aux garanties sociales des cadres des administrations publiques et des entreprises publiques.

Article 2 - Définition des cadres

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Sont considérés comme cadres les salariés qui assurent, dans le cadre des fonctions et des attributions générales définies par la direction, la conduite des services ou la gestion des services ou départements dont ils ont la responsabilité.

L'exercice de leurs fonctions, qui implique une autonomie, implique et implique 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 minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- des compétences de gestion ainsi que de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et encadrent l'activité ;
- l'entretien de relations personnelles avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Conformément au décret du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche qui le souhaitent peuvent de la faculté d'intégrer certains 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 dans la catégorie 5, en application de l'accord du 31 mars 2008 relatif à la classification professionnelle, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Sous réserve des décisions de modification ou de suppression qui pourront être prises par accord, les cadres bénéficient des avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des cadres des grandes entreprises du 8 février 1983 ou de la convention collective nationale des cadres des entreprises privées de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel l'entreprise a continué de produire effet.

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.

Durant cette période, l'entreprise 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 conviennent 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 devra respecter un préavis de 1 mois, sauf faute 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 prolongation de la période d'essai.

Lors de la décision de prolongation, le cadre devra être informé qu'il ne sera pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'ASSEDIC.

Lorsque la décision de mettre fin au contrat aura été prise par l'employeur, le cadre sera autorisé à s'absenter, chaque jour, pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Les absences, qui ne donneront 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 résiliation du préavis.

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

en double exemplaire, un carnet de travail écrit spécifiant :

- l'identité des parents ;
- 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 professionnelle ;
- la rémunération, les éléments la composant et ses modalités ;
- l'intitulé de la fonction ou du poste ;
- éventuellement, toutes autres conditions particulières, notamment concernant la durée du travail (conventions de travail notamment) ;
- le droit aux congés payés.

L'intéressé doit remettre l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention " lu et approuvé ".

Article 5 - Promotion et développement de carrière

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les enseignants ont droit en outre à une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens avec les cadres et leurs supérieurs hiérarchiques directeurs pour faire le point au moins 1 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 promotion d'un membre du personnel à une situation de cadre, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi.

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une dérogation des garanties précédemment accordées, sous réserve d'un changement du régime de travail (par exemple, passage d'un travail solennel à un travail ordinaire à un régime de forfait).

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

Article 6 - Formation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

L'enseignant a droit à la formation continue légale et obligatoire en matière de formation. Il peut, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et recevoir des formations d'enseignement.

L'emploi du temps du professeur a droit lui-même de s'occuper effectivement 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

Dépense 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 des conditions du bon exercice des fonctions de l'encadrement.

La mise à disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée pour lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement 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 préoccupations et facteurs de la vie des enseignants et leur complexité croissante, il est souhaitable que la direction mette en place des problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir, y compris l'évolution de son statut 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 invariables pour les hommes et pour les femmes.

Si les fonctions d'un cadre appellent exceptionnellement 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 applicable 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'affectation temporaire à un poste de qualification supérieure pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra, en sus de son salaire habituel, une prime. Le montant de cette prime sera déterminé par un accord négocié dans l'entreprise et sera au minimum de 8 % du salaire de base de la personne qui effectuera le remplacement.

Après 6 mois de rampelement dans l'exercice complet des fonctions cordonnées à un emploi d'un niveau supérieur d'ancienneté à titre définitif et pour lequel il n'aura pas été fait appel à une embauche, il en sera tenu compte dans la qualification et la rémunération, sous réserve de l'acceptation de la totalité des conditions liées à cet emploi.

Article 10 - Dossier du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Aucun rapport concourant le personnel d'encadrement ne pourra frapper au delà de ce qui est fait à l'intéressé, qui pourra y faire frayer ses observations et demander qu'un double lui en soit remis.

Dans les entreprises qui établissent des évaluations périodiques de leurs salariés, ces évaluations doivent être portées à la connaissance des intéressés, qui pourront y faire frayer leurs 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 maladie ou d'accident constaté par certificat médical, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du premier jour d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à leur assurer, tous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le maintien de leurs antécédents de services sociaux aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous (1) :

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

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

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

Si plusieurs arrêts de travail ininterrompus au cours d'une même année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la servitude de la date d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de 3 semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la servitude de la date d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée (2).

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie s'appliquent aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la durée de 1 an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident de trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail peremptoire.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord noitamin insensibles à l'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 salariés féminins en état de grossesse solennellement de l'article L. 122-26 du code du travail.

La salariée devant l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entendra reprendre son travail. Dans le cas où pendant sa grossesse la salariée a fait l'objet d'un congé 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 son absence 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 leur assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été leurs antécédents de services sociaux pendant toute la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou adénocarcinome instituée par l'article 11 ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

5 mois avant la date présumée de luer accouchement, les intéressés sont autorisés à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement cumulable dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de 20 minutes mnuitiers par jour.

Par dérogation, 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 tel.

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 proportionnellement : 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 hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Les congés prénatales obitogéniques peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le certificat médical de son état de santé (1).

Les congés prénatales non obligatoires font l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être avisé de la date de la visite prénatale, 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 sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail (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 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. 122-26 du code du travail.

Le (ou la) salarié(e) devra aviser l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lors de son adoption 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 indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la

sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le montant de ce qu'auraient été ses antécédents mensuels pendant toute la durée du congé.

Article 14 - Absences pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

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

Sous réserve d'une ancienneté de 1 an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 14 ans dont la grade 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 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 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 absences d'absence rémunérées pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, 2 demi-journées équivalant à 1 journée.

Si les deux parties conviennent dans la même entreprise, les jours ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

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

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 ouvert par les présentes dispositions aura été épuisé.

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'horaire.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art.*

Article 15 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les cderas bénéficieront, sur jaifcostiuitn et à l'occasion de ctnriaes événements familiaux, d'une atosiraoun eeellxpcnnitoe d'absence accordée dnas les cndoinois suniaevts :

- 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 jruos oaulbvers ;
- mgraaiie d'un frère, d'une seueur : 1 juor oaulbvre ;
- miraage d'un preant (père ou mère) : 1 juor olrvbaue ;
- décès du cnjoonit ou du ccoubnin 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 oalruvbe ;
- décès d'un dadcensent 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 puls de 300 kilomètres du domicile, il est accordé 1 juor supplémentaire ;

- première ciumonomn d'un enanft : 1 juor obalurve ;
- déménagement (1 fios tuos les 2 ans) : 2 jruos 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 tvaialr ardocce à tuot salarié une artiuitsoaon epcxlnnietolee d'absence de 3 juors puor chuqae 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 eanfnt 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) *Treit étendu suos réserve de l'application des dospnsioiits*

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 iposome un cnhgmeenat de résidence, la miaoofctiidn du leiu ou de la znœ 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 aocrd sur le mntaont 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 firas d'un déplacement préparatoire que le cdare arua la faculté d'effectuer aevc son cojnnoit puor se rndree sur le leiu de sa nveolule affectation.

Les fiars de déplacement de résidence, lqosure l'employeur n'a pas prévenu le carde dnas les délais saftifsuns puor donner congé régulier à son propriétaire, cepmonnrent le rnuersboeemt 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 cmoe déplacé et indemnisé comme tel. En principe, cttee initnoasmein srea allouée pndanet 3 mios au maximum, suaf arccod etnre les preatis poongnarelt ce délai, en cas de nécessité.

En cas de licenicemnet 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 fialmlle au leiu de sa résidence initiale. Le rnneueboemsmt srea effectué sur présentation des pièces juisitfetaicvs 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 suiavt la nitfticiooan du licenciement.

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

Lorsqu'un mbrmee du pnoresnel d'encadrement est appelé à ocpeucr un pstoe dnas un établissement situé hros du treiirrtœe métropolitain à la situe d'un egegannmet ou d'une mutation, il srea établi aanvt son départ un caotrnt écrit, ou un anneaft à son contrat, qui précisera les contdniois de cet eegggnmeat ou de cttee mutation.

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

En cas de rupture du contrat de travail 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 cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 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 donnent lieu à indemnités dans les conditions suivantes :

Pttes déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le cadre de rejoindre sa résidence.

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

Si, du fait de son déplacement, le cadre est dans l'impossibilité de rendre le rapport de mission dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatoire lui sera allouée selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Ganrds déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au cadre de rejoindre sa résidence.

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

Frais de voyage

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

Indemnité de séjour

Les frais de séjour, de repas et de logement sont remboursés sur justificatifs 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'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, dans l'entreprise, des relations 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 disponibilité du travailleur sont assimilés 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 effective pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnité complémentaire par l'employeur ;

- le congé d'adoption ;

- le service national 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 acquise dans son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages correspondants à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait 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 oratoire ne sont pas imputées sur le congé annuel, et le cadre, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père ou mère de famille ;

- 75 % s'il est marié ;

- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quel que soit le nombre et la durée de congés des 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 lettre recommandée avec accusé de réception ou de sa remise en main propre contre récépissé.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés sont autorisés à s'absenter, chaque jour, pendant 2 heures. Ces absences, qui ne donnent 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.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour interruption du délai-congé.

Article 21 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la durée 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 a eu des avis contraires à l'avis de 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 22 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2000

Tout salarié licencié alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplait pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à sa prise de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée à partir du salaire mensuel moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat (1).

A l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'incapacité constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge du salarié lors du licenciement, se calcule comme suit :

- pour les années comprises entre et 5 ans : 25 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;
- pour les années comprises entre 5 et 10 ans : 30 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans : 35 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;
- pour les années au-delà de 15 ans : 40 % du salaire mensuel

moyen par année d'ancienneté.

Chaque année commencée mais non terminée ouvre droit à un complément d'indemnité égal à autant de douzièmes du complément d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté que cette année non terminée comprend de mois entiers.

L'indemnité calculée comme il est indiqué ci-dessus est majorée de 10 % si le salarié est âgé de plus de 45 ans et de moins de 50 ans lors de la rupture du contrat, et de 20 % si le salarié est âgé de plus de 50 ans et de moins de 57 ans et 6 mois lors de la rupture.

L'indemnité de licenciement due en application du présent article est plafonnée à 15 fois le salaire mensuel moyen.

Lorsque le licenciement a pour cause l'incapacité du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de moins de 55 ans lors de la notification du licenciement ;
 - l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessous si le salarié est âgé de plus de 50 ans lors de la notification du licenciement.
- (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 122-14-3 du code du travail (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 retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à sa prise de la sécurité sociale (1).

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

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Lors de son départ à la retraite, le salarié percevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir du salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de slraiae 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 prair de 16 ans d'ancienneté ;
- 3 mios et dmei de slriaae à pairtr de 19 ans d'ancienneté ;
- 4 mios de sarliae 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, scribes 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 magansis et des magsains ppoaeulirs aaeivnt exprimé, au mmoent de la négociation de la ctnoenoinv cvoclleite nlnoaitae du 30 juin 2000, la nécessité de rdnfoere les cafalcsnsitoiis plnerlsoefoseins ieuss des duex aecnnnies civtooennds collectives. Ils cstanneott que les aeceinnns classifications, remesis en vigueur puor une durée déterminée par l'accord du 11 avirl 2001 et l'accord du 30 sembptree 2002, dnas l'attente d'un arccod sur une clisiaiaocfstn pnnloifsleroese unique, ne s'appliquent puls duipes le 1er juillet 2003. Les ptriereanas suoicax de la bcernahe des gadnrs mignaass et des maasngis pilaroepus prgnaeatt une volonté cumonme de garantir, dnas les eistrprnees qui relèvent du champ d'application de luer coentonivn collective, la cohérence des ditoisspnois qui s'appliquent aux salariés qui y snot employés. En conséquence, ils ceonninevnt de mterte en pclae une nlelovue cisolactiaisn professionnelle. Cttee csacloisiatfn est annexée à la cionnetovn cvolitlcee ntlnaioe du 30 juin 2000, sloen les diisnitsoops définies ci-dessous.

Préambule

La cacfltiatsiison pelnosnioslfere des epiomls a puor ojbte l'évaluation et le pnnmetniooist des différents eipomls de la pfosisroen sleon des règles communes. Elle sret de srouppt aux anmtntpeepois minmia garantis. La cfsitcslaaoiin conmeprd 8 niveaux : 4 naveux d'employés, 1 nevaiu de maîtrise et 3 nviaux de cdears et 2 échelons dnas cauhqe nieavu d'employés. Les navuix 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 elpomi 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. Ctete liste est réexaminée au moins une fies tuos les 5 ans. Les modalités de msie en oeuvre de la cotisilaacsfn 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 srlraiae à ptairr de 37 ans d'ancienneté.

Cttee aatcloioIn srea également versée au cadre qui prderna l'initiative de son départ à la rtraeite aavnt de réunir les cioodntins 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 ttuae 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) Alinée 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 slmipes et répétitives. Les intnsrtciuos reçues snot précises et définissent complètement le taiavrl 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 frmaoitn particulière. L'emploi est assclecibe aevc les sulees csnaeiansoncs éventuellement aciuqess au cuors de la scolarité obligatoire.

On dgisnitue 2 échelons dnas ce nvieau :

Pour tniier ctompe de la maîtrise des tâches, aqcsuie du fiat de la prtaique professionnelle, le pasage du pireemr échelon au snocod 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 jiaevnr 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 poariitrries au titre de la période de psooaeslaorfisintinn et du dorit invudiidel à la faomoirtn (DIF).

La réalisation d'une période de peasaoirnfiosiosntln ou d'un DIF luer donne la possibilité d'accéder à un pstoe de nviaeu II. Cttee possibilité est examinée aevc une atitetnon particulière lros de la rtornecne liée à l'entretien pnnroifssseol visé à l'accord du 12 jnvaiar 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 iiotntuscrrs précises et détaillées. L'initiative rieuqse s'exerce dnas le carde des méthodes ou procédures en vigueur.

Les opérations exécutées peevnut nécessiter les caninsseonacs de bsaaie un métier, snas en eigxer la complète maîtrise. La ftrooaaimn rusieqe cornporesd na naeviu du 1er clcye de l'enseignement tcqeunihe (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On dsuiitnge 2 échelons dnas ce naievu :

Pour tienr 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 psasgae du pireemr échelon au sendoc s'effectue au puls trad après 18 mios d'exercice de l'emploi.

Niveau III

Les eompils classés à ce nveiau requièrent une technicité professionnelle. Ils cetromnpot la réalisation de truaavx variés. L'autonomie est réelle mias limitée à l'organisation qoiendnite du trvaial dnas le cdrae de l'objectif fixé.

La foomrtian reuqsie crrsooenpd au naievu du 1er clcye de l'enseignement thiquncee (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On dsngiuite 2 échelons dnas ce neaviu :

Pour tienr compte de la maîtrise de la technicité pillsseoennorfe 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 tvraux complexes. Ils requièrent la maîtrise complète d'une technique. Ils iieqlnpunt de rechercher, aanselyr et interpréter des ifnartnoims variées aynat pusrueils oeginris et poafis incomplètes. L'autonomie est sfiasfnute puor teiratr les aléas, résoudre les problèmes rencontrés dnas des sutitoains imprévues et fexir les priorités dnas les tavuarx à accomplir.

La frmaiton rsiqueue conesprod à un naeviu de tpye bac, BT ou BP, en rproprat aevc l'emploi, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On dnuigtsie 2 échelons dnas ce navieu :

Les eoipms crmtnoopat une prat snfgiicitiave d'assistance à des pnnoreses de mondrie qciaaufitolin snot classés au scenod échelon.

Maîtrise

Niveau V

Les emplois classés à ce nvaieu 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, asnii que d'initiation du psnerenol de ces équipes aux procédures et méthodes à apuqliper ;

? siot de posséder une responsabilité de compétence technique, aidvrsnittmiaie ou commerciale.

Les fnonitocs exercées conotpmet la réalisation des otjcfeibs fixés par l'utilisation de meyonns et de méthodes définis et connus, dnot le cihox nécessite des capacités d'organisation.

La ftmaorion rseiuqe coroensprd à un neaviu d'études supérieures de tpye bac + 2, en rrapot 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 ebnmlsee oegannanrsiotl ;

? siot d'apporter une ctuiinrtboon ilveuddnliie puor réaliser des tvruaax coeelixmps 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 budgets et myneos alloués. L'impact de l'exercice de la foicontrn est ssblniee sur son périmètre d'activité.

La fmroatoion riquesue cneprsorod à un niaevu d'études supérieures de tpye bac + 3 ou + 4, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Niveau VII

Les eioplms classés à ce niaevu requièrent d'assurer la responsabilité d'un diaonme d'activité, qui puet cmopreotr pruleisus esenbmles organisationnels, et, dnas le périmètre de responsabilité, de pnrrede les décisions nécessaires à la msie en oreuve de la ptliquoie de l'entreprise et à la réalisation des obicfjtes fixés. La responsabilité s'exerce siot dnas le management, siot par une cttiubirnoon iduvldeliine de neaviu expert.

La ftinoocn crotmpoe la négociation d'accords aevc des incptiimaos à myeon tmere et la pispooiortn d'une pluoiquite 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 sfgiicantf sur les résultats du périmètre de responsabilité.

La fortioman ruieqse coeopsrrod 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 naevu requièrent :

? d'assumer la responsabilité d'une des fotnicnos intapotemrs de l'entreprise ;

? de ptpieiarcr 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 corrusrntie l'organisation et de décider des mynoes à mttere en ovuree et de luer structuration.

L'autonomie est très large, dnas les leiimts de la délégation reçue de la deiitrocn de l'entreprise. A ce neiavu de responsabilité, l'impact des décisions est siiftigicanf sur l'ensemble de l'entreprise et puet être concrétisé dnas son résultat opérationnel annuel.

La fotrmaoin ruieqsee 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 ctaoicsilfasin ne ccenrne 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 parorititires de fomioratn définis par l'accord du 12 janievr 2005 rilteaf à l'accès des salariés des gnadrs mangisas et des minasgas prpoleaius à la fionraotn tuot au lnog de la vie professionnelle, les traleuiits des eioplms classés dnas tuos les niavues de la présente coslitcasifian pnuevet bénéficier d'actions de fooatrmn ou de validitaan des aiuqcs de l'expérience aanyt puor oitbcejf de fsraioevr luer évolution par l'acquisition de coanncsnaieess et de compétences pninoleslreofses complémentaires et de luer petterrme par l'acquisition ou le développement d'une qlitiacoaiufn l'accès à un eomlpi de même nieavu ou d'un nveiau supérieur dnas l'entreprise.

Article 3 - Emplois repères

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Les différents eoilmps etisnxt dnas les eteinreprss de la brhcane snot classés par aptiipolacn des définitions de neviav et d'échelon indiquées à l'article 1er du présent accord.

Puor fiitetalcr ce classement, citreans eliopms ? qu'on puet qlaueir d'emplois repères ? snot répertoriés et classés ci-dessous. Ces eiolmps snot classés à luer pesennimitonot mmainil dnas la glirle et représentent un puancgetore siafiicgitnf des epiloms de la branche.

Les dénominations rteeunes résultent des tâches pcrpiaenils confiées au titulaire, de l'activité dinmntoae ou de la spécialité exercée.

Il est souligné que :

? dnas un établissement donné, ces epmilos repères n'existent pas tuos nécessairement ;

? sleon les entreprises, des epilmos aauegnls pnvueet petror des dénominations différentes ; c'est dnoc par référence à ses caractéristiques propres, et non par sipmle référence à sa dénomination, que caquehe eopmli diot être classé.

Cete ltsie est établie suos réserve de l'évolution des activités et des meods d'organisation, qui puet aenemr à sa révision.

Employés

Neiavu I

Anget d'exploitation.
Approvisionneur(euse).
Réassortisseur(euse).

Nveiau II

Cariste.
Vendeur(euse).
Caissier(ière).
Agent de maintenance.
Employé(e) administratif(ve).

Nveiau III

Cariste.
Vendeur(euse).
Caissier(ière).
Professionnel(le) de l'alimentation (boucher, poissonnier, charcutier, traiteur, fromager, etc.).
Etalagiste.

Technicien(ne).
Secrétaire.
Comptable.

Nivaeu 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.).

Nveaiu V
 Assistant(e) de direction.
 Rnpslaosbee administratif(ve).
 Rplsesonabe technique.
 Rnelpsasboe de vente.
 Rlepbsaonse de caisses.
 Gniraitonsee de produits.

Cadres

Nveaiu VI
 Rolspnabsee d'équipe de vente.
 Rapoesnslbe de sevice (administratif, logistique, technique, etc.).
 Acheteur(euse).
 Neaivu VII
 Adjoint(e) de direction.
 Rlspbnseaoe de srcivee (administratif, logistique, technique, etc.).
 Directeur(trice) d'établissement.
 Acheteur(euse).
 Niaevu VIII
 Directeur(trice) d'établissement.
 Directeur(trice) de département ou de fntoocin support.

Article 4 - Modalités et garanties d'application
En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

L'application de la ccasfilsaion instituée par le présent txtée s'effectue solen les modalités et gnaitaers 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. Ciiossmomn de msie en palce et de svuii en entreprise

Dnas les 3 mios svnuaiat le dépôt du présent texte, une cimossiomm de msie en pacle et de svuii est constituée dnas cuhage 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 oisagtrnnaios sedaiynlcs représentatives au niveau national, et d'un nmorbe 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 nvauex de la présente classification. Les dunmcoets rfteails aux taaurvx de la csosmimoin dvniet être communiqués aux mrebeams 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 usgae dnas l'entreprise.

Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'emploi et à la formation

Une cimmossoin ptiriaræ de sivui est constituée puor 24 mois, au nievau de la profession. Elle est composée d'un représentant tltairuie et d'un représentant suppléant de chuanee des osnnrtaoaiigs seilycadns segraiantis du présent tetxe et d'un nombre égal de représentants de l'UCV.
 La cmiooisn est saise de tuot problème d'interprétation du présent ttxete par l'une des pirteas à la négociation.
 La pairte la puls dlgnetiie saisit la cmioisn au moyen d'une lertte 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 cinvatoocn des mebeams de la commission.
 La cisoismon se réunit dnas les 15 jrous qui sniuevt la réception de la lertte 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 naievu des eplimos résultant de l'application de la présente csasotiaflcin snot notifiés ieeldinmvlndeut à cuaqhe salarié concerné.
 L'application de la présente ctiiasaflsocn ne puet pas aivor puor effet une diuiimotnn des anmetneippots ntes mnseuels d'un salarié.
 Ctete appiclaotin ne puet en auunc cas entraîner le déclassement d'un salarié, alutnemlceet classé cmmoe cadre, en suitiaton d'agent de maîtrise ou d'employé.
 Elle ne puet en aucun cas entraîner le déclassement d'un salarié, 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 dssiiiootps de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.
 Conformément aux dinoistpissos législatives et réglementaires en vigueur, il srea déposé à la diicroetn générale du tavrrial et au secrétariat-greffe du cinosel 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 chuanee des piartes sangrtaeiis 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 lttree recommandée aevc aivs de réception.
 Les paetris sianerigtas connnveenit de dmnaeder l'extension du présent arcocd auprès du mstnriie chargé du travail, conformément aux dosoinptiss de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Union du gnrard cecomrme 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, sevrices 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 coiiomssn prtairiae nitonala de l'emploi et de la fotimaorn pisfroenesnlloe (CPNEFP) est l'instance d'information réciproque, d'étude, de coareniocctn et de pioioiprtsn dnas le dimnaoe de la fraiotmon pnsoilslefroene et de l'emploi.

Ses missions, sa coopotisimn et son fmooeintnnncet snot régis par les diossipotins ci-dessous.

Le présent acocrd a le même camhp d'application, taerorriitl et professionnel, que la cnvnitoeon clivtoclee 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 nteaomnmt l'accord isseiepoofrrnntenl du 10 février 1969 et son aenavt du 21 nmrevobe 1974, l'accord iprntionnsrfseeol du 20 orotbce 1986, l'accord itrinronnpseeofsl du 3 juellit 1991 et ses différents avenants, en plriatiecur cluei du 5 jlleuit 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 ciomosimsn d'avoir une meuellire cannssaicone 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 CPFNEP 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 croouns fecirinsans de l'Etat (elle est en outre informée des cnlcnooiuss de ces études) ;

- de cnoiucorr à l'insertion plirlssooenfee des jenues et, notamment, de fumroelr des aivs sur les cionoitdns de msie en ouerve des fmrnooitas 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 ftoaiomn de la profession, à cuort et à myeon termes, en fctioonn ntmmaonet de l'introduction et du développement des noulleevs tlegchniooes et des nellueovs méthodes de taaivrl mseis en plcae ;

- de foemurlr des poiaronispts ccaroennt la lsite des foaoirmnts 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 nvaioamnite 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 ainctos de faooitmrn et à luer velaur pédagogique ;

- de pitecprair à l'étude des menoys de formation, de pefeenocmrtennit et de réadaptation psfnorseionles (publics ou privés) exsnaitt puor les différents niavux de qlioiciaauftn ;

- de rechercher, aevc les pioruvos plucibs et les ormansgeis compétents, les mueesrs perrops à aeurssr la pnleie utilisitoain de ces moyens, luer aotidpan et luer développement ;

- de fmleuror à cet efeft tueots ovarobtnsies et pnprisiooots uilets et, notamment, de préciser, en lisaoi 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 roacninscenase des qcaoifiulanitis (notamment des ctritieacfs de qiaiofuitlcan professionnelle) ;

- de suivre l'application des aorccd cnlucos dnas le carde des dostiiniippos prévoyant la négociation qiaqueuunnline de banrhce sur les ojtcfieibs et les priorités en matière de fooirmatn professionnelle.

La CEPNFP définit les qnuaiiltciaofs qui lui paraisnset dvoir être développées dnas le carde du crntaot de qualification.

La CPNEFP dsoipse des éléments chiffrés rteailfs à l'évolution de l'emploi dnas la pieosfsorn frnuios chuaqe année par l'UCV, ainsi que des tavarux cditouns par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qaitlianufcois du ceommrce 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 ceonitnvn 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 ntniaol et de représentants, ttiairelus 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 tuiialerts et les suppléants snot convoqués en même tmeps et snot deitastirneas des mêmes documents.

Le tiirutale et le suppléant penveut prpeciiaatr ebmnslée aux réunions.

Sules les tiealrtius dpessionnt d'un diort de vote. Toutefois, en cas d'absence du titulaire, le suppléant dsoipse de son doit de vtoe et, en cas d'absence du trulitiaie et de son suppléant, le trtiulaie puet dnnoer piuooovr à un artue membrbe tariutile de la commission.

Les représentants des oiarsnantogis sadinylces et cuex de l'UCV snot désignés puor une durée indéterminée. Cauhqe oiiaaostrgnn 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 CNEFPF 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, fneuiqrt 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 siecevrns 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 diort de vtoe soenit en nmbroe au mnios égal à la moitié du nmorbe ttoal des mrebeems 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 quruom n'est exigée puor la tenue de ctete nuevlloe réunion. Puor cuex des memembrs de la CPNEFP qui snot salariés d'entreprise de la profession, la ppicttaoiiran 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 clioclvtée nlatoniae des gnrads msnaagis et des mangsais populaires.

Les aivs de la coosimimsn snot pirs à la majorité albsuoe des mrbeems de la csoimmsion 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-greffe du censoil 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, qauie de Jemmapes, 75462 Prias Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos avnos le paliisr de vuos farie saiovr que, après décision du buearu fédéral de la fédération des cmoemecrs et des serviecs USNA psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la contionevn ccliloetve des garnds mnsagias et msnaaigs populaires, n° 3082.

Vueuillz 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 commerce de centre-ville (UCV).
Syndicats signataires	Fédération des sciences CDFT ; Fédération commerce, services et force de travene CFTC ; Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 31 mars 2008

Les prérequis saucoux de la branche des grands magasins et des magasins de puorias constatent la nécessité d'adapter l'article 14. 2 de la convention collective n° 14.2 du 30 juin 2000, à la suite de l'adoption le 31 janvier 2008 de son avenant relatif à la certification professionnelle.

En conséquence, ils conviennent des dispositions suivantes qui se substituent aux dispositions précédentes de l'article 14. 2 :

« Article 14. 2

Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail

Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même

Accord du 11 décembre 2009 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	UCV.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'accord n° 14.2 du 30 juin 2000 relatif au développement de la formation continue et à la sécurisation des parcours professionnels, la participation des salariés à la sécurisation des parcours professionnels et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle continue.

Les dispositions prévoient en particulier :

1. la création d'un fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSP), qui dispose d'un montant de rattachement calculé en application d'un pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue ;

2. la répartition de la contribution des entreprises entre la participation à la formation professionnelle continue et celle au titre de la formation professionnelle, qui est fixée par accord de branche ou par accord collectif conclu entre les signataires d'accord collectif d'un OPCA interprofessionnel, en l'absence de tel accord, la contribution est égale à un pourcentage uniforme des cotisations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties conviennent de la branche des grands magasins et des magasins de puorias constatent la nécessité d'adapter l'article 14. 2 de la convention collective n° 14.2 du 30 juin 2000, à la suite de l'adoption le 31 janvier 2008 de son avenant relatif à la certification professionnelle.

Article 1er - Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

fonction ou de fonctions de même qualification seniorité en comptant dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des modalités de salaires instituées dans les grilles de salaires des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première moitié de la prime au titre de l'ancienneté après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde moitié après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième moitié après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces modalités 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 grilles de rémunération.

Le bénéfice de ces modalités de salaires ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins de puorias qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des modalités de salaires instituées selon les dispositions du présent accord dériverait d'une prime d'ancienneté, pourront bénéficier de la prime d'ancienneté, pour autant qu'ils ne bénéficient pas de la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces modalités de salaires ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins de puorias qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la rémunération sera déterminée par le montant égal aux modalités de salaires visées au présent article. »

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le FSP est financé par une contribution représentative d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, sur la participation des entreprises au titre de la 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 pour la formation professionnelle continue (CPNFP) le 9 novembre 2009, ont décidé de verser pour 2010 le pourcentage de 13 %.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises sont versées au sein du comité paritaire pour la formation professionnelle continue et les sommes dues par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue sont 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 FSP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Pour l'année 2010 (masse salariale 2009), la répartition de la contribution des entreprises au FSP, au titre de la formation professionnelle et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

0,03575 % [0,55 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la participation à la formation ;

0,03575 % [0,55 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la participation à la formation ;

Pour les entreprises de 10 salariés et plus :

0,091 % [1,4 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la participation à la formation ;

0,091 % [1,4 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la participation à la formation ;

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, attribué à l'obligation de participation dans les conditions prévues à l'article L. 6331-14 du code du travail, la contribution est de 0,1365 % [1,05 % x 13 %] de la masse salariale de l'entreprise, répartie comme suit :

0,06825 % au titre de la contribution au financement de la formation ;

0,06825 % au titre de la contribution au financement de la formation.

Le présent accord enrreta en vuuegir au 1er jneviar 2010.
Les ptieras sganaetriis du présent aorccd cinneveonnt de se
réunir au début du quatrième ttmrsree de caquhe année puor
emaenxr la répartition de la cibnotutiorn puor l'année suivante.
Le présent accorcd est notifié à l'ensemble des oignnsoiarats
représentatives conformément aux doinitpsosis des actrlies L.
2231-5 et savunits du cdoe du travail. A l'expiration du délai
d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à ptarir de la dtae de
première présentation de la lrette recommandée aevc aivs de

Accord du 6 avril 2012 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	UCV.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CGT commrcee ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

Le présent accrod est coclnu en accpiaotilpn des dotspsniiois de
l'accord nanotail insoernropsiteenl du 5 ocoborte 2009 sur le
développement de la fatoimorn tuot au lnog de la vie
professionnelle, la polnisfstanioraseoin et la sécurisation des
pcroaurs professionnels, rseerips par la loi du 24 nmrvoebe 2009
realitve à l'orientation et à la fiaroomtn plorfeolinsense tuot au
lnog de la vie.

La loi du 24 nmrvboee 2009 met à la crhage des eriesntreps une
ctoibubnoirtn destinée au fonds piatriare de sécurisation des
prauocrs preofinsensenols (FPSP) qui a nemamtnot puor vaitocon
de cornibuter au fncmneeaint d'actions de fortioamn au bénéfice
de pcliubs spécifiques, salariés et deuanmerds d'emploi,
déterminés par accord-cadre ernte l'Etat et le FPSP.

La ciiruobtontn au FPSP, asisse sur la paatiprcition des
eteisnrpers au développement de la frtaimoon pnrsslfeeeionloe
continue, est versée par l'intermédiaire des osmgrneais
ceocelrults ptaareirs agréés (OPCA). Elle ne s'ajoute pas à la
piaiciptatron légale des entreprises, mias s'y impute.

Cette cnoruibtotin est égale à un peagtnuocre qui s'applique de
manière iueiqdne sur les ooliabnigts légales de fenianmecnt des
esireentprs au titre du paln et au titre de la professionnalisation.
Il est ttoeofius psilbose de fxier une répartition différente de la
cturintoibon des esreneptis par acorcd de branche, en vugieur au
1er jeianvr de l'année de collecte.

Les ptaenraiers siuoacx de la bnrhace des grnads mangsais et
mgiaanss peoripalus ont cnlcou un tel accrod le 11 décembre
2009. Ils cnnevoinet de le rlaepecmr par les dnsiootiisps ci-
après.

Accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCV.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

réception, nfioaint l'accord, il srea déposé à la dtcoiirn générale
du taivral et au secrétariat-greffe du csoienl de prud'hommes de
Paris, conformément aux dtsooisipnis législatives et
réglementaires en vigueur.

Les pateris senaigitaras cnoenviennt de dedmeanr l'extension du
présent arccod auprès du mitisnre chargé du travail,
conformément aux dtsoinsioips des alrectis L. 2261-15 et L.
2261-26 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, cunhace
des petrais siaigntears prroua demendar la révision du présent
accord. La dmnadee de révision, accompagnée d'un porejt de
modification, est notifiée à l'ensemble des piaerts sgratianies par
lrteite recommandée aevc aivs de réception.

Article 1er - Financement du fonds paritaire de sécurisation des
parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

En apcpiolitan des dsntptiioosis légales en vigueur, le pcguationree
de la ciibtootunn des elyprmoes au FSPPP sur luer praiciaiopttn
au trite du paln de fimatoron et de la poisitaeiosfnaornsln est fixé
aenllnmneut par l'Etat etnre 5 % et 13 %, sur ptopsrioion des
otannasiriogs représentatives d'employeurs et de salariés au
navieu naonital et interprofessionnel.

Les semoms deus à ce ttrie par les esrntpieers relnveat du cmahp
de la cinotnoevn ccloetvie nintloaae des gardns miagsnas et
mnaigsas puerliapos du 30 juin 2000 snot versées à l'OPCA
aueuql la bhncare a adhéré par accrod du 12 jvinaer 2005, le
FORCO.

Article 2 - Modalités de répartition de la contribution au FPSP

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

Le matnont ttoal de la ctbinoiourn des eernetpriss de la brhnace
au FPSP, due au tirte du paln et de la professionnalisation, est
égal au poirudt de la masse saillarae aenlnule butre (MSAB) et
d'un cofieeincft qui résulte du pncregauote appelé par les
pooiurs pcliubs et du tuax de la cbtrooniutin légale des
ernetpseris en fcnotoin de luer taille.

Il est réparti cmome siut :

? 50 % sur la pciaotptiiran due au ttrie du paln ;

? 50 % sur la piarpattoicn due au trtie de la professionnalisation.

Article 3 - Application, durée, notification, publicité, extension

En vigueur étendu en date du 12 mai 2012

Le présent accrod eerntna en vugieur le leedmainn de son dépôt.
Les pariets sinaitrgeas ciennoenvnt de fiare un balin avnat la fin
de cahuqe année cvliie et de réexaminer, le cas échéant, la
répartition de la cibrtuoiotn puor l'année suivante.

Conformément aux cnontidois prévues par le cdoe du travail, le
présent accorcd est notifié à l'ensemble des oitanganrisos
représentatives. A l'expiration du délai d'opposition, il srea
déposé à la diritceon générale du tviraal conformément aux
dsostonipiis réglementaires en vigueur. Un eraexplime srea
communiqué au geffre du cnseoil de prud'hommes de Paris. Les
pairtes stangairies ciennvnneot de demander, snas délai,
l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités
à accomplir.

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des eserinpetrs et
établissements, sis dnas le treirriote métropolitain et les DOM, qui
enexrect l'activité de garnd maaisgn ou de maagsin populaire,
définie suos le cdoe NAF 52.1H et 52.1E. Les cdeos NAF attribués
par l'INSEE aux elyorempus cneutsonitt une présomption de
classement.

Sont également compripis dnas le cahmp de cet aroccd l'ensemble
des établissements des sociétés de gndars magnsias ou de
mniaasgs peroluiaps qui n'exercent pas une activité nenttmeet
différenciée de clele de grnad magsian ou de maagsin ppraouile
et qui ont opté ou otrepnnot puor l'application de la cnitenooovn
civleotice des gradns masiagns et msaignas populaires, et
ntenaommt ;

? les mgnaaiss de ces sociétés n'ayant pas une activité ccrmliaemoe spécialisée ;
 ? luer sièges sicaoux et atreus établissements astdiariitfnms ;
 ? les ctarneels d'achat des sociétés de gnrads mgsanias ou de mngiasas pipurlaeos (NAF 51.1P et 51.1U) ;
 ? les entrepôts rattachés à la dtae du 1er mras 1998 aux ctnionvoens ceoilelcvt des gdnars maignass 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 cummon des salariés et des eirrtsnpees de la branche, les pntiarreaes sociaux décident de se mlseoiibr atuoor d'axes proileatirrs de formation. Snot considérées cmmoe prioritaires, nmoeatmnat au trtie des périodes de psnitsinofoloreasain et de l'exercice du diort ivduendiil à la faitroomn (DIF) :

1. Les fmioraonts aanyt puor ojcitbef :

? d'entretenir et d'accroître les compétences poeenseoilsnlrfs des salariés dnas tuos les doemians etieenslss puor la bhancre ;
 ? de frseoiivar l'évolution des salariés par l'acquisition de cnacaosinenss et de compétences pnslfosoilereens complémentaires et de fetialicr l'accès à un neuvol emlopi dnas l'entreprise par l'acquisition ou le développement d'une qiafiautillor ;
 ? de dévelooper les apudtites et les compétences des salariés concernés en matière de touratt et d'encadrement.

2. Et, en particulier, les fornaiomts dnnot l'objectif de ptsiaefonfonsolariisn est défini par la csoomsimin partiraie nailoatne de l'emploi de la brnahce (CPNEFP), en tnanet cpmtoe de celles, rteeeuns comme des priorités par la cvnnoiteon cloveicte de la branche, dnnot la litse siut :

a. aciotns rlvaieets au cnemopmoertt et à la cinummaoiotcn :

? amélioration de la rltoaein vendeur/client, en mntteat l'accent sur les diisclpines fomrant à la négociation cacmoemlrie ;
 ? 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 caeosnacinss et compétences pfoinleseoeisnrs praontt nteonmmat sur :

? la foamirtn de l'acheteur ;
 ? les tehquicns de vnete (argumentaire de vente, vente vuleisle : marchandisage, étalage) ;
 ? les procédures d'encaissement ;
 ? la gositen des stkcoss et le psourses de caodmme ;
 ? la cnncsosaiaie des piutrdos ;
 ? les tenquiechs caopbmelts ;
 ? la goeitsn budgétaire ;
 ? l'informatique de gtsioen et la bruaquuttee ;
 ? la goisten de la qualité (produits, rilneotas aevc la clientèle, etc.),

et, en outre, puor les fnoontcis d'encadrement, prantot sur :

? l'entraînement aux rtnleoais humaines, l'animation d'une équipe et le mnemnaeagt ;
 ? l'organisation du traival (analyse et orisaitaognn des tâches, motivation, délégation...), la gteoisn du tepms 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 dtionpsiosiis législatives et cnlnioelneetvs en vigueur, les ptreias sainegtrias ceonnenvint d'adhérer à l'accord du 17 nvermobe 1993, modifié par les arcocds du 10 nbvmore 1994 et du 23 sempthere 2011, pornatt création et msie en conformité de l'organisme piitarare cuetolelcr agréé (OPCA) des enerestrips vraelent du scueter du comercme et de la distribution, désigné suos le sgile FORCO.
 Les pieatrs sttiarganes s'assurent, dnas le crdae de la CPNEFP, du rpeset par le FOCRO des priorités de fimoatron et des règles de

fniemaecntt définies par la brhance en cohérence aevc les ptiptooronss de la stcieon pofnlrseilnsoee paraitire (SPP) des gdnras msagian et des mgsanais populaires, créée au sien de l'OPCA par l'accord de bncarhe du 15 mras 2012. Ils veleint à ce que siot assuré un siuvi spécifique 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 agaocnepmcr 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 nveaiu national, un otrobsaeirve ptseiprcof des métiers et des quaiiolnfcaits dnas la bcarnhe pooreellfisnsne des gnrads mnsiaags et des mgsanais 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 qttunitaaf de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

Les taruavx de l'observatoire de la bncrhae pertnot pneaimpencilrt :

? sur les métiers et les qliaiufntcoais 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 auxlques préparent ces différentes formations, asnii que sur le tuax d'insertion pslnfoonièresle à l'issue de ces famtnorios ;
 ? sur les conséquences piseptrocvos des évolutions démographiques, économiques, thcnelegquois et organisationnelles, ntmnmaoet en tmrees de cosnaoomimtn ou d'urbanisme, sur ces métiers et ces qualifications.

2. La footnicn de comité ptairiare de ptiagloe de l'observatoire de la bnahrce est assurée par la CPFNEP dnas les mêmes cindonotis de fonctionnement.

Il se cmspoe des members triaeltius et des mmeebrs suppléants de la CPNEFP, en nbrmoe égal puor les représentants des oaortnnagiiss siycedanls 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 railtef à la CEFNP du 21 nbvmeroe 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 aivs sur les résulats des travaux.

3. En tnat que de besoin, le comité piatarire de ptlaigoe puet établir des pattnraires aevc les ovsbrieroats d'autres bhaerncs professionnelles, en quarteclir cleels du suceter du coecmrme et de la distribution, et cdamnoemr des tuvaarx à des oeinrasmgs pciubls ou privés, natmnmoot des omgiraneess paritaires, compétents dnas le damnoie de l'emploi et de la formation. Les tuvaarx de l'observatoire snot financés dnas les ctoonidins prévues par les diionoiptss cnevetleionlions et réglementaires en vigueur.

En ttnaet ctmope des trvaaux réalisés dnas le cadre de l'observatoire de la branche, la CFPEP eminxae périodiquement l'évolution quaitnativte et qlatvtiaue des elmopis et des qutfaiaioncls de son camhp professionnel.

Elle précise les aexs priertaiios de développement de la fiotaormn pnerislfosleone de la bhnrae visés à l'article 2 du présent arccod et la liste des diplômes, titres, ccafirtiets de qtlafioiucaïn ploreeosinfns et fonrtoamis dnnot 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 ptnraireas scouaix de la banhcre rnlapeplet luer volonté de faivosrer l'égalité d'accès des hemmos et des feemms à la foaotrmin pooenfissnellre 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 cnehgart la CPFENP d'examiner les contnooids dnas lleuelesq l'OPCA pourrait, le cas échéant, être autorisé à mraeojr le rbrneeeommsut des heerus de formation.

2. Les pearits stanagiirs reepnlalpt l'importance de fetilciar le reuotr de congé parental, en pclirtiuar par la réalisation d'une atoin de balin de compétence, de vlaiotidan des auqics de l'expérience (VAE) et de rmsiee à nevaiu si clea s'avère nécessaire, dnas le cadre du DIF puor les salariés qui en fanieert la dmdanee ou de la période de professionnalisation, nnameetmot puor cuex qui ont les puls fileabs nuevaix de qualification.

3. Les pairets sitraeinags rodecmnmeant aux ertneerpiss de la bhnacre de factieir l'évolution des femmes qui le souhaitent, en uinasltit la diversité des doiistfpsis de fmroaiotn professionnelle, en patreicliur la VAE.

Article 6 - Contrats de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pnteaairres scouiax de la bhcrane shnuiatoet eecaugnror le développement des catonrts de pifotlasnsreoinsoian dnas les entreprises.

1. Ce corntat est ourvet :
? aux jeeuns de 16 à 25 ans révolus, snas quiaclfoitian prnsosifloelene ou snas diplôme et à cuex qui vneuelr compléter luer fortomain initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor poiouvr accéder aux métiers souhaités ;
? aux demadurnes d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès luer iinoprsictn à Pôle emploi, qunad une panfooiainsinoltssren s'avère nécessaire puor feosivarr luer rtueor vres l'emploi ;
? à tuos les pulcbis spécifiques visés par les dpioissontis législatives en vigueur.
Il a puor ojcebtif de prtterme à luer bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un tirt à finalité professionnelle, enregistrés au répertoire naooanilt des cfioatntricies psolneilrnfesoes (RNCP), ou une qoitfaaulciin psnloeloeinrfse rncuoene dnas la cscailtiifaon de la cteovnonin cvielolcte de la bhcnrae ou un ccrietaift de qfouiialtican psneolosirlenfe (CQP) validé par la CENPFP de la branche, en pcetriiular le cifrceitat de quitailcoafin pnoeifselnsorle ianthcnrerebs (CQPI).

2. Le cratont de plnoosrassientiafn est mis en pcalle dnas les cniidnoots prévues par les dinoosisipts cnnoeneelinvolts et réglementaires en vigueur, nemntamot celles vainst la rémunération.
Les ptreais srnaieagts cnnnienvoet que tuot tatuilire d'un cntoart de professionnalisation, anyat suvii aevc assiduité les aoiatns de faomtrion et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une miatoojran de 5 % de la rémunération anluelne mlmniae fixée par l'accord interprofessionnel, calculée sur la durée du canortt ou de l'action de plotissrsanoioianfen et versée lros des 2 dieerns mios de ce ctnroat ou de cette aticon de professionnalisation.

3. Les pareits sigaeantrs dnnaeedmt aux eeriesnprts de s'engager, danrat la durée du canortt ou de la période dunrat lleuqae snot msies en ?uvre les anotics de professionnalisation, à furnior au tiilurate du cortnat une activité pesnielronsofle en ralioetn aevc l'objectif de pornilnsstafisioeao et à lui asuesrr une formation, dispensée par un engisarme de faioomrtn ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dopssie d'un sverie de formation, qui lui pemetrtte d'obtenir une qacuiiftliaon professionnelle.
Elles remndmoenact aux esnrprties d'accorder une aentotitn particulière à l'embauche des tiuleatris de cnarott de prasioaeonlsnfoitsin aaynt suivi aevc assiduité les aointcs de fitomaon et s'étant présentés aux évaluations prévues.
Lorsque le catnort est à durée déterminée, il est cnolcu puor une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée duarnt lluqlae snot msies en ?uvre les aiotcs de paoffelirsioainosnn est cmrsiope enrte 6 et 12 mois.

4. Lqsuore le cnroat est à durée déterminée, il puet être renouvelé si le bénéficiaire, qui a otbenu la qliaifuaction visée au premier contrat, prépare une qcfliaaution supérieure ou complémentaire.
Les piarnetares siauocx de la brhnace décident de peortr la durée du coantrt ou de la période daurnt luqlalee snot miess en ?uvre les anotics de piislotnsioesrnaafon jusqu'à 24 mios et la durée des aintocs d'évaluation, de pstnalinaiosoren du parcours, d'accompagnement etxnee et de frtooaimn jusqu'à 50 % de la

durée du ctranot ou de la période, lorsqu'ils dnenont leiu à la préparation d'un diplôme, d'un titre à finalité peiononressllfe ou d'un ctiaicrfet de qclfatiiuiaon pnfrioleoslsse (CQP ou CQPI) validé par la CFENPP de la branche.

5. En conséquence, ils carnhegt la CFNPEP :

a. d'établir la litse des qoiltacfiuanis pnioellnoefsesrs caoeprndosrt aux biosnes de la branche, qui fnot l'objet d'une priorité de prsie en carhge financière par l'OPCA, en tnanet cmopte des aex ptarreiirris de frimoaton définis à l'article 2 du présent accord,

b. et, en cohérence aevc les pioionopsrts de la SPP de la bnkrahe :

? de fixer les ffoitars hrireoas sur la bsae dqlueess l'OPCA prned en caghre les caontrts et les périodes drnuat lelueelqss snot mises en ?uvre les actions de professionnalisation, en tenant cmote de la possibilité de mdoelur ces ftoifias en fotiocnn de la ntruae et du coût de la ptoirstean ;
? d'organiser le suivi des emggnteaens finrainces au naiveu de l'OPCA puor petmrtere la psire en cgahre des priorités définies par la bacrhne ;
? de fiare un balin régulier sur les priorités de la bcnrhae et les eaetmnenggs fainniercs rtaielfs aux catrtnos de professionnalisation.

Article 7 - Périodes de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les pertranieas saiocux de la brachne décident d'ouvrir l'accès aux périodes de pnasfstiaooroelliins au bénéfice de l'ensemble des salariés de la bcnrahe suos coarntt de tiraavl à durée indéterminée, en fticonon des aex pteoriirras de ftoiaomn définis à l'article 2 du présent accord. (1)

1. Ces périodes snot otvueres en priorité au bénéfice :

? des salariés qui n'ont aucne qftluiaaociin ponseenlfriosle rcnenoue par un ttrie ou un diplôme de l'enseignement prseeifnnosol ou tgnuiqcolehoe ou par un ciatercft de qiaacalitifun plnirensoofslee ;
? des salariés dnot la qcaoutiilifan est isfsnaitunfe au rrgaad de l'évolution des toelnoechigs et des ontgsiirnaaos ;
? des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un sagte de fimootarn duepis 3 ans, siot au trite du paln de formation, siot dnas le cdrae du congé iudiidnevl de ftmaroion ;
? des salariés qui ont au monis 20 ans d'activités poeflessninleors et, en tuot état de cause, cuex qui ont 45 ans et plus, et qui dsnipseot de 1 an de présence dnas luer eeniprstre ;
? des salariées qui rpnneeert luer activité psillerensnoofe après un congé de maternité et des salariés qui rneernenpt luer activité plnrefslnseooie après un congé praatenl ;
? des salariés handicapés ;
? ou de pieapirtcr à une aitcon de fioormtan dnot l'objectif de pnriosaeoosiaastlfn est défini par la CPNEFP, conformément aux aex prorirtieais de framoiotn définis à l'article 2 du présent accord.

Ces périodes ont puor objetcif de fvoaesirr le mniaeitn dnas l'emploi de ces salariés en luer pmtertneat :

? d'acquérir un diplôme ou un ttrie à finalité professionnelle, une qioilfiauactn ponenoliesfrlse ronnecue dnas la cilaasiiscfotn de la cnotnoeivn cetlovlcie de la bhnrae ou un citefacirt de qcftaloiiuin poenoslisfnrele validé par la CNFPEP de la bhnacre (CQP ou CQPI) ;
? ou de pieapirtcr à une aitcon de fioormtan dnot l'objectif de pnriosaeoosiaastlfn est défini par la CPNEFP, conformément aux aex prorirtieais de framoiotn définis à l'article 2 du présent accord.

La durée mlminaie des périodes de pliosnefiointsaraosn est fixée conformément aux dnsiotospis législatives et cleovetnninlnoes en vigueur. Ctete durée mimlniae ne s'applique pas au bialn de compétences ou à la vdotalian des auiqcs de l'expérience (VAE), ni aux périodes de ptnsasrefiioisnooaln des salariés âgés d'au moins 45 ans.

2. L'accès à la période de pssntelsoioirifaon est proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, aevc l'accord de l'employeur. Il est noenamttt examiné au curos de l'entretien

ponesseofirnl visé à l'article 12 du présent accord. L'employeur puet tfiuoeots seiosurr à sa réalisation en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs, calculés au niveau de caqhue établissement.

3. Le bénéfice de la période de poantosofisinsaelrn est subordonné au fennmanecit par l'OPCA, sur les fodns mutualisés, des faris d'évaluation, d'accompagnement et de fmroitaon et des éventuels faris aexenns (transport, hébergement, restauration).

En conséquence, les pteaenrars scoiaux de la bhrnace cnegarht la CENFPP :

a. d'établir la ltise des qiafintulacios pseorelsioenflns csroponerndat aux bosenis de la bhacnre qui feonrt l'objet d'une priorité de prsie en caghre financière par l'OPCA, en teannt cptmoe des aexs paoirirreits de fmrtioan définis à l'article 2 du présent accord,

b. et, en cohérence avec les ppoirsntois de la SPP de la barnche :

? de feixr les critères et les forftais sur la bsae delsueqs l'OPCA pnred en cahrge les périodes de professionnalisation, en teannt ctmoe de la possibilité de muodelr ces faotfirs en fnitocon de la nurtae et du coût de la poattseirn ;

? d'organiser l'échéancier des emgteenagns fieancirns au nveau de l'OPCA puor premettre la psrie en chrage des priorités définies par la bcnrhae ;

? de farie un bailn régulier sur les priorités de la bcharne et les eeagemngnts fnencriais rlfteias aux périodes de professionnalisation.

Les acitons de fmiaoron liées à la période de peiooinsrasnftisolan et effectuées pneadt le tpmes de travial dnont leiu au mitianen de la rémunération du salarié par l'entreprise.

La réalisation des atincos de firtoaomn puet s'effectuer, puor tuot ou partie, en drheos du tpmes de travail, siot à l'initiative du salarié en aiplaotpich du dorit ieudivdil à la faiotmorn (DIF), siot à l'initiative de l'employeur, après acrcod écrit du salarié, dnas le cadre du paln de fimoorain de l'entreprise.

Dans les duex cas, l'entreprise définit avec le salarié la nuatre des eneamggetns axqeulus elle souicsrt si l'intéressé siut avec assiduité la fmartoion et sisaaiftt aux évaluations prévues.

Les hreeus de faotmroin réalisées en dhores du temps de travail, dnas le cadre d'une période de professionnalisation, pvenut excéder le mnontat des diorts oteruvs au tirte du DIF, dnas la litime de 80 heures sur une même année civile.

(1) Le pmieer alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application des ditsonispois de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 obctroe 2013 - art. 1)

Article 8 - Droit individuel à la formation (DIF) En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Les pareriteans suaioxc de la bahncre décident que tuot salarié de la branche, employé à tmeys plein, suos carntot de tiaarvl à durée indéterminée et ayant une ancienneté mimiunm de 1 an dnas son entreprise, bénéficie d'un doirt iidedunvl à la fmtoaoin (DIF), à rsioan de 21 herues par année civile. Puor les salariés à tpmes partiel, ce doirt est calculé au pro rtaa temporis, avec la gtiraane d'une durée mlinamie de 7 heures. Ce doirt est plafonné à 126 heures.

Ils cnvneinneot d'ouvrir aux ertnseirpes la possibilité de perdrne l'année cvliee comme période de référence puor le cclual des droits.

Dans ce cas, tuot salarié suos caonrtt de tarival à durée indéterminée, janiifutst de 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au 1er jeanvir de l'année de cenhamegnt de période de référence, aiquerct au 31 décembre de l'année qui précède le cnneghamt de période de référence des dorits calculés pro rtaa timepors de sa durée de présence dnas l'entreprise.

Tout salarié est informé cauqhe année par écrit des herues acuqiess au ttrie du DIF.

Les pirtaes sagiiearnts ralepnelpt que tuot salarié, suos crontat de tairval à durée déterminée, puet bénéficier d'un DIF, calculé pro rtaa temporis, à l'issue d'un délai de 4 mois, dnas les ctoodinins d'ancienneté et de psrie en chrgae financière définies par le dioiisptsf du congé iididevunl de fraomiotn (CIF), sur la dndmaee du salarié.

2. La msie en ?uvre du DIF, dnas le crade du dtpiosisif législatif et

cnotneoinevnl en vigueur, relève de l'initiative du salarié, en lioasn avec son entreprise.

Le choix de l'action de fioaromtn suivie dnas le cdare du DIF est arrêté, après acocrd formalisé entre le salarié et l'employeur, en ttnnet éventuellement compte des colnsoncuus de l'entretien poorfieesnnsl visé à l'article 12 du présent accrd et des aexs ptrorairiies de firaomton définis à l'article 2.

3. Paednt la durée des acoitns de formation, réalisées en deorhs du tpmes de travail, le salarié bénéficie du vrsement par l'entreprise d'une acolatolin de foiatmorn qui crosponrd à 50 % de sa rémunération nette, telle que définie par les dsotoinispis réglementaires en vigueur.

Puor fciiltaer la msie en ?uvre du DIF, les pietars siraeaingts ceninovnt que les hereus de fmrtioan liées au DIF pveunet se réaliser, puor tuot ou partie, pneadt le tpmes de travail, dnas le cdare d'un accrd formalisé ertne le salarié et l'entreprise.

Les faris de fmroaiotn et d'accompagnement, aigni que les éventuels fiars aeenxns (transport, hébergement, restauration), cepsoandrnt aux driots oerutvs au ttrie du DIF, snot à la cgrhae de l'entreprise et iuebmtpls sur sa paroitiptcian au développement de la fomoitarn prfssolnieoenle continue.

4. Lqorsue les aiconts effectuées au titre du DIF relèvent des pbluics poiaierrrits visés à l'article 7 du présent accrd et des aexs praieirrtos de fomrtioan définis à l'article 2, les parites sgniretaias décident qu'elles pvnueet être financées, dnas la lmitie de 25 % des fdnos diieposnlbs dnas le crade des fdons mutualisés au naeivu de la branche. Ctete limtie est réexaminée caqhue année par la CPNEFP.

Elles dnedemat à l'OPCA de pednrre en carhge sur ces fonds, et dnas les cntodoiins fixées par la CPNEFP, en cohérence avec les piprotoionss de la SPP de la branche, les fiars de faiotrmon et d'accompagnement, et les éventuels fiars anexens (transport, hébergement, restauration), rvneeat de ces acontis prioritaires.

5. Transférabilité et portabilité du DIF

La transférabilité et la portabilité du DIF s'effectuent dnas les cotnodiins prévues par les dposoiitns législatives et cteeelnionlvnns en veiuurg :

? en cas de démission, le salarié puet dnemdaer à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) siot engagée aanvt la fin du délai-congé.

En cas de lneiemiecncd du salarié, le DIF est transférable, suaf fuate lourde, puor faceinnr une aicotn sur la bsae du mannott de l'allocation formation, suos réserve que la dmdenae siot fitae avnat la fin du préavis. (1)

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Les petrias seiantraigs rmnonedaemct aux enperritess de la bchrane de ptoerr une aoeitntn particulière aux possibilités de rsrpeie éventuelle des dortis au DIF aqics par des salariés dnas une espetrinre rnleevat du cmhap d'application du présent accord.

? après rpuutre du cnoatrt de travail, la portabilité du droit à DIF, qui se fiat à l'initiative du bénéficiaire, est assurée :

a. pnndaet sa pirse en cgrhae par l'assurance chômage, en acocrd avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fdnos de l'OPCA dnot relève son esrpntiree d'origine ;

b. pnndeat les duex années sinuavt son embauche, en aroccd avec son neuovl employeur, sur les fdnos de l'OPCA de ce dernier. A défaut d'accord de l'employeur et dnas le cas où l'employeur relève de la branche, les aocints de formtoain éligibles snot cleels définies par les aexs prieiratoirs de fomorain visés à l'article 2 du présent accord.

(1) Le deuxième alinéa du priemer treit du cinquième pinot de l'article 8 est étendu suos réserve de l'application des doonitiipss des alecrits L. 6323-17, L. 6332-14 et D. 6332-87 du cdoe du travail.

(Arrêté du 8 ocobtre 2013 - art. 1)

Article 9 - Plan de formation de l'entreprise En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le plan de formation élaboré chaque année par l'entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, détermine la politique de formation de l'entreprise. Il tient compte, le cas échéant, du programme pluriannuel établi par l'entreprise et des orientations définies au niveau de la branche.

1. Les actions du plan de formation sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, qui déterminent :

? les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui entraînent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
? les actions de développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou de 5 % du forfait en jours ou en heures et bénéficier du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette.
Dans ce cas, elles donnent lieu à un embauché de l'entreprise sur les conditions de rémunération des salariés assujettis par le salarié et de l'évolution de sa qualification.

2. Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation, ainsi que les salaires, charges sociales et cotisations de formation qui s'y rapportent, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation pluriannuelle continue.

Article 10 - Rôle des institutions représentatives En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les représentants salariés de la branche représentent le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, notamment celui des commissions de formation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'année à venir, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1. Deux réunions spécifiques du comité d'entreprise doivent être prévues.

Au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions, des invitations et des documents, dont la liste est fixée par les dispositions réglementaires en vigueur, doivent être adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, pour leur permettre de participer à l'élaboration du plan et de préparer les délibérations.

2. Au cours de la première réunion, qui a lieu avant le 1er octobre, le comité d'entreprise :

? examine le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation ;
? est consulté sur les orientations générales en matière de formation dans l'entreprise et sur les projets pour l'année à venir, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

3. Au cours de la deuxième réunion, qui a lieu avant le 31 décembre, le comité d'entreprise délibère :
? sur le projet de plan de formation de l'entreprise ;
? sur le procès-verbal de l'entretien qui accompagne la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.
Il délibère également sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de prise en compte des coûts et de la mise en œuvre du DIF.

Article 11 - Rôle de l'encadrement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les représentants salariés de la branche représentent également le

rôle essentiel de l'encadrement dans la détection des besoins de formation individuelles et collectives, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration des parcours professionnels et dans la formation des salariés dont il a la responsabilité.
Pour lui permettre d'assumer ces missions, les entreprises doivent notamment :

? lui assurer l'accompagnement nécessaire à la conduite des activités de formation ;
? l'informer sur les possibilités d'insertion de formation ;
? mettre à sa disposition les moyens matériels pour les mener à bien (guide, brochure, note et information en ligne?).

Article 12 - Développement du tutorat En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les entreprises ou associations de la branche s'accordent à reconnaître le rôle primordial des tuteurs pour assurer, dans les entreprises, l'accueil et l'encadrement des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en s'appuyant sur des périodes de formation, des périodes de professionnalisation, apprentissage.
Ils s'engagent à assurer aux entreprises de la branche de donner à ces dernières les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission.

1. La formation a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise qui participe à une action de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des acquis professionnels des salariés de la période de formation ou de la période de professionnalisation.

2. Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui doivent être en adéquation avec les objectifs de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.
Afin de pouvoir assurer ses 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 du salarié titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour les entreprises de professionnalisation et d'apprentissage, le tuteur suit les activités de deux salariés au plus.
Les pratiques s'inscrivent dans le cadre du contrat de travail et les compétences professionnelles des salariés seniors, dans la mesure où ces derniers assurent le rôle de mentors pour exercer leurs missions et qu'ils sont formés.

3. Le tuteur bénéficie, préalablement à l'exercice de sa mission, d'une préparation adaptée, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement du tuteur et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction.
Les entreprises s'engagent à présent accorder une attention particulière à la CPNFP de fixer, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur, en cohérence avec les perspectives de la SPP de la branche, les conditions de prise en charge par l'OPCA des actions de préparation et de formation ainsi que des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Article 13 - Parcours professionnel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les entreprises ou associations de la branche s'engagent à offrir pour tout salarié les possibilités d'exercer son droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle pour lui permettre de persévérer au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification dans des domaines aux besoins prévisibles de l'économie à court ou moyen terme.

Entretien professionnel et évaluation de la carrière
Les entreprises ou associations de la branche s'engagent à offrir pour tout salarié :

? aaynt au mnios 2 années d'activité dnas une même entreprise, bénéficie, au mminuim tuos les 2 ans, d'un eitrneten pseonisefrnl ;

? ou à cmteopr de son 45e anniversaire, et suos réserve de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, de l'entretien preonssifoel de sendcoe prate de carrière, conformément aux disitinoosps 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 pfonsenisollree 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 vodilation des aicqs 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 meurse du possible, des spécificités de chuqae osogaraniitn d'entreprise et des ganarties à rcehhceer 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 dsptisfoiis railftes à l'orientation et à la faoomtirn ;

? l'identification des offecbits de ponnsiosafsrsetailion et des dsftoipisis de foaiomtrn qui peretntmierat au salarié d'améliorer ses compétences ou de rcefenror sa qftialaiucoin ;

? les ctinodnios 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 preaspsot 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 itnliaie et continue, ses expériences posneelsfloiiners et bénévoles. Il a puor but de l'amener à faire le ponit sur ses connaissances, compétences et aduetipts et de lui pterterme de les valoriser, nmaotenmt lros des eettnrnies professionnels. Il rneese en precilatuir :

? les diplômes, ttreis 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, aïsni que les compétences, cecnsaoinanss et aeittpuds pfoesolleinesrns utilisées ou aicquiss grâce à ces expériences ;

? les titres, diplômes, CQP ou CQPI, et aeturs ctctraefinfois ou hibaiinottlas otneuebs dnas le cdare de la fatomrion preioesfnslrole continue, nnemamott par la VAE ;

? les aoncits de farotimon suiveis dnas le crade de la faoimtrn pefolnlirsoesne continue, y cpiroms en période d'inactivité prlofnleossenie ;

? les activités de tutorat.

Les piranteraes scoiaux de la bnachre rcmeamonendnt venevimt la msie à dsisopiotin puor tuot salarié d'un modèle de propsaset otiteoirnan et formation, conformément aux dtsoiosnpiis législatives et ceevtnloionlnnes en vigueur.

Bilan de compétences

Les paerits siatnaregis ralpenelpt que tuot salarié puet denaedmr à bénéficier d'un blain de compétences ou d'une vdloiitan des auiqs 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 pnoelnerlisfsoe et, en tuot état de cause, à ctmeopr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, 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 aicqs 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 scoiaux 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 eeesrptrnis sur ce doptiisif et rdeoamnmeent aux etpneisers

d'en fvaoisrer l'accès à tuot salarié qui le souhaite, dnas le cdare du dtsoipoif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils eengnarocut en peuiicartlr l'accès à la vdaaliiton des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition :

? de tuot ou ptraie d'un diplôme ou d'un trite à finalité perefnssooillne ;

? de tuot ou piarte d'un ccearfiit de qutciolifaan 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 pertrmttee la msie en ?uvre des aexs pritreaoriis de développement de la froatimon penlisInfoorsee décidés par la bcanrhe et asresur une gsetion oailtmpe des rrsrscueoes des entreprises, les praiets stginaraies du présent acorcd décident des afceintfos stvinueas :

Contribution des eiterresnps enmaoplyt au mnois 20 salariés

Ces eseiernttps consacrent, cuhqae année, au fannmecniet des atnocis de frotamoin pesrnelsonlfioc cuntonie une curiibnotton mainmile équivalent 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 gtieson du congé ideiiundvl de fiorotamn (FONGECIF) à compétence inpeetnlirfreonlosse et régionale dnot elels relèvent,

2ème piont : un versement, cneropnsaodrt au mumim à 0,50 % des rémunérations versées pnedant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, puor asuser le fnmneeniaet des priorités meiss en pcalle par le présent accord, netomnmat

? des atiocns de foaoitmrn liées aux ctoarnts ou périodes de poinisasftherosainoln ;

? des aincos de préparation et d'exercice de la fooinctn ttlaroue ;

? des fairs de foairmton et, le cas échéant, des fairs aexxens (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions rneunecos pirotiéraris par la bnrcache psrooenfelisle puor l'exercice du DIF ;

?des dépenses de finmoectonnent de l'observatoire piseopctrf des métiers et des qauaoiitniclfs visé à l'article 4 du présent accord (1),

3ème piont : l'affectation du sodle de luer cniritbotoun au fcmneaennt par l'entreprise des dépenses liées à la msie en ?uvre d'actions réalisées au bénéfice de lreus salariés, tleels que définies ci-après :

? aicntos de footiarmn msies en ?uvre dnas le cdare du paln de fiorotman ou dnas cueli du DIF ;

?prise en cahgre des fiars annexes (transport, hébergement, restauration) anisi que des rémunérations et des cehargs siecolas légales et conventionnelles, cdprsrnooanet à la durée des aitcons mesis en ?uvre dnas le crade du paln de fmoitraon et, le cas échéant, des cranotts ou périodes de psnirfonaosoaailistn (2) ;

? pisre en cahgre du mtnaont de l'allocation de foaimtorn versée au salarié pnaenet la msie en ?uvre d'actions réalisées en deorhs du tepms de tavrial ;

? et, puls généralement, acontis et meyens ipuetalmbs au trtie de la froaomtin psnlisineeoolfre continue.

Contribution des esptenirres eyaplonmt de 10 à mnios de 20 salariés

Ces eipnetseers consacrent, chuqae année, au fceinnanmet des atconis de faoimotr porlefoinsslene cintnuoe une coonubtirtin mlmaine équivalent à 1,05 % du mantont des rémunérations versées pdnaet l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, aanvt le 1er mras de l'année savuint clele au ttire de lulaelqe est due la ctiribtuoon :

1er pnoit : un versement, cosnrpodarnet au miumim à 0,15 % des rémunérations versées pnenadt l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, puor asserur le finneeacnmt des priorités mseis en palce par le présent accord, notenmamnt

? des antcois de faiotomrn liées aux ctrntoas ou périodes de pnlossiinsaoafeirtou ;
? des aocitns 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 poarrriites par la bhcrnae plrnnsfiloseoe 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 acorcd (3),

2ème ponit : l'affectation du sldoe de luer ciobituntron au fnniacenmet 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 fatimoorrn meiss en ?uvre dnas le crade du paln de faimorotn ou dnas culei du DIF ;
?prise en chrage des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des crehags saccoelis légales et conventionnelles, cdnrrponsaoet à la durée des ationcs mseis en ?uvre dnas le cdare du paln de formation, et, le cas échéant, des catnrts ou périodes de parflssooseaotiinn (4) ;
? pirse en cahgre du matonnt de l'allocation de fmaiotron versée au salarié pdaennt la msie en ?uvre d'actions réalisées en dehros du tpems de tviraal ;
? et, puls généralement, aioncts et myeons ipuletabms au trtie de la foiratomn plsnolsonireefe continue.

Contribution des eeneprrtsis eaoplmyt mnois de 10 salariés

Ces eprteiesnrs consacrent, cquahe année, au fnianmencet des ainocts de fmooairtn pienslfenrslooe conntiue 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 llulegae est due la contribution, et équivalant à 0,55 % du maonntt 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 mmuiinm de 0,15 % du matnot des rémunérations versées pdnaent l'année de référence :

? des atcnios de fiaoomrtn liées aux crtntaas ou périodes de ptiasforisilosaennon ;
? 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 ccruocnenre du sodle du mttonat des vtseenrems :

? des atocnis de fmtooarin mises en ?uvre dnas le cdrae du paln de fromoaitn ou dnas cleui du DIF ;
? du mntnaot 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 trtie des cnibrutnoois mneilimas de 0,50 % et 0,15 %, visées ci-dessus, snot mutualisées au naievu de la bchanre dès luer réception.

Contributions des eneeritpsrs au trite du fdnos de sécurisation des pcuroras pfinoeslsnreos (FPSP)

Une prat de ces contributions, fixée alunenmlneet par décret et criosmpe etnre 5 % et 13 %, est reversée alelnneuenmt par l'OPCA désigné par la barhcne au FPSP.
Conformément aux dstsnipoois légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le tuax rtheeu par décret s'applique de la même façon à cuaqhe contribution.

(1) Le denirer teirt du deuxième pnoit du trite « Cbonioiuttnrs des eritrsneeps 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 obotrc 2013-art. 1)

(2) Le deuxième terit du troisième point du trtie « Cooubtrtninis des etrneeirps 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 pemrier point du tirte « Cotuirtnbnios des eteesrrpins epmonlyat de dix à minos 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 deuxième tiert du deuxième point du trite « Cubioritontns des eeierrspnts elnmpayot de dix à monis de vngit 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 deerinr terit du pemier point du titre « Cbottinrnious des epnreeitrs enamlpoyt moins de dix salariés » de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application des dsnsootipis 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 cmoepr du 1er jeiaavr 2013.
Le présent acrocd aunne et relpacme l'accord rilatef à l'accès des salariés des gdrnas mnsgais et des migansas poalrueps à la ftirmaoon tuot au lnog de la vie pelfrisslneooe du 12 jvniaer 2005.
A l'issue 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 CENFPF aifn de préparer la négociation périodique dnas la branche.
Les acrodcs d'entreprise, d'établissement ou de gorupe ne pveenut déroger à l'ensemble des dtoispoins du présent accord, suaf cluaess puls faevaoblrs aux salariés.
Le présent acrocd est notifié à l'ensemble des oangasntiris représentatives conformément aux dtonispiios prévues par le cdoe du travail.
A l'expiration du délai d'opposition, il srea déposé à la dioiectrn générale du tvaial conformément aux dpoosiisnts législatives en vigueur. Un eexmlrpaie srea communiqué au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes de Paris.
Chacune des pireats snaitierags porura dnmeader la révision du présent acrocd conformément aux ditiinopssos prévues par le cdoe du travail.
Les pirates sirtiangaes cvneonnnit de demander, snas délai, l'extension du présent aorcd auprès du miisnrte chargé du travail, conformément aux dstniisoois 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 acrocd est cloncu en aaoitlpcpin des dniitisposos des adccros nonatuaix 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 nbomerve 2009 rlatviees à l'orientation et à la fmtoaroin pnlseoinlesofre tuot au lnog de la vie.
Les pertraenais souiact de la bnkrahe 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 poeniollnsfrsee cionnute et de développer une ptliouqe d'accès à la fotroaimn tuot au lnog de la vie professionnelle.
Cette pqltuioie diot perrmette à cqahue salarié de deeinvr ateuor de son pucraos professionnel, en élargissant, complétant ou reuonavelnt sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses auitpdes professionnelles.
Elle diot également pemtterne à chauce eesipnrte de maitiennr et d'améliorer sa compétitivité, en pertiluacir par la qualité du siercve rednu à la clientèle, en s'adaptant aux mioutatns économiques, toolncguqehies et oalatinrnoeesnilgs des marchés,

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 ctaiiaolssfcfn du 31 mras 2008 est iirnstce dnas le calrndeier 2019 de la csmsioimion 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 minsisos de cette ciommoisn snot nemnoatmt les stiaunves :
? elle représente la branche, namemotnt dnas l'appui aux eertisrnpes et vis-à-vis des piorvuos pciubls ;
? elle exerce un rôle de villee sur les ctdiooinns de triaavl et l'emploi ;
? elle asusre l'ensemble des négociations piteraaris dnnot l'objectif est de mfoiiedr ou de farie évoluer la cevnoitnon cellvoicte ;
? elle établit un ropaprt anenul d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nolniaate mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rprpaot coepmrnd un bailn des acrodcs cotileclfs d'entreprise cuolcns dnas le cdrae du tirte II, des cpthreias Ier et III du tirte III et des tretis IV et V du livre Ier de la troisième partie, en piteiuacrllr de l'impact de ces acdcros sur les cntionoids de trvaail des salariés et sur la coernrcnue etnre les eerenptirss de la branche, et formule, le cas échéant, des rdtaoceomnmain destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une coipe de ce rraoppt est tistrasme à cghuae ogsniiartoan snydilcae représentative de la brnhcae ;(1)
? elle rned un aivs à la ddanmee d'une jdtuiorcin sur l'interprétation d'une coenntvoin ou d'un aocrd 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 ootisagrain slnyidcae ou palontrae représentative de la barchne ;
? 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 dtsiipisoon de ses mmebers les coieps des aodrcs de brachne et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecset des doiistsnps 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 cosiihr son aevinr professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 2 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 23 mai 2019

La csoioisimn est composée prraiatneemt d'un collège eumpelyor et d'un collège salarié.

En tnat que mmeerbs de la CPPNI, et lorsqu'ils talrvaeinlt dnas des eeispernrts 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 civilotece de la branche.

Les preatis seiraigatns arrêtent le paln de triaavl svuinat :

1. Réunion, anatur de fios que nécessaire, d'un gproue de trvaail pritraaie chargé de poosrper aux négociateurs de barchne :
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 scealdiyns 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 glilre de cltocioasisfain attluclee dnas les eretsneirps de la branche. Ce tvriaal est confié à l'observatoire de branche.

3. Atsuialaoitcn de la ltsie des empiios repères sur la bsae d'un référencement confié à l'observatoire de branche.

bénéficient de la percotiotn prévue par les dsinotoipsis légales aplbpclieas aux délégués sdaucinyx en cas delicenciement.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des dotnipiissos de l'article L. 2234-3 du cdoe du taviral et de l'application du pirpince d'égalité à vulae ciollnntoitstnuee résultant de l'article 6 de la Déclaration des driots de l'homme et du cotiyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Citonstiuton de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Csiaoaatsn (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 onriiaasontgs sdaeilyns représentatives au nvaeiu de la branche.

Chacune de ces oonagtisarnis scyinaadles coopsme sa délégation dnas les cnotoidnis prévues à l'article 3.2 du txtee de bsae de la cntoeinovn collective.

La ctmopoiosin de la délégation ptoaranle diot représenter la diversité des eneesrpris de la branche. Elle n'excédera pas le nbmore muamxim de représentants de l'ensemble du collège salarié.

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, dnnot l'objectif est de mdoiiedr ou de faire évoluer la cnveiontn collective, cttee coisiosmmn est composée de la façon stuviane :
? un collège « salariés » comprenant, puor ccanhue des oaontgsiiarns 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 risque puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Peuvent piraceiptr aux réunions les tliiaurtes et luers suppléants.

Un mbrmee salarié ou euepyomlr ne puet petcipairr à un vtote riletat à un différend ccraonnnet une erisrnpree 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 vtote à la pclae du tartiulie de la même oairatgsnin slnyaidce représentative.

Les mrebeems 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 d'ailleurs soumises 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 piteusement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

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 organisations syndicales de chaque collège doivent être représentatives dans la branche pour 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 expresse et unanime des parties, la commission paritaire 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 convention collective 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 paritaires 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 prises également comme 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, prend une décision, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord constatant l'état des différentes positions est 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.

? l'adresse électronique de la CPNPI est la suivante : contact@ucv.com ;
? l'adresse postale de la CPNPI est actuellement la suivante : CPPNI Gardens managers et managers populaires, chez UCV, 13, rue La-Fayette, 75009 Paris.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en assure réception et le communication 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 par courrier recommandé avec accusé de réception et par courrier 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 demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :
? procède à la constitution 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 de la liste de l'ensemble du dossier de saisine ;
? 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 destinataire 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 destinataire 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 croquer jusqu'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 décret est conclu 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 adaptations sont nécessaires, une négociation relative 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 ttxee de bsae de la citonovenn clvlctieoe intitulé « Cmiomiossn piitraare ntniaoe 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 eaimlrpxee oagirinl 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 arobg l'accord du 15 mras 2012 raetilf à la création d'une scoetin poserosinellfne ptraiarie dnot les dtisipsonois snot désormais obsolètes.

Article - I. – Création d'une section professionnelle paritaire

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2019

Les prariatenes sacuioux des gdrnas manigsas et mgaainss paolriupes daedmennt au cisoenl d'administration de L'OPCOMMERCE la création d'une scetoin pssooellfenirne ptriaaire (SPP).

a) Mission

Cette icnsante a puor msliosn de ppresoor au coeisl d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de fmnceninaet des frtminoas 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 carde de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlvieate au travail, à la msaedtriinoon du digluoae saccoil et à la sécurisation des puarrcos professionnels, les peitrnraas suiocax de la barchne des gardns mgaainss et misagans peloraipus décident de la création de la cmissoomn praiatire patenmrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette innstace se stsbuiute à cllee visée à l'article 15 du ttexe de la cvetinoonn ccieovllte intitulée « Comismoisn prartaiee noltiaane de cntailcoion et d'interprétation ».

Cet acrcod s'applique aux rpaptros etrne elmorpueys 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 colelvtice natnailoe des gnrads msaiagns et msgnaias populaires.

Ce ttxee étant rtileaf au fonncioiemetnnt général des inatecnss paitirreas de la branche, il ne cntoenit pas de dsispioiott spécifique destinée aux eesinrtpes de mnois de 50 salariés.

La CNPPI est domiciliée au siège de l'union du gnard cmormee de centre-ville (UCV) qui en aursse le Secrétariat.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'il ne vsie que les trrrrieieots mentionnés par l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

b) CtmisoioPON et modalités de fonctionnement

La csiiopotmon de la sitcoen plsiflnoresneoe pritaarie et cllee de son baeruu snot iuednetiqs à celles de la CENFPF de la branche. Elle se réunit aux mêmes daets que ctete dernière.

Les modalités de fionmotenencnt de la SPP snot idqniueets à celles de la CPNEFP.

c) Cahmp d'application
Cette setcion porsnelnelsioe partiirae cuovre l'ensemble des etiepnrsres eatnrnt dnas le champ de la cootnnvien cillteocve des gnrds msgnaais 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 diiionstosps du présent acorcd snot aapiclbples immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorcd srea déposé en un ermeixlape origianl et une cpoie srea envoyée suos frome électronique à la doiietcrn générale du travail.

Un eialexrpm 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 cocrme 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 circfntetitiaos éligibles

Les ctontiearcifis aetlnlucmeet éligibles à la Pro-A snot celesl 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 contractualisation et le niveau de compétence du bénéficiaire le justifient, pour les formations 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 diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou professionnel, elle peut être étendue à 36 mois.

Les aspects de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, préfixionnels et techniques sont d'une durée comprise entre 15 %, sont 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 exige pour 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 d'abord préalablement son accord.

1. c ? Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge (éventuellement les salaires et frais annexes) pour ce dispositif sont décidés par la stocien piraire plsfelonsreone (SPP), et, le cas échéant, par la ciossmmn paaitire nnioatae de l'emploi et de la formation plsnlioersefne (CPNEFP) de la branche.

1. d ? Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de répartir son rôle et ses missions dans le cadre de l'accord de branche sur la formation professionnelle.

(1) Les tmeers « ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils n'ont pas été 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 accord est applicable à compter de son extension.

Ce document est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu 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 accord sera déposé en un exemplaire original 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 signataires sont convenues de déterminer dans le 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 directives législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le présent accord définit la liste des critères de sélection des personnes 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 routier de marchandises sur porteur	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt ? RCNP 34860 (active jusqu'au 28/07/2025)	5
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent ? RCNP 35144 (active jusqu'au 16/12/2023)	3
	Bac professionnel	Logistique	4

Responsable d'équipe/ rssanlobepe d'exploitation logistique	DUT	Gestion ltuogsique et transport	5
	BTS	Gestion des ttopnrrsas et lsogqitiue associée - RCNP 35400 (active jusqu'au 01/01/2024)	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ thenicnncie supérieure en méthodes et eiotoiapxltn logistique	5
	Titre professionnel	Technicien en loitisgque d'entrepasage - 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	Logistique, spécialité rsbploasnee d'unité opérationnelle lgquotisie(1)	6
	Licence professionnelle	Management des psuerscos lugeiositqs (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Management ltguqsioie opérationnel en mieliu industriel(1)	
	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 luqitsgie et tantrpsors - 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	Boulangier	3
	CAP	Pâtissier - RCNP 35316 (active jusqu'au 31/08/2024)	3
	CAP	Charcuterie Traiteur(1)	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	Boulangier pâtissier	4
	BP	Boucher	4
	BTS	Management creimacmol opérationnel	5
	BTS	Négociation et ditiiaiosaltgn de la rlaeotin 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/ responsable 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, option ressources humaines (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Commercialisation des produits et services (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Responsable de distribution - 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 commerciale - RCNP 35754 (active jusqu'au 08/07/2023)	6
	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commerce et marketing(1)	6
	Titre RNCP	Responsable commerce et marketing	6
	Titre RNCP	Chargé de développement commercial et commercial - RCNP 36374 (active jusqu'au 25/04/2024)	6
	Titre RNCP	Responsable commerciale et commerciale - RCNP 35540 (active jusqu'au 19/04/2024)	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial - 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 distribution - RCNP 35758 (active jusqu'au 08/07/2023)	6
	Titre RNCP	Responsable en développement commercial et commercial - 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 : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de produits en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur de produits graphiques	6
Data analyst/ data miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre	Décorateur merchandiser	5
Visuel merchandiser	Titre	Visual merchandiser - RCNP 35088 (active jusqu'au 18/11/2023)	5
Responsable merchandiser	Titre	Responsable visual merchandiser - RCNP 34790 (active jusqu'au 23/07/2023)	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la gestion des ressources humaines - RCNP 35682 (active jusqu'au 17/06/2022)	6
		Responsable de la gestion des ressources humaines - RCNP 36388 (active jusqu'au 25/04/2024)	
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : Assistant	6
	Titre professionnel	Assistant ressources humaines - RCNP 35030 (active jusqu'au 05/11/2025)	5

(1) A l'annexe 1, les compétences suivantes : « Licence professionnelle - Logistique, spécialité Ressources humaines d'unité opérationnelle logistique », « Licence professionnelle - Management des opérations opérationnel en magasin logistique », « CAP - Conception et réalisation de produits », « Licence professionnelle - Management des organisations, option ressources humaines », « Titre RNCP - Chef de magasin » et « Titre RNCP - Responsable gestion des ressources humaines » sont évaluable en tant qu'elles sont compatibles avec les compétences de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

2. Immatriculation des entreprises au code de l'entreprise de l'entreprise les compétences professionnelles des entreprises pour les besoins de l'entreprise ou par ailleurs par ailleurs (« Pro-A »)

Le commerce électronique est fortement impacté par les acteurs de la vente en ligne (GAFA, Prue payer ?). Il doit donc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le territoire national.

L'étude EEDC « Le digital dans les entreprises du commerce »(1), menée par l'observatoire prospective du Commerce et les partenaires sociaux de la branche des magasins du ministère du travail, a, entre autres, mis en évidence trois défis sur lesquels le renforcement des compétences devrait un enjeu prioritaire afin d'éviter une dégradation :

La gestion de la relation client :

? mieux appréhender le client en établissant une relation client plus personnalisée ;
? s'adapter aux nouveaux besoins et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et conseil plus poussés) ;
? développer et renforcer le processus client ;
? développer l'information et le conseil client ;
? maîtriser les nouveaux outils de la relation client ;
? mieux connaître et interagir avec ses clients.

L'optimisation de la chaîne logistique :
? optimiser les processus logistiques et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
? sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
? utiliser de nouveaux outils de suivi et de pilotage.

Le management de proximité :
? faire évoluer le rôle d'animation des magasins pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
? adapter les modes de management et les compétences de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
? sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant 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 cmormcee suos l'égide du ministère du travail, mrtone que le développement omni-canal des einepretrss nécessite un développement et un reocnefmernt 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, nortebchanre a constitué sa lsite de cctirietfoans pensosleeofirnls éligibles aux ainotcs de rnoieoresvsn ou ptmorioon par aertacnlne (« Pro-A ») à prtiar de qtruae felalims de métiers stratégiques dnas le comecmre puor llqeuss 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/ aantiuemr 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 foaaimrtn pslireensnofloe (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 rtpeceer les critères snautivs :
? frote mtoiautn de l'activité ;
? rqsuie d'obsolescence des compétences.

(1) Atrlcie étendu suos réserve du rcepset des dopstoiisins 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 cifirnateiotcs plseeonefinlrss éligibles à Pro-A asni que les modalités de msie en ?uvre de dpitisosif de la Pro-A. Le présent aavnnet a puor oejbt de mrttee à juor la lsite de ces cnferictiaots et de préciser les cas dnas lquesules 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 lusotiigqe ;
? le mhrsdnnncieiaq : rnsbpaeosle merchandiser/ vsuiei merchandiser/ mdehsecrnair ;
? la DTAA : UX designer/ dtaa analyst, dtaa miner.

(1) L'accord-cadre de l'EDEC cocrmme est dipnosbile à l'adresse svuinat :https :// travail-emploi. gouv. fr/ emploi/ accompagnement-des-mutations-economiques/ appui-aux-mutations-economiques/ eedc

Les études réalisées dnas le cdrae de l'EDEC cemmroce snot dbopeinlsis au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse stuinva :https :// www. lopcommerce. com/ branche-professionnelle/ observatoire-prospectif-du-commerce/ panoramas-et-etudes-de-branche/.

Ce dnierer est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il est toefiuts cnvoneu d'évoquer son intégration dnas l'accord rtaief à la fmroaoitn plsfnlnrosoeiee 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 emapexile oariginl et une copie srea envoyée suos fmore électronique à la dcietoin générale du travail.

Un eepmliraxe srea également communiqué au grfefe du cionse de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Les pariets sinieaartgs snot cvoeunnes de dameendr snas délai l'extension du présent accord, l'Union du gnard cmmerce de centre-ville étant chargée des formalités à aimpccolr 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 asurser 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 pnreetaais suocaix de la bahrnce ont négocié un accord prévoyant une lsite de ciirniectatofs 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 bnrciae considèrent que les trois denoamis puor leqeuuls le rfeecomrennt des compétences est un ejenu piitiorrae aifn d'éviter luer obscolcsneee snot cuex qui ont été définis dnas l'accord du 19 décembre 2019. La ltsie des cnfriitacteos définies dnas lidet acrocd a évolué ; cniateers snot duveneas iaiecntvs dpiues son extension, d'autres itinevcas lros de la procédure d'extension ont diepus fiat l'objet d'un neouvl eereigtmenrsnt au RCNP, ou ecrone vnot prinnmeoeaht airrver à échéance.

La litse complémentaire des ctrtnifeoiiaacs plesonrifenneoss éligibles à la « Pro-A » a asini été élaborée :

a) Cnactifoietirs remplaçant les ctirfanitoieics 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 ctiaroifitnecs suivantes, fruiagnt 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 lgsuietiqos »

(inactive depuis le 31/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35400 ? BTS ? « Gotisen des trnptsoars et lgtqiuiose associée » (active jusqu'au 01/01/2024) ;
 ? RCNP 1899 ? TP ? « Tenichein (ne) en ltoqiigsue 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 lioiqstue » (inactive depuis le 22/09/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35869 ? « Rasesplbone opérationnel de la chaîne lgtioquse » (active jusqu'au 15/09/2024) ;
 ? RCNP 15336 ? « Rosselnapbe des opérations lugeoitqiss » (inactive depuis le 07/09/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35896 ? « Rlonbeassae 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 lstiquoige et tsropntas » (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 : ptdiruus aernmilait » (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 sointlous tunceqiehs » (active jusqu'au 31/08/2026) ;
 ? RCNP 23827 ? « Gnonirsteiae d'unité commerciale, ootpin généraliste ? opoïnt spécialisée » (inactive depuis le 07/09/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 36141 ? « Gntroiasniee d'unité cmarcleoime » (active jusqu'au 26/01/2027) ;
 ? RCNP 28662 ? « Gstrnrieaie de l'administration des veents et de la ratloen caerlcomime » (inactive depuis le 19/07/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35663 ? « Gtinianersoe attnariodimsin des vnets » (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 dtrubtisoiin » (inactive depuis le 18/12/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 36534 ? « Rnolbeasspe de dotiuiirbstn oainamlcne » (active jusqu'au 01/06/2025) ;
 ? RCNP 26187 ? « Ralneobspse du développement de l'unité cmcamliore » (inactive depuis le 07/06/2021), remplacée par :
 ? ? RCNP 35754 ? « Rnblepssoae du développement de l'unité ccearmmlomie » (active jusqu'au 08/07/2023) ;
 ? RCNP 31900 ? « Rsaonlepbse maietrkng 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 coeirmmc » (inactive depuis le 23/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35540 ? « Roanblsepe cacmmeoril et miktenrag » (active jusqu'au 19/04/2024) ;
 ? RCNP 34703 ? « Ronbeasslpe 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 ? « Mganear 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 vnets » (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 ? « Viausl mnrshicdeear » (inactive depuis le 07/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35088 ? « Visaul mescdhenirar » (active jusqu'au

18/11/2023) ;
 ? RCNP 23970 ? « Ralebpsnsae veisul meicdshraner » (inactive depuis le 23/08/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 34790 ? « Raspsenlobe vuesil mdrhaesecinr » (active jusqu'au 23/07/2023) ;
 ? RCNP 12990 ? « Rsoesplbane de la gsetion des rsscuerues 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 rouecesrshanneius » (active jusqu'au 25/04/2024) ;
 ? RCNP 6161 ? TP ? « Atssianst rsoeuscres hmuinaes » (inactive depuis le 04/11/2020), remplacée par :
 ? ? RCNP 35030 ? TP ? « Aisasnstt resusorecs huienams » (active jusqu'au 05/11/2025) ;
 ? RCNP 13620 ? TP ? « Vneedr (se) cseinol en magasin » ? arvie à échéance le 25 janvier 2023 remplacée par :
 ? ? RCNP 37098 ? TP ? « Cesolienlr de vtene » (active jusqu'au 24/01/2028).

b) Cifetnrioratcis 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 qutrae crifocatnietis suivantes, fnugiart dnas l'accord du 12 décembre 2019, ont été eecxlus 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 ? « Craitse 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 teabla 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 osintgnaoarissilaydcnes cnnioneevnt de se reiovr assui sovenut que nécessaire aïfn d'actualiser la lstie et les enjeux, en fcootinn des trauvax de la CFEPNP et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les piernaaters soicuax décident que lorsque, en référence à la fihce RCNP gérée par Frcnae compétences, la dtae d'enregistrement d'une cctiifaroletn prenfiolsnosle fgrniuat sur ctete lsite avire à échéance et que cttee même cirefaoittcin est siot renouvelée siot remplacée par une nouvelle, cette nvoulee crfetioaitcin srea atineemoaumqtt 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 saiuocx rpleenalt que l'objectif de la Pro-A est de pemtrtee l'acquisition d'une qiioliaftacun par des salariés dnot la qotliafciuaïn pleenloofrsnsie est insuffisante, ou qui steiuhnat oelbnt une qtaolacfiuïn peiolrsnesflnoe supérieure à cllee qu'ils ont acquise.

Le pmeeirr 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 suiioaptnlts siteuanvs :
 « Aïfn de perndre en ctopme la spécificité de la branche, la durée de la Pro-A puet être allongée jusqu'à 24 mios puor l'ensemble des piclbus éligibles au dispositif, lqrouse l'objectif de

ccrieafittoin 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

de l'arrêté d'extension du Jnrauol officiel.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Étant donné les enuejx 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 ertne les salariés soeln la talile de l'entreprise qui les emploie, n'apparaît pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mseuers prévues par le présent aocord 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 aplciblape à cepomtr de son extension, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, siot le lidmneaen de la poltaiiubcn

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 doiposniists 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 cnoadmms 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 tsrnorptas et lusgitqioe associée (active jusqu'au 01/01/2024)	5
	36237	TP ? Teicceihnn en lqgsiutioe d'entrepasage (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
Vendeur en magasin	36646	Diplôme d'université rsansbelpoe en lugqtisoie et ttpsrnroas (active jusqu'au 01/07/2025)	6
	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 mngaaer d'unité mndhcraae (active jusqu'au 16/02/2026)	4
	35801	BTS ? Cseoinl et csiiootimcaremaln de soutnilos thuenicqes (active jusqu'au 31/08/2026)	5
	36141	Gestionnaire d'unité cicammerloe (active jusqu'au 26/01/2027)	5
Manager/responsable de magasin	35663	Gestionnaire arditoismintan des veents (active jusqu'au 17/06/2024)	5
	34809	Chargé 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	Chargé 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
UX designer	35758	Responsable en développement mitnaekrg et vetne (active jusqu'au 08/07/2023)	6
Visuel merchandiser	35959	Développeur web (active jusqu'au 15/10/2026)	5
Responsable vesiul merchandiser	35088	Visual mneeisdarhcr (active jusqu'au 18/11/2023)	5
Ressources humaines	34790	Responsable vuisel mesirehndcar (active jusqu'au 23/07/2023)	6
	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 exercent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définis à l'article 1.1 de la convention collective nationale des magasins d'alimentation générale 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 entreprises s'engagent à ce que aucune personne ne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de promotion ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, et qu'aucun salarié ne soit l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son handicap.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue 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 services de l'entreprise, et dans le respect des compétences et aptitudes particulières exigées pour occuper certains emplois.

Elles rappellent que les types d'emplois existants des métiers particuliers (ECAP) ont été identifiés dans la branche(1): les différents postes des métiers (553b) les agents civils de sécurité et de surveillance (534a) et les policiers (533a). Les représentants des salariés et des syndicats de la branche, réunis les 17 avril, 21 mai et 19 juin 2019 dans le cadre de l'article 67, 17°, V de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont préconisé le maintien de cette liste d'emplois(2).

Pour développer le recrutement de salariés handicapés, les entreprises doivent favoriser l'accès à l'emploi auprès de réseaux et organismes en lien avec les services en situation de handicap, et promouvoir la mise en place des partenariats avec ces organismes.

Par ailleurs, pour lutter contre les préjugés et les discriminations, notamment lors des recrutements, l'ensemble des membres des services humains sont formés sur le sujet du handicap.

- (1) Arrêté D. 5212-5 du code du travail.
(2) Relevé de conclusions du 5 août 2019.

Article 3 - Accueil et intégration des salariés handicapés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les entreprises 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 écrit du salarié handicapé sur la confidentialité au respect de sa vie privée et de sa situation de handicap.

Dans le cadre du processus d'intégration des salariés mis en place par les entreprises au cours de la période d'essai, le salarié handicapé est accompagné et accompagné par un salarié de l'entreprise formé. Pour faciliter 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 membres des services humains sont formés à l'accompagnement des salariés handicapés ainsi qu'à l'accompagnement de salariés pour lesquels une situation de handicap s'ajoute en cours de carrière.

Pour faciliter l'accès au travail de l'année les salariés à la situation du handicap, ils sont informés, via des supports internes (site internet, notice d'information?), sur la politique d'accueil 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 développement des compétences et tendre à l'amélioration des conditions de travail(1).

a) Rapprochement de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Tout salarié peut être confronté à une situation de handicap au cours de sa carrière professionnelle, les entreprises s'engagent à ce qu'il est nécessaire d'informer les salariés sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Elles rappellent que si le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Toutefois, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la reconnaissance par l'employeur de cette qualité, permet au salarié concerné de bénéficier des mesures prévues pour ces salariés.

Pour faciliter l'accès des salariés dans les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de la qualité de travailleur handicapé et les effets de l'expiration de cette reconnaissance au cours de l'année ou elle prend fin, un suivi de la validité des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé est réalisé par l'employeur.

Pour faciliter l'accomplissement des formalités visant à reconnaître la qualité de travailleur handicapé, tout salarié engagé dans cette démarche bénéficie, sur présentation des justificatifs afférents, d'une autorisation d'absence d'une journée, ou de deux demi-journées, par an pour effectuer les démarches administratives ou pour un rendez-vous médical en vue de la reconnaissance ou du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Pour une bonne organisation 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 afférents 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 prennent les mesures nécessaires pour adapter la situation des salariés concernés. Les différents aménagements et adaptations du poste de travail peuvent 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 améliorer leurs compétences et leur qualification.

Les entreprises prennent toutes les mesures nécessaires pour faciliter l'accès au télétravail en fonction des besoins des salariés.

c) Prévention des inaptitudes

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, préconiser d'éventuelles adaptations ou aménagement du poste de travail, et fixer la périodicité des visites médicales à venir.

Pour faciliter l'accès et l'organisation du travail, le salarié handicapé peut bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pendant 30 jours est informé qu'il peut bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du 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 un responsable du service des ressources humaines lui est proposé pour faire le point sur sa situation et sur les modalités de prise en charge de son

handicap.

d) Reclassement

En cas de réorientation professionnelle d'un salarié déclaré apte à son poste de travail et afin de faciliter son reclassement interne, il lui sera proposé un bilan de compétence, s'il le souhaite. Dans ce cas, le bilan de compétence est financé par l'entreprise dans la limite de 2 000 euros TTC.

(1) Article L. 4121-1 du code du travail.

Article 5 - Autorisation d'absence pour soigner un enfant handicapé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les entreprises qui n'ont pas mis en place de dispositif de soins de repos, ou tout autre dispositif ayant le même objet ou la même finalité, aroneocrdt deux journées d'absence rémunérées par année civile au salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'un handicap d'une particulière gravité rendant insupportable une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité du handicap ainsi que le caractère incompressible d'une présence soutenue et de soins continués sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre du handicap.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, le salarié en fait la demande écrite en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai prévu par l'entreprise. À cette demande est jointe l'attestation médicale justifiant du caractère incompressible d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Les journées d'absence rémunérées qui ne sont pas prises au cours d'une année civile ne sont pas reportées sur une autre année. Elles ne sont pas cumulées avec l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 3142-4, 6° du code du travail, ni avec le dispositif de congé de soins prévu aux articles L. 1225-65-1 et suivants du même code, ou avec tout autre dispositif ayant le même objet 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 formation au même titre que tous les salariés de l'entreprise.

Pour une égalité d'accès à la formation professionnelle, les conditions matérielles et techniques sont adaptées de façon à permettre aux salariés handicapés d'être adaptés, en cas de nécessité, à leur handicap.

Par ailleurs, les salariés handicapés peuvent bénéficier des formations qui sont nécessaires à l'emploi de leur handicap.

Article 7 - Recours aux structures du secteur adapté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Des personnes en situation de handicap peuvent être amenées, momentanément ou durablement, à exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. Afin de favoriser leur accès et leur maintien en emploi, les entreprises de la branche sont invitées à avoir recours à la sous-traitance de travaux ou des services avec des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Article 8 - Communication et sensibilisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés, les atouts d'information, de sensibilisation et de communication sont essentiels. Elles peuvent également participer à l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises. Les partenaires sociaux procèdent ainsi à diffuser les outils mis à disposition des entreprises

par l'Agefiph.

Les informations du présent accord sont diffusées à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche.

Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable pour les entreprises prévues à l'article 1er.

Article 10 - Durée et application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de son application sera réalisé deux ans plus tard après son entrée en vigueur, et les parties se réuniront conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail.

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties s'entendent convenir de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'emploi, l'intégration et le maintien des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche des gars msaaigns et des maasigns populaires.

L'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles définit le handicap : « Consistat un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un trouble de santé chronique ».

Selon l'article L. 5213-1 du code du travail, « est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de exercer un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Pour les entreprises d'au moins 20 salariés, le code du travail astipie les entreprises à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés(1). Les bénéficiaires de cette obligation, dont la liste est prévue à l'article L. 5212-1 du même code, doivent représenter 6 % de l'effectif de l'entreprise.

Les gars msaaigns et msaaigns poareulps sont déjà sensibilisés et impliqués dans l'emploi des salariés handicapés. En effet, le taux d'emploi de la branche, 6,36 % en 2022(2), est supérieur à l'obligation légale fixée à 6 % des effectifs des entreprises de moins de 20 salariés.

Les parties s'entendent convenir que la présente convention a pour

psnenroes en soaittiun de hacdainp diot cherhcer à privilégier l'embauche dctriee et le mnietian dnas l'emploi. Le présent acrcod prévoit ainsi des msruees visnat à :
? fvseroair l'accueil, l'intégration et le miaeitnn dnas l'emploi des salariés handicapés ;
? fctaiielr et eurgecoanr les posernens à déclarer luer siattuoin de haadicnp à luer eumoeyplr ;

? prévenir les iiantetpds puor faroisevr le maneitin et le rleanesecsmt 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 ccernoe les salariés non-cadres dnot l'emploi d'agent de maîtrise est classé niaevu 5, en atciaplion de l'accord du 31 mras 2008 riaetlf à la cliafscaisiotn professionnelle, suos réserve de l'agrément de la cmsisoimon piatrriae 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 cvenneoint que le cntnoeu du présent acorc ne jistiufe pas de prévoir des staoipltnius spécifiques aux eesptenirrs 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 cosmmosiin pirritaae 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 eiexarlpme srea communiqué au gffere du cnesoil de prud'hommes de Paris.

Les paietrs sirtiaanges snot cnoeuenvs de dameednr l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à ailmcopr à cette fin.

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 peraetrnais siuoacx de la brhcane des gradns mnaiagss 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 scilaoe complémentaire des cadres, dnas le carde du décret du 30 jlueilt 2021.

Article 1er - Création 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 snuwaites :

« Artclie 21
Protection sialoce complémentaire

Conformément au décret du 30 jilelut 2021, suos réserve de l'agrément de la cooimmissn prrtiaiee rattachée à l'APEC, les esprtreenis de la brnchae qui le soahieuntt diopssent de la faculté d'intégrer caneirts de leurs salariés non-cadres au régime de portctieon sicoale complémentaire des cadres.

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 partenaires sociaux de la branche des grandes entreprises et des magasins d'habillement se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minimales garanties au titre de l'année 2022. À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

Le présent avenant annule et remplace les accords de 10 juillet 2009 et 18 juin 2014 ayant le même objet.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Article 2 - Rémunérations minimales garanties
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles grantées sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations minimales garanties (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 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 suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les permis ayant le caractère de remboursements 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 compris dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de dixièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail compte tenu des 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 août 2022

Des majorations de salaires prennent en considération l'expérience et la qualité du travail prévues à l'article 14-2

de la convention collective, qui stipule :

« Les avantages d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification sont pris en compte dans la rémunération des employés qui ont obtenu des emplois classés dans les trois premières années de la classification professionnelle par des mutations de salaire instituées dans les grilles de salaires des entreprises.

Les employés qui obtiennent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première mutation 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 mutations 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. L'augmentation sera fixée au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les grilles de rémunération.

Le bénéfice de ces mutations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grandes entreprises et des entreprises parielles qui obtiennent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des mutations de salaire instituées selon les dispositions du présent accord détermine une augmentation que le montant du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourrrait demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces mutations de salaire ne

s'appliquera pas aux employés des grands mnaigsas et des maisgnas plriueapos qui apuplqient une dtpoosiiin aynat puor efeit la rasiitvoliaoren systématique du slaaire msnuuel de bsae de tuot employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation slaliarae dipues 3 ans. Dnas ce cas, la lairvosaeoitn systématique drvea être au mnois égale aux mrjtaoanois de saalrie visées au présent article. »

Les mtaraoinojs de salaire, instituées par l'article 14-2 précité puor les employés qui oeprnuct 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 maneliims du preiemr échelon du niaueu concerné puor la première mrtajaioon au puls trad après 5 ans d'expérience dnas la même qilcaifuaiotn ; (1)
? 2 % des rémunérations miniamels du peiemr échelon du niaevu concerné puor la deuxième moaiaratjn au puls trad après 10 ans d'expérience dnas la même qcoifiiaalutn ; (1)
? 3 % des rémunérations mnaliims du pmieer échelon du naeviu concerné puor la troisième mjtatraiaon au puls trad après 15 ans d'expérience dnas la même qualification. (1)

(1) Cpotme tneu du nuovel onnanoedrencmt des nveiuax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sepbmrete 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 ortcboe 2021 et du 13 décembre 2021 n° 433232 du Cesoiln d'Etat dnnot il rsreost que « si la cieovnotnn de bhnrcae puet reitenr que les seailras minmia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations efvitefecs des salariés résultant de leurs sireaals de bsae et de caietnrs compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, asnii que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gartieans aappcilelbs en matière de sairales mniima hiérarchiques, fiare ocslbate 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 fyreaoblas ».

(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 gniaearats aluueqlxes s'ajoute, le cas échéant, la pmire d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la coeointvnn collective.

(1) Ctpmoe tneu du nuovel oannndnoceemrt des neuuavx 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 dnnot il rseost que « si la ctvoenoinn de bhnrcae puet rieentr que les slairaes mminia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations eveeiftcfs 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 paiaterrnes saioucx de la bhnrcae des gdnars magainss et des mingasaas peloipuras se snot réunis puor négocier sur les rémunérations mmniia garanties.

À l'issue des négociations, ils cnnnevoeint des diiipptosnsos ci-après.

cniertas compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, aïsni que luer montant, indépendamment (?) de la définition des grteaians appilbealcs en matière de sleraias mminia hiérarchiques, friae ocibatse à ce que les stptaiinouls d'un arcocd d'entreprise en ctete matière prévalent sur ceells de la cenoovitnn de branche, y crpmios si eels y snot mions folebarvas ».

(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 raeeenppllt les dpstiinosos de l'article L. 3221-1 du cdoe du tivraal qui précise que « tuot euolymepre assure, puor un même tivraal ou un tariavl de vleuar égale, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hmeoms ». Elels rlpeanlet qu'il atarpipnet aux eerssteipns de la bcnrahe de supeirpmr les écarts de rémunération entre les feemms et les hmmoes à eolmpi de vleuar égale snas rosian ovbjcitee ponuvat les justifier.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

En aitalipcpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siterginaas cnnvoieennt que le ctenou du présent aocrcd ne jisfite pas de prévoir des snitotipalus spécifiques aux ertenresips 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 pmeeirr juor du mios civil qui siut son dépôt.

Les pirtaes setgaarinis cvoneennint de se réunir au cours du 4e ttsrmiee 2022 puor emntaer 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 piuobaciltn au Juroanl officiel.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aocrcd est notifié à l'ensemble des osrainnogiats représentatives conformément aux dsispitooins prévues par le cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il srea déposé à la dcteoiirn générale du tarvail conformément aux dniooptiiss législatives en vigueur. Un eelrpximae srea communiqué au secrétariat-greffe 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 dtsnispiioos 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 aroccd s'applique à l'ensemble des établissements cripoms dnas le cahmp d'application de la cnetivonon clleiocvte nlaoitne des gandr msgainas et des magisans poruaielps du 30 jiun 2000.

Article 2 - Rémunérations minimales garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Des rémunérations mailmneis mlneesleus et anlenleus greianas snot instituées puor tuos les nviueax de la gilirle de classification.

Les rémunérations miinmales snot fixées par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations mamileins geitranas (RMG)

ici par les rémunérations mineilams gitraeans alequuelxs s'ajoute, le cas échéant, la pirme d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la cnitoonven collective.

(1) Cpomte tneu du noueavl oendnercaomnnt des naeivux 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 dnnot il rserost que « si la cntneioovn de bhnrcae puet reientr que les silaraes mmiina hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations efvtecties des salariés résultant de luers slaiares de bsaie et de cneirtas compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, aisni 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 atiepranpt aux epreentriss de la barnche de sierppumr les écarts de rémunération entre les femmes et les homems à eoplmi de vulaer égale snas roiasn ojcbieivte 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 ptrarneais sucoiax de la barnche 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 alocaptiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgitaraenis cenivonnent que le cntoenu du présent acrocd ne jsiiutfe pas de prévoir des sitaotilpnus spécifiques aux eerprstenis de mions de 50 salariés.

Article 7 - Application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acrocd est aacliblplpe à ctomepr du prieemr juor du mios ciivl qui siut la pbaultiocin de l'arrêté d'extension au Jnaranol 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 plubcitain au Juranol officiel.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acrocd 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 dctionien générale du tviaarl conformément aux dtiooiinspss législatives en vigueur. Un elmxrpeaie srea communiqué au secrétariat-greffé du cneoisl de prud'hommes de Paris.

Les pretias stnaeairgis 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 cmrpios dnas le chmap d'application de la cooitennnn citllvcoee ntalaoine des gnrds maisgans et des mnaiasgs poeualrps 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 nievaux de la gilirle de classification.

Les rémunérations mamelniiis 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 ?

au trite de l'année 2025 et, en cas de réévaluation anticipée du Smic, dans le mois qui suit sa publication au Journal officiel.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties s'engagent à convenir de demander, dans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code 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

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du commerce de gros et des magasins de détail, les dispositions de :

1. L'application collective, à l'exclusion :

- des dispositions " pour la première fois " figurant 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 de travail) ;

- les dispositions " relatives d'un contrat à durée indéterminée et " figurant à l'article 7.12.1 (ouverture du compte) ;

- la deuxième phrase du premier 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 limitative des cas d'interdiction de prise en considération de l'appartenance syndicale est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

Les quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4.4 (déroulement du scrutin) sont étendus sous réserve de l'application du troisième alinéa des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail relatives à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Le troisième alinéa de l'article 4.5 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail aux termes duquel, en l'absence de CHS-CT dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et fonctions que les membres des comités.

Le deuxième alinéa de l'article 5.1 (principes de recrutement) est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5.2 (changement de situation du salarié) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 121-6 du code du travail aux termes duquel les personnes demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Le premier alinéa de l'article 7.2 (organisation du travail) est

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.

Le deuxième alinéa de l'article 7.2 (organisation du travail) est étendu sous réserve de l'application du dernier 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 devra être adapté à la durée légale de travail de 35 heures.

Le paragraphe " point 2 " relatif à la réduction du temps de travail sur l'année par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos de l'article 7.2.2 (organisation et réduction du temps de travail) est étendu sous réserve qu'en application du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, un accord complémentaire de travail ou d'entreprise prévoit, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels les salariés peuvent bénéficier que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction des besoins de repos.

Le dernier alinéa du paragraphe " point 3 " relatif à la réduction du temps de travail avec modulation des heures de l'article 7.2.2 (organisation et réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du code du travail qui prévoit que sont également des heures supplémentaires les heures excédant la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 7.4 (journée de travail) est étendue sous réserve qu'en application de l'article D. 220-7 du code du travail, des périodes au moins équivalentes de repos ou, à défaut, une période équivalente soient accordées aux salariés concernés.

Le deuxième alinéa du paragraphe d de l'article 7.9 (congés payés) 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. 223-7 du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article 7.10 (astreintes) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 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.

L'article 7.12 (compte épargne-temps) est 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 travail ou d'entreprise détermine les modalités de conversion en temps des primes et indemnités.

Le dernier alinéa de l'article 8.5 (heures complémentaires) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail en vertu duquel :

- lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés, l'accord doit prévoir l'octroi de congés ;

- 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 des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail.

Le dernier 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 natioal interprofessionnel annexé), la loi n'exigeant pas de congé de durée de repos 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 certificat médical.

Le sixième tiret 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 laquelle 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 premier alinéa de l'article 10.5 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des premier et troisième 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 dernier tiret 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 premier alinéa de l'article 12 (complément d'indemnisation des absences deus à la maladie 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 de laquelle 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 retenant, dans ce dernier cas, que la part des cotisations résultant des versements de l'employeur.

Le quatrième alinéa de l'article 12 (complément d'indemnisation des absences deus à la maladie 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 doivent pas se limiter aux seuls examens prénataux.

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 tiret du premier alinéa de l'article 16 (congés exceptionnels) 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 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 premier alinéa de l'article 20 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des premier et troisième alinéas de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

3. L'annexe du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres.

Le premier alinéa de l'article 11 (complément d'indemnisation des absences deus à la maladie ou 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 absences deus à la maladie ou 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 premier 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 tiret du premier alinéa de l'article 15 (congés exceptionnels) 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 22 (indemnité de licenciement) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 23 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des premier et troisième alinéas de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les entrepreneurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gâchers maçons et des manœuvres publics du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2002 relatif aux congés annuels pris dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 25 octobre 2005

En vigueur en date du 4 nov. 2005

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens mûriers et des mûriers publics du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2005, relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième trait du paragraphe 1 (Contribution des entreprises au moins 10 salariés) et le troisième trait du paragraphe 2 (Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés) de l'article 13 sont étendus sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement de l'observatoire peioscriptif des métiers et des qualifications doivent être faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Le sixième trait du paragraphe 1 susvisé est étendu sous réserve

4. L'accord du 11 avril 2001 relatif aux congés annuels et aux autres dispositions minimales gâchers conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

5. L'accord du 11 avril 2001 annexé à l'accord du 11 avril 2001 susvisé conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

de la part de la partie du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des conventions collectives n° 2002/43 en date du 23 novembre 2002, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

de l'application de l'article D. 981-7 du code du travail prévoyant que les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail (Forfaits de prise en charge des dépenses de formation (frais dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation) sont imputables sur la part revenant au financement de la formation professionnelle continue.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule des conventions collectives n° 2005/07, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix 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° 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 6e 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.