CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ DU 12 JANVIER 2021 (AVENANT N° 138 DU 12 JANVIER 2021) - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2021 JORF 23 DÉCEMBRE 2021

IDCC 1505 **Brochure 3244**

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/06/2025

Commerce de détail alimentaire non spécialisé

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (Avenant n° 138 du 12 janvier 2021) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021 5
Article - Préambule 5
Titre liminaire 5
Titre Ier Modification du champ d'application et mise à jour de la convention collective 6
Chapitre Ier Dispositions générales 6
Chapitre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel 8
Chapitre III Contrat de travail 8
Chapitre IV Durée du travail et repos 11
Chapitre V Congés payés 21
Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité 22
Chapitre VII Égalité professionnelle. Égalité de traitement 23
Chapitre VIII Classification des emplois 26
Chapitre IX Salaires 28
Annexes 28
Textes Attachés 31
Avenant n° 26 du 25 septembre 1996 relatif aux attribution des fonds 31
Avenant n° 33 du 16 avril 1999 relatif au capital temps de formation 31
Avenant n° 43 du 16 février 2001 complétant l'avenant n° 33 relatif au capital temps formation 33
Avenant n° 34 du 16 avril 1999 relatif à la prévoyance des cadres et non cadres 33
Avenant n° 37 du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail 34
Avenant n° 38 du 16 juin 2000 relatif aux heures d'équivalence 40
Accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme 40
Avenant n° 50 du 17 février 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires 42
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers 42
Avenant n° 78 du 21 décembre 2005 relatif à l'épargne salariale 43
Accord du 9 juillet 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 48
Adhésion par lettre du 30 janvier 2012 de la FGTA FO à l'avenant n° 94 du 25 février 2011 51
Avenant n° 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers 51
Avenant n° 115 du 16 décembre 2013 relatif au contrat de génération 52
Avenant n° 105 du 21 octobre 2013 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords collectifs 57
Adhésion par lettre du 29 mars 2017 de la FECP à la convention collective nationale et à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme 58
Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de la FGTA FO de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences 58
Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de Saveurs commerce de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences 58
Avenant n° 131 du 12 novembre 2018 à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme 59
Accord du 12 février 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI 59
Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) 61
Avenant n° 136 du 23 juin 2020 relatif à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000 66
Avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles 67
Accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance 68
Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail 87
Accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme 93
Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance 95
Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de remboursement de frais de santé 101
Accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) pour l'année 2021 106
Avenant n° 1 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail ») 112
Avenant n° 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil primeur ») 117
Avenant n° 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques ») 126
Avenant n° 4 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle

(CQP « Vendeur-conseil en épicerie ») ... 135
Avenant n° 5 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail [MUC CAD] ») ... 144
Adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale ... 152
Avenant n° 1 du 21 mars 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé ... 152
Avenant n° 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ... 153
Avenant n° 1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance ... 155
Accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail ... 157
Avenant du 14 mars 2023 à l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) ... 167
Avenant n° 2 du 25 juin 2024 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance ... 170
Textes Salaires ... 173
Avenant n° 124 du 30 janvier 2017 relatif à l'évolution de la grille des salaires ... 173
Avenant n° 126 du 22 janvier 2018 relatif à l'évolution de la grille de salaires ... 173
Avenant n° 135 du 4 février 2020 relatif à l'évolution de la grille des salaires ... 174
Accord du 15 mars 2021 relatif à l'évolution de la grille des salaires ... 175
Avenant n° 2 du 15 avril 2021 à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif aux rémunérations ... 176
Accord du 11 avril 2022 relatif à la grille des minima salariaux ... 177
Accord du 12 décembre 2022 relatif à la grille des minima salariaux ... 178
Accord du 4 avril 2023 relatif à la grille des minima salariaux ... 179
Accord du 7 mars 2024 relatif à la grille des minima salariaux ... 181
Accord du 12 février 2025 relatif à la grille des minima salariaux ... 182
Textes Extensions ... 185
ARRETE du 20 juin 1988 ... 185
ARRETE du 16 mars 1990 ... 185
ARRETE du 5 décembre 1990 ... 185
ARRETE du 20 février 1991 ... 185
ARRETE du 8 juillet 1991 ... 185
ARRETE du 11 février 1992 ... 185
ARRETE du 3 mars 1992 ... 186
ARRETE du 12 mars 1993 ... 186
ARRETE du 22 juin 1993 ... 186
ARRETE du 15 février 1994 ... 186
ARRETE du 15 février 1995 ... 186
ARRETE du 19 juin 1995 ... 187
ARRETE du 26 septembre 1995 ... 187
ARRETE du 11 octobre 1995 ... 187
ARRETE du 12 février 1996 ... 187
ARRETE du 20 juin 1996 ... 188
ARRETE du 29 juillet 1996 ... 188
ARRETE du 5 décembre 1996 ... 188
ARRETE du 9 décembre 1996 ... 189
ARRETE du 14 février 1997 ... 189
ARRETE du 24 mars 1997 ... 189
ARRETE du 13 janvier 1998 ... 189
ARRETE du 3 février 1998 ... 190
ARRETE du 29 juillet 1998 ... 190
ARRETE du 1 octobre 1998 ... 190
ARRETE du 19 octobre 1999 ... 190
ARRETE du 2 mars 2000 ... 191
ARRETE du 16 mai 2000 ... 191
ARRETE du 18 décembre 2000 ... 192
ARRETE du 21 février 2001 ... 192
ARRETE du 13 avril 2001 ... 192
ARRETE du 13 avril 2001 ... 193
ARRETE du 2 juillet 2001 ... 193
ARRETE du 9 octobre 2001 ... 193
ARRETE du 22 janvier 2002 ... 194
ARRETE du 9 avril 2002 ... 194
ARRETE du 11 juin 2002 ... 194

ARRETE du 7 octobre 2002 195
ARRETE du 14 novembre 2002 195
ARRETE du 26 mars 2003 195
ARRETE du 18 août 2003 196
ARRETE du 24 novembre 2003 196
ARRETE du 3 décembre 2003 196
ARRETE du 10 mai 2004 196
ARRETE du 26 octobre 2004 197
ARRETE du 26 octobre 2004 197
ARRETE du 15 décembre 2004 197
ARRETE du 4 octobre 2005 198
ARRETE du 28 octobre 2005 198
ARRETE du 8 décembre 2005 198
ARRETE du 25 avril 2006 199
ARRETE du 19 octobre 2006 199
ARRETE du 11 décembre 2006 199
ARRETE du 14 décembre 2006 200
ARRETE du 15 mars 2007 200
Textes parus au JORF 201
Arrêté du 14 décembre 2018 201
Arrêté du 19 décembre 2018 201
Arrêté du 2 avril 2019 201
Arrêté du 30 octobre 2019 202
Arrêté du 23 décembre 2019 202
Arrêté du 17 février 2020 203
Arrêté du 27 juillet 2020 203
Arrêté du 6 novembre 2020 203
Arrêté du 6 novembre 2020 204
Arrêté du 18 décembre 2020 204
Arrêté du 2 avril 2021 205
Arrêté du 21 mai 2021 205
Arrêté du 22 juillet 2021 205
Arrêté du 17 janvier 2022 206
Arrêté du 4 février 2022 206
Arrêté du 4 février 2022 207
Arrêté du 4 février 2022 207
Arrêté du 4 février 2022 207
Arrêté du 4 février 2022 208
Arrêté du 4 février 2022 208
Arrêté du 23 janvier 2022 209

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ DU 12 JANVIER 2021 AVENANT N 138 DU 12 JANVIER 2021 - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2021 JORF 23 DÉCEMBRE 2021

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs crcemmoe ; FECP ; FNSCMF ; 2CP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; Fédération CGT du commerce, de la durtsitiboin et des siecvres (CGT CDS),
Organisations adhérentes signataires	Fédération des coecemmrs et sriecves USNA (FCS UNSA), par lrttee du 11 mras 2022 (BO n°2022-13)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'initiative des oiiasanonrgts proseneolsfinels représentant les métiers du cemcrome alaemtnirie de détail spécialisé dnas la branche, les onriaagtosnis scdynieals d'employeurs et les orngtsoaniias scelainyds de salariés ont cnoclu le 12 jeavinr 2021 un aoccrd prtaont création de la cevnootinn clctveiloe nlniaaote des métiers du ccmromee de détail atalrmienie spécialisé.

Afin de prderne en compte ctete évolution, le présent annaevt a puor oejbt de :
? réviser le cmhap d'application de la cotenvnoin cllceoivte du ccmmoree de détail des ftiurs et légumes, épicerie et prtouids lritiaes (IDCC 1505) ;
? meiodfir l'intitulé de ltadie ctinvoenon ;
? et mrtete à juor le texte conventionnel.

À la dtae d'entrée en vieugur du présent avenant, sluees les enseritpers du cormecme de détail aitrailmnee non spécialisé relèveront de la présente convention, à svaoir : les ccemroems d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés et les cremmecos de pdioutrs bgoiuolqies à dinonmtae aalmrieinte qeul qu'en siot l'effectif.

Sont eulcxs de ces dptionossiis conventionnelles, les etseeinrrps et les salariés rnlevaet de la coniotnven ctcllveioe nanotiale des métiers du cmcmeore de détail aeirnamitle spécialisé.

Titre liminaire

Article 1er - Nouvel intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oranisnoitags sylcanieds d'employeurs et les ootisannrgais siydacenls de salariés décident de meoifdir son intitulé comme siut :

« Citnvneoon ccetvilole ntnlaioae du crmoecme de détail amaileirnte non spécialisé ».

Article 2 - Gestion des régimes et dispositifs collectifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les csisomomnis ptriaaeirs ptemeneanrs de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bncrahe du ccreomme de détail amrneiatile non spécialisé et de la bnahcre des métiers du ccmermoe de détail aailneimrte spécialisé cnnnveoenit d'étudier cenejmnotniot le dvineer :
? des régimes colielcfts de pcettrooin saocile complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) ;
? des dssfitipios mis en pacle en matière de foaorimtn professionnelle, nomnetmat les spet ctrfcteiias de qailctiiaufon psoenneslfirloe (CQP), à saovir :
?? CQP veunedr ciesonl crémier-fromager ;
?? CQP vueednr cnosiel en pitordus blieqgooius ;
?? CQP vdeenur ciosenl peurmir ;
?? CQP vneuder cosinel cvaitse ;
?? CQP vnedeur conesil en épicerie ;
?? CQP employé de vnete du crmoecme aeniamrtile de détail ;
?? CQP mngaear d'unité cicmrmlaeoe du cecmmroe aintlmireae de détail.
? le fcnnaieemnt spécifique des dosspifiits de fatmoorin par la msie en place d'une cibtrinooutn covnonnienlelte des entreprises,
? des règles de fecnamenint du diagloue social.

Ce taivral srea réalisé dnas l'intérêt des salariés et des eteeirsrpns des duex branches. Les décisions arrêtées sronet formalisées par accord, avant l'entrée en vgieuur du présent avenant.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aaennvt et l'accord reiltaf à la création de la cvoeitnnon ctcoelivle nntlaoiae des métiers du comremce de détail atemanirile spécialisé, clcunos et déposés aux mêmes dates, eontrrent en vgieuur ccmoomiemtannt le 1er juor du mios sviaunt la pilcitbuaon simultanée des duex arrêtés d'extension au Jnoaurl officiel.

À cttee date, la ctvnnioeon citlevlcoe ntnolaaie du cmermcoe de détail des futirs et légumes, épicerie et prdoiuts laitiers, srea intitulée : « Ctnoonvein ctoviclele nnoitlaae du comcmree de détail aemrintliae non spécialisé » et s'appliquera aux etnsriperes raelnevt du cmhap d'application défini à l'article 1er du cprahite 1er du présent avenant.

En outre, aifn de tneir cmopte de l'évolution de la législation et dnas l'attente des négociations de bnrchae qui suivront, le présent aaenvnt met à juor les dioipostnsis de la ctoivnneon ctevloicle ninaltoae du cercomme de détail des ftirus et légumes, épicerie et ptoduirs laitiers, à l'exception de ceells prévues à l'article 2 du ttrie lniaiimre des présentes, qui foernt l'objet d'accords ultérieurs.

Par conséquent, les dntipoissois cvenionollneents anayt le même objet, aepplicalbs antérieurement à l'entrée en vuiuger du présent avenant, sreont annulées et remplacées par le titre 1er du présent avenant.

Titre Ier Modification du champ d'application et mise à jour de la

convention collective

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Modification du champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les diintisspoos de l'article 1.1 de la conoetnvin cetlovlcie du cmcoerme de détail des ftirus et légumes, épicerie et piodurts liietars snot remplacées par les dinptsoiosis svneuitas :

« La présente ctnooevinn est aaplclbipe à l'ensemble des erinerespts du troireirte métropolitain et des hiut tieotrreirs utaramlrnis : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dnot l'activité économique ppialrncie est neaomntmt l'une ou pseuirlus des activités économiques svetunias :
? les cmoeremcs d'alimentation générale (commerce de détail aletriniame non spécialisé en magsain d'une sarfcue inférieure à 120 m2), dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
? les supérettes (commerce de détail atnameilrie non spécialisé en masiagn d'une scafure de vetne cosrpmie ernte 120 et 400 m2), dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
? les supermarchés (commerce de détail amitilnaree non spécialisé en msiagan d'une sacurfe de vtene cismrpoe enrte 400 et 2 500 m2), dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
? les cmrmeoecs de détail à dmnitonae antimeriale de pdtruios bqoeogiluis qeul que siot l'effectif.

À ttrie indicatif, les erineerspts qui ennetrt dnas le camhp d'application de la présente conenoitvn relèvent, nnetommat des ceods d'activités stuvanis :
? 47.11B : cmorcmee d'alimentation générale ;
? 47.11C : supérettes ;
? 47.11D : supermarchés ;
? 47.29Z : autres ceemocmrs de détail atarleimeins en mgiasan spécialisé et exerçant l'activité de ccoremme en pdriouts biegqoilous à dotmianne aleatirinme à l'exclusion des cmcmreoes de détail de pdirotus liireats et d'?ufs, des ceomcmres de détail de pdrtuois d'épicerie, des cmecorems de détail amltreiiane drveis café, thé, cacao et épices.

Le cualcl des efetfcifs s'effectue conformément aux dpnisoositis des artelcis L. 1111-2 et L. 1111-3 du cdoe du travail.

Pour les eertsnepirs répertoriées à trtie iaidcntif suos les cedos d'activité 47.11B, 47.11C et 47.11D qui faenhissrcnt le sieul de 11 salariés, la cotnoeivnn cevlocitle retse alcalbippe si l'effectif de 11 salariés n'a pas été aienttt peanndt 12 mios consécutifs ou non au crous des 3 années précédentes.

Relèvent également du cmhap d'application de la présente convention, les salariés des gérants mriteadaans non-salariés des activités décrites ci-dessus.

Cette cnotnieovn ctollvecie s'applique aux sièges saucoix des eserritnpes rnvlaeet du cmahp d'application défini ci-dessus. Ces erpretsenis rteonsrest natmmneot du cdoe d'activité sianvut : 82.99Z.

La présente coonvntien ne s'applique pas :
? aux mnaisgas peiuorpals ;
? aux erinresepts rlaneevt de la cntnovoein cilcovlete des coopératives de cnaomtsoimon ;
? aux mngsaias dnot l'activité prliapince est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. »

Article 2 - Durée de la convention
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La présente cvnioonetn est cocnule puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Chaque pitare saiirtagne puet dmednear la révision de la présente coonnetivn et/ ou de ses annexes, conformément aux ditnospisios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

Toute denamde de révision dvrea être formulée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, adressée à chucnae des preatis signataires, accompagnée du tetxe des mnafitdiiocos ctvnloeoielnnens proposées.(1)

Un aanenvt prnoatt révision de la présente ceoinvnotn puorra être clconu selon les dinoiitpssos des alictres L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Les négociations dneorvt s'engager le puls rnipademet pslbisoe et au puls trad dnas un délai de 3 mios snaiuvt la réception de la ddnemae de révision.

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 3 snot étendus suos réserve du rpecest des doiossipints de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiavral et en aptaicipoln des dptoniissois des airelcts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jprscnreuidue de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La présente cnetvoinon et ses aenxnes pneveut être dénoncées par l'une ou l'autre des prteais saiergnatis dnas les cnodotniis prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, en rcnepatset un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation est effectuée par lettre recommandée aevc accusé de réception, adressée à cuqahe patrie sritaingae et donne leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La dénonciation de la présente cvoetoinnn puet être partielle. Dnas ce cas, elle diot cnnecreor un ttire complet, un avenant, une anxene ou tuot ature emnlsebe de satpnoiluits indivisibles.

À défaut de colusioncn d'une ctvionenon cteivclloe nleluove ou de rinconaieotn à la dénonciation, la présente coivotennn cinutnoe à pdrouire eefft pnanedt une durée de 2 ans à cmtpoer de l'expiration du délai de préavis.

Article 5 - Avantages acquis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La présente coeivotnnn ne peut, en acuun cas, être la csuae de réduction d'avantages aiucqs indieeivlmlneudt antérieurement ni avior puor eefft de mterte en casue les gnaetrais puls fabrevlaos des aocrdcs clilcetofs et des ciotoennnvs cevlctoleis infranationaux.

Toutefois, les agtvaaens reconnus, siot par la présente convention, siot par les avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les petrais setaiiragns snot cevuneons de dnmedear snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux ateircls L. 2261-19 et sivnuats du cdoe du travail.

Article 6 bis - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aalicotippn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les oogrsianitnas sdleacnyis d'employeurs et les ooniragiatsns syednilcas de salariés cnvnennieot que le ceotnnu de l'avenant n° 138 du 12 jvinaer 2021 ne jftiiuse pas la msie en pclae de mseures particulières puor les etseperinrs de moins de 50 salariés.

Cependant, cnirteaes dpsioitnioss de ce ttxee penrennt en ctompe les spécificités de ces esnteprires en renernpat cinetraes dssopnitiios légales et clvennonentioles les concernant.

Article 6 ter - Suivi des dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oiigansnroats slnaeiydcs d'employeurs et les oitrsongiaans sieayldcns de salariés ont puor objectif, d'assurer le sivui des ctonidoins de msie en ?uvre de l'avenant n° 138 du 12 jeanivr 2021 sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rrappots communiqués à la CNPPI aisni que des trvaaux réalisés par l'observatoire pcortseipf des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CNPPI exanime les seiuts à denonr à cet avenant, natoenmmt en cas d'évolution des dnsiopiisots légales et/ou réglementaires nécessitant des miitnioodfacs ou des aménagements des dintsipoisos conventionnelles.

Article 7 - Formalités de dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La présente cvnoiotenn est déposée en un eimaerxlpe oiingarl et une cipoe srea envoyée suos forme électronique à la doirteicn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un epilmrxaee srea également communiqué au greffe du csnoeil de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, tuote oanoisgiatrn syidacnle représentative de salariés ansii que ttuoe onioiatsgarn scladyine ou aoaistisocn d'employeurs ou des eueoylmprs pirs iimveenildlednut pveeunt adhérer à la présente cvnootienn ultérieurement.

Cette adhésion est vabllae à prtair du juor qui siut celui de la ntaitooicifn de l'adhésion aux sgtniaeiras de la présente cononievtn et du dépôt à la dreotiicn générale du travail, conformément aux dspsoioiints réglementaires prévues par les aetrlcis D. 2231-1 et sintavus du cdoe du travail. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 8 est étendu suos réserve du rspceet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 9 - Diffusion de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article R. 2262-2 du cdoe du travail, l'employeur, lié par la présente convention, diot en frnuoir un eierampxle au comité sciaol et économique, aux comités siouacx et économiques d'établissement aisni qu'aux délégués suadnciyx et aux salariés mandatés.

Il diot également mettre à dspoitsiion un eaxperimle aux représentants de proximité lorsqu'ils existent.

Conformément aux arltcies R. 2262-1 et stnviaus du cdoe du travail, les teetxs ctvnnooenienls snot diffusés et communiqués aux salariés.

Article 10 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 10.1 - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

La CNPPI a puor prcaipilne msiison de :
? représenter la branche, nmoneatmt dnas l'appui aux enisetrerps et vis-à-vis des poivorus pulcbis ;
? négocier, au naveiu de la branche, les arcocds nmatoenmt dnas les cointdinos visées au chtriape Ier du ttrie IV du cdoe du tarival ;
? établir son ciaenlerdr de négociations ;
? eerecxr un rôle de vlilee sur les cdiontoins de traavil et d'emploi ;
?*établir un rporapt aneunl d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données nlatnoaie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rpoarpt coempnrd un blain des aocrcds celoflcits d'entreprise ccnolus dnas le cdrae du ttire II, des crpehatis Ier et II du ttire III et des titers IV et V du lrvie piremer de la troisième prtiae du cdoe du travail, en puitilarcer de l'impact de ces acdrocs sur les coinointds de tvaairl des salariés et sur la counccerrne ernte les ereirestpns de la bchnare et formule, le cas échéant, des reaninocadmotms destinées à répondre aux difficultés identifiées ;*(1)
?*rendre un aivs à la dmdanee d'une jtdiorciiun sur l'interprétation d'une cnotoniven ou d'un aorccd clctoleif dnas les cdoiionnts mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Ctete dedmane d'avis puet également émaner, à tirte idviunidel ou collectif, d'un salarié ou d'une ernripetse rvleneat du cmahp d'application de la présente ctnoievonn ctlilveoce ou de l'une des osiarnongitas secdaiynls représentatives des salariés ou oarigaitsnnos représentatives des empeolyrus sagiiatnre ou adhérente de la cionoventn collective. Dnas ce cas, la dneamde d'avis diot être adressée, par ceuroirr pastol ou électronique à l'association ptrriiaae puor le développement du duogiale soiacl ? ADDPS 1505 dnot les coordonnées snot mentionnées à l'article 10.4 de la coinenotvn collective. L'association paratriie les tensamrt snas délai à la présidence de la CPNPI qui les icrinst à l'ordre du juor de la comssomiin aifn d'y répondre dnas un délai de trios mois.*(2)

La CPPNI asurse également la msoisin de cciinatiolon en cas de différend né de l'application de la cnivooetnn covteclile du ccoremme de détail antiirlaeme non spécialisé, que ce siot à tirte ciellotcf ou individuel.

Enfin, elle eecxre les moisnsis de l'observatoire de la négociation cclvotelie et est, à ce titre, ditnaitresae des acrocds d'entreprise ou d'établissement puor la msie en ?uvre d'une dsiiotiopsn législative.

La CPPNI se réunit, a minima, hiut fios par an. Elle établit lros d'une réunion plénière du denrier trirtesme précédant l'année. À son cranedielr de réunions en pnniafilat les négociations oetigiblroas et les thèmes identifiés cmmoe danvet fiare l'objet d'une négociation ou discussion. Cette pfiaclnioitan ciusnotte le socle de l'agenda soiacl de la branche.

(1) Le 6e alinéa de l'article 10.1 est étendu suos réserve du rcseept des dtnpoisoiiss du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 sebmperte 2018 puor la liberté de coihisr son anievr professionnel.
(Arrêté du 1er jluleit 2022 - art. 1)

(2) Le 7e alinéa de l'article 10.1 est étendu suos réserve du rcesept du pniricpe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de cissatoan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 1er jlleuit 2022 - art. 1)

Article 10.2 - Composition de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

La CPPNI est composée à parité de représentants désignés par les otoransigains scieyadlns des salariés et par les onaoiatrgsnis des eoplurmeys dnas la branche, dnot la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du msntiire en cahrge du travail. Ces oargastnioins fenormt rveetmiencepst le « collège salariés » et le « collège eyeprumols ».

Au cours d'un même clyce de représentativité, lsqroue le nbomre d'organisations reonuencs représentatives est égal dnas cahucn des duex collèges, cahuqe oaansotrigin y désigne 1 tirutlaie et 1 suppléant.

Lorsque ce normbe est différent dnas chucan des duex collèges, le nrbmoe de représentants puor cauqhe ornioatgisan est déterminé, soeln les règles fixées dnas le règlement intérieur, de façon à aseursr la parité de représentation etnre les duex collèges.

Les mbermes de la coiossmimn snot mandatés par cacunhe des oigoanstinras intéressées puor siéger et pendrre position.*Le temps passé, par les représentants des osroagitinans scanydleis représentatives des salariés, lros de ces réunions, est considéré cmome du temps de tvriaal eftficef et rémunéré comme tel.*(1)

Les ptiraes rlpplenaet que ces mêmes représentants au sien du collège salarié de la CPPNI et de ses sous-commissions bénéficient de la petirotocn prévue par les dsiisionopts légales en cas de licenciement. (1)

(1) A l'article 10.2, la 2e pahrse du 4e alinéa et le 5e alinéa snot étendus suos réserve du rsepect des actierls L. 2232-8 et L. 2234-3 du cdoe du taavril et de l'application du pnciripe d'égalité à vaeulr cnttootlnilnuisee résultant de l'article 6 de la Déclaration des dotirs de l'homme et du cyotein du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cutntiosotin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Cioassatn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 1er jeilult 2022 - art. 1)

Article 10.3 - Règles de délibération
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Afin de rpeeectsr l'esprit du paritarisme, le pdois des délibérations et décisions de cuaqhe onrtoiagisan représentative au sien de son collège est cleui sanctionné par l'arrêté du mirtnise en chagre du tvraail publié au Jonural ofecfiil puor le clyce de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le poids de cqhuae oostrgnaiain au sien de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CPNPI après cuahqe meruse d'audience sanctionnée par un arrêté du mrintsie en craghe du travail.

Article 10.4 - Secrétariat et transmission des accords collectifs
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le secrétariat de la CPNPI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les acdocrs d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le reops quidoeitn et les jrous fériés, les congés et le cpmtoe épargne-temps snot transmis, par coirruer psotal ou électronique, à l'Association praiirtae puor le développement du dliuogae scioal dnas la bncrahe du cermcome de détail amietlairne non spécialisé ? ADPDS 1505, ssie 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr ? après siproespusn par la paitre la puls dintgliee des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

L'?APDDS les tremnast au secrétariat de la CPPNI qui irfmnoe ses mrebmes et luer tnsmaret ces aorcdcs par creoiurr poatsl ou électronique.

Article 10.5 - Règlement intérieur de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'issue de la ccisoonlun du présent avenant, les ogasraiontins sinaycldes d'employeurs et les oioisntarnags seaydlncis de salariés détermineront dnas un règlement intérieur les modalités de fnomteeincnnot de la CPPNI.

Ce règlement intérieur prruoa être modifié en tnat que de bsoien par la CPPNI.

Article 11 - Commission de conciliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CPNPI réunie en miisosn de colatcioinin (CPPNIC) est compétente puor débattre de tuot différend à caractère idvediiunl ou cetllocif né de l'application de la cvoonietnn ctoillvcee ntoaliane du crmcmeoe de détail amraileitne non spécialisé (après aivs le cas échéant de la CPNPI dnas sa compétence interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au neiavu de l'entreprise.

Les compétences conférées à cttee cosimmoisn n'excluent en auncue façon les veois de reroucs diretecs auprès des iscentnas judiciaires.

La cmisosoimn est sisaie par l'une quluecqnoe des preitas sriaegatins et se réunit dnas les 3 mios sinvuat la dtae de saisine.

Les fairs occasionnés par la piatioraiptcn des salariés désignés par les oangirnasoits sdieclynas (dans la litmie de 2 salariés par syndicat) snot indemnisés sinuvat le barème déterminé par la CPPNI dnas le règlement intérieur.

Chapitre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Article 12 - Libertés et droits syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les oasinngitoars sinaeldcys d'employeurs et les ogotaianrisns sdilnaecys de salariés rscnieeansnot la liberté et le droit, puor chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un sciayndt poseienofnrsl constitué en vteru des aritcels L. 2141-1 et snauvits du cdoe du travail.

Il est ienirdtt à l'employeur de pnderre en considération l'appartenance à un sanycidt ou l'exercice d'une activité siydlnace puor arrêter ses décisions en matière nmatmneot de recrutement, de cntuiode et de répartition du travail, de fooimtarn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meeusrs de dislcinipe et de rurpute du cnaortt de travail.

L'exercice du doirt syadnicl s'exerce conformément aux dssiioiopnts des alcitres L. 2141-1 et suivants du cdoe du travail.

Article 13 - Comité social et économique (CSE)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans chuaqe établissement ocpcnuat puls de 10 salariés, il est mis en pclae un comité socail et économique conformément aux ditsipoionss des acreilts L. 2311-1 et sntuiavs du cdoe du travail.

Chapitre III Contrat de travail

Article 14 - Exclusivité du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est itedirnt à tuot salarié, employé siot à temps plein, siot à temps partiel, d'occuper un atrue elpmoi anayt puor eefft de petror la durée cumulée du taiarvl de ces duex elipmos au-delà des lmtiies fixées par la législation en vgeiuur (48 heeurs au crous d'une même saimnee et 46 hueres en mnyoene sur 12 sneimeas consécutives, hros équivalence).

Article 15 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article R. 4624-10 du cdoe du taaivrl tuot tlaarluevir bénéficie d'une vsitie d'information et de prévention, réalisée par l'un des pfionleessrnos de santé mentionnés au piemerr alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du travial dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à cpmoetr de la psire effiecvte du poste.

Il est assuré au salarié dès l'embauche, au moins le sralaie mumniim cnnntenovioel cdrnrnsoepaot au neaivu de coatiilsasfcin qui lui a été fixé puor son emploi.

Le salarié reçoit nfotctiiaion par écrit de son emploi, de son navieu de classification, de sa rémunération et de la durée du tirvaal srnvaet de bsae au ccaull de sa rémunération.

En outre, il est informé de la cooinntven cieltcolve alplicapbe dnas l'entreprise asnii que des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la cisase de rtireate aqeluxus il est affilié.

Article 16 - Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La période d'essai est fixée de dtae à date, à :
? 1 mios puor les oirurevs et les employés ;
? 2 mios puor les angets de maîtrise et les tenihcecnis ; et
? 3 mios puor les cadres.

Pendant ctete période, les peratis pnevuet résilier le croatnt de tivraal en rpestaecnt un délai de prévenance fixé par les atlceris L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail.

La durée fixée puor la période d'essai s'entend puor une présence evftfiece de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle peornnive de son fiat (maladie) ou du fiat de l'employeur (fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du tmeps ceodnrpsaornt à l'absence.

Article 17 - Logement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le cas où un eomuyeplr lgoe un salarié, cet aaatgvne est lié au ctoanrt de tiaarvl et fgirue expressément sur la lttree d'engagement.

Sauf celusas particulières, cet atavagne csese en cas de rtrpuue du contrat. Toutefois, qlulee que siot la casue de la rupture, un délai de prévenance de 1 mios diot être observé par l'employeur.

Article 18 - Remplacement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En rsioan de la surctture et du caractère des eesnertrpis concernées, les reepmecnltmas proivriseos pevnuet inivneertr puor nécessité de service.

L'employeur puet anisi affeetcr momentanément un salarié à une tâche différente de cllee qu'il exerçait antérieurement, mias cseorponndrat à sa qualification.

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur puet également afcfeter momentanément un salarié à un tavaril cpednosnrroat à une qualcifiation inférieure ou supérieure à son eopmli habituel.

Ce rmpneemcealt piivorsroe est formalisé par un avnenat au cronatt de tirvaal du salarié remplaçant.

Lorsque cttee mruese a puor efeft d'affecter le salarié à un emlpoi de qtciiuaifolan supérieure, celui-ci reçoit, une indemnité complémentaire de saalrie égale à la différence etrne le siaarle de cette qiiacfloutain et ceuli de la qitlfuoiaican du salarié.

Les aeftcinaotfs troiareepms ne penevut aiovr puor effet d'occuper un salarié dnas une qciofiialuatn différente de celle de ses foicnonts heatllibues pnaednt une durée de puls de 3 mios consécutifs.

Article 19 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'employeur qui posopre une mftdoiicoain du ctanort de tairval diot le noitfier par écrit au salarié concerné. Ce dienerr est aolrs lrbie d'accepter ou de rseuefr la modification.

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au nvieau de l'entreprise, le salarié comme l'employeur peunevt ssiair la cmioossmin de cctonoiilain de la CNPPI prévue à l'article 11 du présent avenant.

La cmosmosiin se réunit dnas les 3 mios sinavut la dtae de sa siansie puor en débattre.

Article 20 - Rupture du contrat de travail et préavis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'issue de la période d'essai, en cas de rtuupre du cronatt de travail, la durée du préavis est fixée comme suit, en foincotn de la durée de présence dnas l'entreprise :

Modes de rupture		
Qualification du salarié	Démission qulele que siot l'ancienneté	
	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois	3 mois

Article 20.1 - En cas de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dtnioipssios légales, le liemccneinet est somuis au rcsepet d'une procédure iomanspt la ctocioovnan du salarié, par écrit, à un enietretn préalable.

Au cruos de cet entretien, le salarié puet se fraie assiestr par une pnerosne de son ciohx apatapnernt à l'entreprise, ou à défaut d'institution représentative du pesonrenl par un coeilenlsr icrinst sur une ltise du département concerné qui est csloabtlune en mariie ou à l'inspection du travail. À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il diot le notifier par écrit au salarié, par lettre recommandée aevc accusé de réception, en précisant le miotf de la rutrupe du contrat.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 herues par juor aifn de chchreer un noevul emploi. Ces 2 heerus snot psires un juor à la cceoanvnne de l'employeur et le juor suivant, à la cncvnoneae du salarié, mias si les patries snot d'accord, ces heures pneveut être cumulées. Ce droit cesse tfeooutis lusqore le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lrqsuoe le salarié a trouvé un atrue emploi, il puet aevc l'accord de son employeur, qttueir l'entreprise snas aolmcicpr l'intégralité du préavis. En ce cas, il ne perçoit que le saiarle cnoraepsnrdot à la période de tvraial effectif.

L'employeur qui dpssniee le salarié d'accomplir son préavis le lui noftiie par écrit et lui diot une indemnité cacmiroetpsne égale au sialare qu'il aaurit perçu s'il avait travaillé.

Article 20.2 - En cas de démission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le salarié qui n'exécute pas son préavis, suaf arccod enrte les parties, puet être nmtaneomt condamné en juicste à vreesr une indemnité csnateopcmrie à l'employeur.

Article 20.3 - En cas de licenciement ou en cas de démission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La ptirae ayant pirs l'initiative de la rtrpuue diot le siegifnir par lterte recommandée aevc accusé de réception. (1)

La dtae de présentation de la lettre recommandée fxie le pnoit de départ du préavis.

Sur damdene écrite du salarié, un arcocd aambile puet iretnvienr puor son départ immédiat. Dnas ce cas, l'indemnité crsoptaemicne de préavis n'est pas due.

(1) Le 1er alinéa de l'article 20-3 est étendu suos réserve de ne pas ismepor un écrit au salarié suoatahnit msfteainer sa volonté de démissionner conformément à la jrpunedrsiuce de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 21 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout salarié licencié, en droehs des cas de fatue grvae ou lourde, aanyt aqcuis 8 mios d'ancienneté itonrrmnipeus au

scirvee de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'article L. 1234-9 du cdoe du tairval cmmoe siut :
? 1/4 de mios de salriae par année d'ancienneté, puor les années jusqu'à 10 ans ;
? et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années au-delà de 10 ans.

Le srailae à pnrrdee en considération puor le ccaull de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derenirs mios précédant le lncnieemicet ou, soeln la fulomre la puls aavatusngee puor l'intéressé, 1/3 des 3 dnierres mois, étant enendtu que, dnas ce cas, ttoue pmrie ou gciiafiortatn de caractère aunenl ou exceptionnel, qui ariaut été versée au salarié pnenadt ctete période, ne siaret psire en cotpme qu'au pro rtaa temporis.

Article 22 - Certificat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'expiration du catnort de travail, il est rmies à tuot salarié, en mian propre, un cecaifirtt de trvaail inuidqant :
? le nom, l'adresse et la rsoain sclaoie de l'employeur ;
? le nom, le prénom et l'adresse du salarié ;
? la dtae d'entrée (période d'essai comprise) ;
? la dtae de sotire et fin de crntaot ;
? la nartue du ou des eliopms svneesecicsmut occupés et les périodes pnenadt lueleslqes le ou les emploi(s) ont été tenu(s) ;
? la mioetnn de la portabilité des giartaens complémentaires santé et prévoyance ;
? le leiu et la dtae de délivrance ;
? la sntuirage de l'employeur ;
? le ccahet de l'entreprise canopromtt les monneits obligatoires.

Si le salarié en fiat la demande, une asttateoitn de préavis puet être msie à sa diptoisosin dès le début de la période de préavis.

Article 23 - Départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 23.1 - Date de départ volontaire à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout salarié puet qittuer vnteoomilnraet l'entreprise à pritar de l'âge légal puor bénéficier du doirt à une pnesion de retraite, suaf cas dérogatoires.

Article 23.2 - Date de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le salarié puet être mis à la rertitae par son emoeulypr à ptairr de 70 ans.

Article 23.3 - Préavis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les intéressés deinvot respecter, solen le cas, le préavis savunit :

Classification du salarié	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	*2 mois*(1)	2 mois
Niveau : C1 et C2	*3 mois*(1)	3 mois

(1) A l'article 23-3, les suoptltianis rtlaevies au préavis en cas de départ à la raeitrte des atnges de maîtrise et des cadres, fianurgt dnas le tableau, snot execlus de l'extension en tnat qu'elles ceiennntvnoret aux dpoitiosnsis de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 23.4 - Indemnités de départ et de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

23.4.1.?Départ à la retraite

S'il jufitsie de 2 ans au mnios d'ancienneté dnas l'entreprise, le salarié qui prat vtnorieaomenlt à la rartteie bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mios par année de présence, snas qu'elle psusie dépasser un mmiauxm de 3 mios de salaire.

23.4.2.?Mise à la retraite

Le salarié mis à la reittrae bénéficie d'une indemnité au moins égale à celle de l'indemnité légale de licenciement.

23.4.3.?Salaire de référence

Le saliare de référence à pdenrre en considération puor le ccaull de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dereirns mios précédant le départ à la rtaterie ou, selon la fulrmoe la puls asatngeuave puor l'intéressé, 1/3 des 3 dreienrs mois, étant entndeu que, dnas ce cas, tutoe pmire ou gfaoiicratitn de caractère anenul ou exceptionnel, qui airuat été versée panndet ctete période, ne saiert pirse en cpmote qu'au pro rtaa temporis.

Article 24 - Retraite complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le tuax ctrnaceotul de ctositoian de retriate complémentaire est porté à :
? 6 % au 1er jnieavr 1993.(1)

La poctatiiprian est de 60 % puor l'employeur et de 40 % puor le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, la vdtaoliian des seivcers apimoclcs dnas la pfsriosoen est la même, que l'entreprise siot en activité ou ait disparu.

L'organisme désigné par la posirsoefn puor la gsiteon de ce régime est l'AG2R La Mondiale, 14-16, bvlearuod Malesherbes, 75008 Paris.

(1) A l'article 24, les mtos « le tuax cutrentaocl de cttsiioaon de rtiartee complémentaire est porté à : 6 % au 1er jinevar 1993 » snot exulcs de l'extension conformément aux diopsitsions des alrceits L. 921-1 et stvaunis du cdoe de la sécurité slcoaie ritfleas à la généralisation de la raettrie complémentaire des salariés et aux snapituoitls de l'accord naitnoal ifonesnertroesnipl du 17 nboevrme 2017 isnatrnuat le régime de rritteae complémentaire AGIRC-ARRCO.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 25 - Obligations militaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'absence occasionnée par l'accomplissement du secrvie notinaal cstutnioe une supnsesion du contart de travail. Toutefois, le salarié qui désire rreednpre l'emploi occupé par lui au meonmt où il a été appelé au sirvcee naoaintl diot aterivr son employeur, par lrttee recommandée aevc accusé de réception, 3 mios avnat la rsreipe du travail. Il est informé, par écrit, de ctete oabigitlon avant son départ suos les drapeaux.

L'inobservation par le salarié de cttee formalité préalable est sibuptslcee d'entraîner la ruuptre du cratont de travail.

Le penrensol réintégré est replacé dnas les coinidonts d'ancienneté qu'il aaivt aucseiqs au mnmoet de son départ.

L'employeur garde, toutefois, la faculté de lieciencr le salarié si irnetvient un lmneccineiet cltceiolf ou une suiessporpn d'emploi aancfteft une catégorie à laqullee arpiaaetpnt l'intéressé. Toutefois, la rruutpe du ctanrot de tvarail ne puet être notifiée, ni prerdne eefft pdnaent la période passée au srvceie national,

conformément à l'article L. 3142-99 du cdoe du travail.

Dans ce cas, l'employeur doit, conformément à la législation, payer l'indemnité de préavis et, éventuellement, régler l'indemnité de congédiement à la libération du salarié de son siverce obligatoire.

Une priorité de réembauchage, vaalble darnut une année, est réservée à tuot salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son svrceie national.

Les anbceess occasionnées par les périodes miraiielts obgtraiioels ou puor un rpaepl suos les dpaureax ctntoisenut une ssnieupson du canrott de travail.

Chapitre IV Durée du travail et repos

Article 26 - Définition du travail effectif
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Conformément à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la durée du tvarail s'entend cmome une période de tiarval effectif, c'est-à-dire le tepms pnenadt lequel le salarié est à la dspoiiiston de l'employeur et diot se conromfer à ses directives, snas pouoivr vuqaer lbimneret à des opnaoicctus personnelles.

Article 27 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

La durée du taavril est fixée par l'employeur. Elle ne puet dépasser les lmietis imposées par les lios et règlements en vigueur.

Le tmpes de reops qdietuoin diot être d'une durée mamliine de 11 herues consécutives, qeul que siot le régime auuqel snot smiuos les salariés, dnot les modalités snot définies dnas les actirels 27.1 et 27.2 du présent avenant.

Article 27.1 - Salariés soumis au régime des équivalences
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le régime des hereus d'équivalence ne ceocnnre aellenctmuet que le pnereosnl affecté à tmeps plien à la vente. Il srea supprimé solen le crdnaeiler sainuvt :
? à ceomptr de la siugatrne du présent accord, ce rporpat d'équivalence est fixé à 36 hueres de présence par seanmie puor 35 heuers de tvairal effectif, ttoeus les heures de présence au traaivl jusqu'à la 36e hreue icunlse par simenae snot rémunérées au tuax nramol snas mjaaooitrn ;
? au 1er jnievar 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

Article 27.2 - Salariés non soumis au régime des équivalences
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

En ce qui cenncore les salariés non ajstiestus au régime des équivalences, les hueers supplémentaires se décomptent à la smianee cilvie au-delà de la durée légale fixée à 35 hueres de tvarial effectif.

Article 27.3 - Repos compensateur de remplacement
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

27.3.1. Principe

Après acrcod etrne l'employeur et le salarié, le pmneaiet des heuers supplémentaires puet être remplacé par l'attribution d'un ropes cmuaoepesntr de 125 % puor les hereus dnot le pmeaniet airaut été majoré de 25 % et de 150 % puor les hruees dnot le peimneat ariuat été majoré de 50 %.

27.3.2. Modalités d'attribution

L'entreprise s'assure que la psrie du roeps cuspmanteoer est efitcfeve et se fiat par journée entière ou demi-journée d'un cmuomn aroccd enrte l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, les dtaes du roeps snot fixées par l'employeur, après aivs du comité sicaol et économique s'il existe, et cmotpe tneu de la sitaioutn fialaimle du salarié, de son éventuelle activité cehz un ou plisuuers atuers eumlyrpeos et de son ancienneté dnas l'entreprise. L'employeur resrcpetea un délai de prévenance de 2 saimeens puor la fixotain et l'éventuelle mitoifidocan des dates prévues puor la psire du roeps compensateur.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de tavairl s'entend d'une période, commençant ou fsasnniit au puls trad entre 12 hurees et 14 heures, et d'une durée mmiuxam de 4 hueers de tmpes de tavaril effectif.

Article 28 - Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

L'aménagement du tpems de tariavl cnroecne l'ensemble des salariés y cmiorps les crdaes (à l'exception des cardes drgeainits tles que définis par la loi), qu'ils seonit en carotnt de traiavl à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur puet metrte en pacle un aménagement du tmpes de tariavl sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.

Lorsqu'un aménagement du tpems de tirvaal est mis en plcae sur une période de référence supérieure à la smieane :
? la durée hdbdiroemaae de triaavl puet être supérieure à la durée légale de 35 hreeus ;
? les hueres supplémentaires snot décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence ;
? ctete période de référence ne puet excéder un an. À son issue, un duneomct récapitulatif est rmeis au salarié.

Article 28.1 - Modalités de mise en oeuvre
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

La msie en ?uvre dnas une epnretisre ou dnas un établissement de l'aménagement du tpems de tvarial sur une période supérieure à la siename est négociée aifn d'aboutir à un aoccrd cilctolef qui prévoit un régime adapté à la suitation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de taaivrl sur une période supérieure à la seainme est mis en plcae par l'employeur, selon les modalités définies dnas le présent accord, après iftonairmon et ctosntoluain préalable du comité soical et économique (CSE) s'il existe.

En outre, l'employeur cuqmonuime au mions une fios par an au comité, s'il existe, un balin de la msie en ?uvre du prragomme icitdanif de la vairaoitn de la durée du travail.

Article 28.2 - Période de référence et heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

28.2.1. Période de référence annuelle

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mios consécutifs. Elle s'étend, du 1er jeivnar au 31 décembre de l'année ou, après ciauosltontn du CSE, sur une arute période.

Un arcocd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

28.2.2. Arute période de référence

Si la période de référence fixée par aorccd est inférieure à un an, les hueers effectuées au-delà d'une durée hbaediraomde mneyone de 35 herues calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, ciuoetstnnt des heuers supplémentaires.

28.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de cpnoemesr les périodes de hsseaus d'activité et les périodes de bssiae d'activité, l'horaire hbardimedoae de tviraal des salariés puet vreair dnas le crdae de la période de référence.

La période de htaue activité s'entend des smaeneis dnraut lesuelqels la durée hmdraaibdoee est supérieure à 35 heures, dnas la ltiime maalmixe de 44 heures.

En cas de dépassement, les éventuelles hreeus alcoeimpcs au-delà de ctete ltiime citntnseout des hreeus supplémentaires, payées aevc le sailare du mios considéré.

La période de bssae activité s'entend des sieamens duarnt llelusqees la durée hddibrmoeaae est inférieure à 35 heures, snas être inférieure à 32 heures.

Article 28.3 - Limites de la durée du travail
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les lieimts de la durée du tiraavl snot définies au niaveu de l'entreprise ou de l'établissement, dnas la limtie mxmalaie de 10 hreues par juor et 44 hreeus par snaemie en mynonee sur une période de 12 smieeans consécutives, ou 48 heures sur 1 saineme quelconque.

Article 28.4 - Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après ifomnoitarn et cuonitstalon du comité siaocl et économique (CSE) s'il existe, le cndreaielr prévisionnel cciolltef ou individualisé des vianiraots d'horaires, sur une période de 12 mios ou sur une ptraie de cttee période.

Ce ceirdenlar prévisionnel diot ineidqur l'horaire prévisible de cuahqe période de l'année et préciser les périodes au crous desquelles, cmopte tneu de la charge de travail, l'horaire est secbiltpuse de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la cnnisncasoae des salariés, par vioe d'affichage 15 jorus caneralides au puls trad anvat l'entrée en vugeiur de cqhuae période de référence.

Dans l'hypothèse où les varoiniats d'horaires snot programmées soeln des cidnrleaers individualisés, un dnmecuot idvdiuneil de contrôle drvea être tneu par l'employeur, aifn de pertretme le décompte de la durée ecftfieve du taarivl de chuaqe salarié.

D'autres modalités de décompte de ctete durée efetfcive du tviraal peuenvt être définies par accord ciclotlef d'entreprise ou d'établissement.

La pmragirtoaomn iaitndcive des vatoriians d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au puls trad 7 jours ouvrés aavnt le début de la période sur lqaeulle l'horaire est calculé et diot être tnrisasme à l'inspection du travail.

Article 28.5 - Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

En curos de période de référence, les salariés concernés snot informés des ceamgthenns de durée ou de luer hroirae de travail, non prévus par la prtraamomogin itviacdine cvllotciee ou ididluenlive en resatcnpet la procédure décrite à l'article 28-4 du présent accord.

Cependant, en cas de miadale d'un salarié, de bssiae non prévisible de tiaavrl ou d'accroissement eteioexnncpl de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jruos ouvrés.

Conformément aux dtnissoopiis de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, le salarié embauché à tepms patirel est fondé à reeusfr ctete maiiocitdofn s'il jiistufe que celle-ci est inclpbtiomae aevc des otanigblios felmaiials impérieuses tleles que la grdae d'un eafnnt ou la prsie en crhage d'une peosrnne dépendante, aevc le suvii d'un eeinngnemset scrialoe ou supérieur ou aevc une artue activité professionnelle, que celle-ci siot salariée ou non, snas que ce ruefs custonite une fuate ou un moitf de licenciement

Les heerus qui aornut été ansii modifiées foernt l'objet d'une mooatjiran de 10 % qui puet être versée en saarile ou pirse suos fmroe de rpoes compensateur.

Article 28.6 - Lissage de la rémunération
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Un srliaae mseuenl lissé cdnopnreorsat au douzième du sraliae de bsae aenunl du salarié est versé chuaqe mios aux salariés axqueuls est appliqué l'aménagement du tpems de tiraval sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du tvriaal amcoiclpe au crous d'un mios donné.

Article 28.7 - Bilan en fin de période de référence
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

En fin de période de référence, tiors cas peuevnt se présenter :
? la durée hmdaradeiboe mynonee de 35 heuers de tiavral effectif, cedrpnonrosat à 1 607 hreeus par an, est respectée. Les hueers excédentaires en période de haute activité ont compensé les hurees muannqeats résultant de période de basse activité. Le cmtpoe est soldé ;
? le salarié a réalisé sur la période concernée, un hirraoe moeyn hamadiodbree supérieur à 35 hruees de traavil etciefff ou a dépassé les lmiites prévues par le présent accord. Les heerus excédentaires snot considérées cmmoe hruees supplémentaires et snot siot rémunérées, siot récupérées au cuors du trmtsiree svniuat aevc les bonifications, les mionroatjas et les reops cnmetuerspaos aaecipbplls aux heerus supplémentaires ;
? à l'initiative du salarié, et aevc l'accord de l'employeur, la rémunération des hurees ou jrous excédentaires, constatés à l'issue de la période, prruoa être versée, en tuot ou partie, au ctpome épargne temps. À cttee occasion, un adeonemnbt porura être mis en ?uvre par l'entreprise ;
? le salarié a réalisé sur la période concernée un hiorrae meoyn heombrdaiade inférieur à 35 heures de traival effectif. Le volume d'heures non effectué, suos réserve des doistiniopss reelviats à l'activité partielle, est pderu puor l'entreprise, snas iinedncce sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28.8 - Traitement des absences
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

En cas d'absence individuelle, les hueres qui aenaurit dû être effectuées par le salarié ce jour-là seonrt comptabilisées puor l'appréciation du voumle harorie total à ecftefuer sur la période de décompte, aifn que l'absence du salarié ne le cdsinuoe pas à récupérer les heeurs prueeds du fiat de ctete absence, à l'exception des cas où la législation aouirtse cttee récupération.

En cas d'absences rémunérées, les juros d'absences soernt indemnisés sur la bsae du sailare mueensl moyen.

En cas d'absence puor maladie, accendit du traaivl ou maternité, en période huate de modulation, une régularisation s'opèrera en fin de période annuelle, sur la bsae de l'horaire que le salarié araiut dû efuecfetr s'il avait travaillé (horaire réel) et non sur la bsae de l'horaire myoen de lissage.

Par ailleurs, dnas le cas d'une aenbcse puor maladie, aeicdnct du tiavarl ou maternité, le pnlaofd de 1 607 herues déclenchant le pimeeant des hruees supplémentaires diot être réduit de la durée hioamaedbdre mnoyene alcapiblpe dnas l'entreprise (et non du normbe d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas apecolimcs en roaisn de son absence) : les hreeus supplémentaires effectuées par le salarié aebnst sonert asini déterminées par cmaisorpoan enrte ce sueil spécifique et le nobmre d'heures alnleeuns réellement travaillées.

En cas d'absences ne dnonant pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite pnleemrnpnrtooeolit à la durée de l'absence.

Article 28.9 - Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Sauf csuale crtoraine prévue dnas le ctrnaot de travail, les salariés eartnnt en cuors de période sunviet les haeroirs en veiguur dnas l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas apccmloi la totalité de la période de référence, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il srea procédé à une régularisation seoln les modalités prévues à l'article 28-7 du présent accord, au ptorara de la période de tvaairl effectuée.

En cas d'absences ne danonnt pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite pirltenroeeonlmnopt à la durée de l'absence.

En cas de rruptue du crnotat de travail, la rémunération srea régularisée sur la bsae des hueres eevemecfttfnit travaillées. Ainsi, suaf en cas de lcencimienet puor mitof économique, la rémunération ne cedaponsrront pas à du tmeps de tariavl eeffticf srea prélevée sur le sdole de tuot compte.

Les hreeus excédentaires par rrpaopt à l'horaire meyon de triaavl sonret indemnisées au salarié aevc les mtoronajias apaepbllcis aux hereus supplémentaires selon les dioipisnotss légales et cneletnnlvonieos en vigueur.

Article 28.10 - Heures excédant la période de décompte
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le cnnogeintt annuel d'heures supplémentaires, dnas le cas d'aménagement du tmeps de taaivrl supérieur à la semaine, est fixé à 190 heeurs dès la srainutge du présent accord.

Les hruees excédentaires par raporpt à l'horaire moyen de traival sreont indemnisées au salarié aevc les moojitarans abceiallpps aux heeurs supplémentaires.

La crotirpnaete oilaotirgbe en ropes constituée en année n devra être prise aanvt le 31 mai de l'année n + 1.

Article 28.11 - Contrôle de la durée du travail
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

La répartition de la durée du trviaal est appréciée sur la bsae d'un hiarroe cieotcllf iquidnant puor cquahe journée de traaivl les heeurs de début et de fin du travail. Cet hrairoe est affiché.

Lorsque des salariés snot occupés sur la bsae d'un hrroiae niinamtof et individuel, la durée du tviaral de chuqae intéressé est décomptée :
? quotidiennement, par tuos moenys d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, dneoumct émargé par chuqae salarié et par le cehf d'entreprise hrnboddeemameait ou mensuellement), des heeurs de début et de fin de cuaqhe période de tavrail ou par le relevé du nomrbe d'heures de taiarvl ailepmoccs ;
? cquhae semaine, par récapitulation, sloen tuos moyens, du nmbore d'heures de triaval acimepclos ;
? en tuot état de cause, un relevé des ropes pirs et rtasent à pderrne sur la période est communiqué cuhaqe mois, aux salariés, sur le beuilltn de piae ou sur un dmeocnut annexe.

Au trite de l'article D. 3171-14 du cdoe du travail, les salariés pveeunt oneibtr une ciope des docemtnus de décompte et dndeeamr tuoets les rcieifttaocnis utiles. Un emrxaipele est tneu à la dtiosiispon de l'inspection du travail.

Avant la msie en plcae de ces myeons d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derriens snot cooenrmfs au règlement général sur la protcoietn des données (RGPD) et au teritnmeat des données plslenreoens des salariés mis en place par l'entreprise.

Article 28.12 - Application
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les ptieras ont déterminé les modalités de la suiopspresn du régime des équivalences conformément à l'article 27-1 du présent accord.

Article 28.13 - Temps de travail des cadres
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

28.13.1. Catégories de salariés cadres

a) Les cdares dirigeants

Les cdaers dagienitrs tles que définis à l'article L. 3111-2 du cdoe du traaivl snot exlcus des dsitoosipins du présent accord.

b) Les cderas intégrés

Les ceards intégrés snot soiums à l'horaire cclotelif de l'entreprise et se vioent dnoc aliqpeupr les modalités d'organisation du tpems de tvarial du présent accord.

c) Les careds autonomes

Il s'agit des crdeas de nvuieax C1 et C2, visés par la ceonvonitn cevctlloie puor lquelses la durée du tmpes de taarvil ne puet être prédéterminée du fiat de la natrue de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils eecnrext et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer epolmi du temps.

28.13.2. Modalités d'aménagement du tpems de tiaravl des caerds autonomes

Pour les cedras définis à l'article 28.13.1 c) du présent accord, il est plossibe de cuconlre des centonvinos de fofrait aenunl en jours, à cnioditon que le salarié l'ait accepté par la sianrgtue d'une covnienton inuldveiilde de foaifrt en jrous dnas son conratt de taivral ou par aneanvt à son ctnroat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, ctete cnntoveion précise les modalités d'aménagement du tepms de travail, nmaotnemt la période de référence, le nbomre de jrous coiprms dnas le forfiat et la rémunération anleunle correspondante.

Compte tneu du rôle dévolu aux cdears autonomes, lerus heerus de présence crpsdoeonernt aux nécessités de l'organisation du tivraal et de la svianucelrle de son exécution. Elles ne puvenet dnoc être fixées de façon pérenne.

Au cas où les fnictnoos d'un crade l'appelleraient fréquemment à tairelalvr panendt les hieorras de nuit, ou les juors fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements ieddivuinls d'horaires, sa rémunération et la durée ttolae aunnlele de son taarivl devnoit en tiner compte.(a)

28.13.2.1. Période de référence

Le décompte des juors ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence anllneue qui s'entend du 1er jiveanr au 31 décembre de l'année N.

28.13.2.2. Nbmore de jorus travaillés

a) Le nobrme de juors travaillés puor cttee catégorie de pnlresenos est fixé, puor cniq sneaeims de congés payés, à 217 juros par an, journée de solidarité comprise.

b) En cas de dépassement du nmbroe anneul de juors daevnt être travaillés, le cdare diot bénéficier au curos du peimrer titmrrese de l'année sutnviae d'un nborme de jorus de reops égal au dépassement constaté.(b)

Le nbmroe de jorus dvaent être travaillés puor l'année considérée ou la période de référence cocunle est arlos réduit d'autant.

28.13.2.3. Tpmes de reops qeitiuodn et hebdomadaire

Afin de gtinraar une aptulidme rlainbaosne de ses journées d'activité, le salarié en ffoirat juors bénéficie d'un roeps quoiietdn d'une durée de 12 heeurs consécutives.

Le salarié en fifroat jruos bénéficie également d'un rpoes hiaeaodrbmde d'une durée d'une journée entière, en pricipne le dnhacmie à laelluqe s'ajoute(nt) une journée ou duex demi-journées supplémentaire(s), en ppnrciie prise(s) cqahue semaine. Dnas le cas où l'activité ne pirttaeermt pas la prsie de la demi-journée supplémentaire, ou ne la prttaeriemt pas en totalité, le salarié derva néanmoins bénéficier de 36 hruees consécutives de repos.

28.13.2.4. Décompte de la durée du trivaal en journée et demi-journée et ftaoixin du nobmre de jrous non travaillés (JNT)*(1)*

Le tmeps de travial puet être réparti sur ctrineas ou sur tuos les jorus oeubavlrs de la saemnie et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être décomptée cmome demi-journée travaillée, la période considérée diot rlpemir les critères clumaitufs snvatuis :
? ne pas cmoreoptr d'heure de niut au snes de l'article 30.2 de la présente coviennton ;
? se teeimrnr au puls trad à 14 hueres puor le tiavral du mtain et être siuvie d'un rpoes qdiouiten d'une durée d'au mnios 18 hereus ou débuter au puls tôt à 12 hueres et être précédée d'un reops qditueoin d'une durée d'au mnios 18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.

L'organisation du tmpes de tvarail génère au cruos de cauqhe période alunlene de décompte, l'attribution de jrous non travaillés (JNT).

En année pleine, le nrmobe de ces jrous non travaillés est calculé cmome suit. Nmorbe de jrous cdrieelnaas de l'année diminués de :
? 104 juors de ropes harbmoddaeeis ;
? 25 juors ouvrés de congés payés ;
? 217 jrous travaillés ;
? X juros fériés qui ne snot pas des jorus de rpoes hebdomadaire.

Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires cvnlinetnooens puor ancienneté se déduisent du nbrome de juros travaillés.

Afin de gatrinar aux salariés concernés l'effectivité des tmeps de ropes asnii que le respcet de luer vie peenllsonre et familiale, l'ensemble des juors non travaillés (JNT) dvrea être pirs sur la période de référence.

À défaut, le rproet des Jrous non travaillés sur la période de référence sitanuve ne srea pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoire, ou dnas le cas d'un acrcod epresxs iventneru ertne l'employeur et le salarié.

Conformément aux dssiiopntios de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, le salarié qui le sautoihe peut, dnas le crade d'un acocrd écrit aevc son employeur, renneocr à une ptriae de ses juros de rpeos en crneariotpte d'une moitjraaon de la rémunération de ces juors de tvraial supplémentaires qui ne puet être inférieure à 10 %. Un aennavt à la cinoeotnvn de fifarot qui mneonnite le tuax de moartajion est ccolnu puor l'année en cours.

(1) Les juors non travaillés (JNT) pvueent également être dénommés JTRT (Journées de réduction du tmeps de travail) dnas le laagnge courant.

28.13.2.5. Rémunération(c)

La rémunération msnulleee de bsae des salariés bénéficiant d'une cnoitvonen alulnene en forafit juors est forfaitaire, elle est la creatitprnoe de l'exercice de luer mission.

Celle-ci est dnoc indépendante du nomrbe d'heures de taivral eceifftf aoccplmi drnaut la période de piae considérée.

Chaque salarié pcrrveea une rémunération anulnele au moins égale au mimuinm cvonninteoenl calculé à l'année et cdepoornsnart à la qoiutaifcailn cvelenninlootne du salarié. Elle srea versée, cquahe mois, par 12e, indépendamment du nobmre de juros travaillés.

Le beilltun de piae frea apparaître le nmobre de jrous fixés dnas la conietnvon iindlvieldue de fifoart en jrous sur l'année asnii que la rémunération munelelse de bsae prévue.

28.13.2.6. Iacmpt des absences, des arrivées et départs en cuors de période

a) Teiaetmrnt des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non rémunérée dnnoe leiu à une rteeune prpoetnrinloole sur le mnatnot munseel de la rémunération.

Cette rntueee est calculée sur la bsae du sraliae jneoiluarr coonrnseapdrt au silarae aneunl divisé par le nbrome de juros de travail, fixé par la ctoveninon iiuinvllddee de forfait, augmenté des congés payés et des juors fériés chômés.

Les acbneses ne dnnenot pas leiu à récupération et snot de natrue à réduire le diort à ropes supplémentaire (JNT) résultant de l'application du faiorft dnas les ptinoorrpos saueitnvs :

Toute période d'absence de 21 jruos ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nrbome de jruos non travaillés (JNT) à hueutar d'une journée puor un fforiat de 217 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fooinctn du nobmre de jruos fixé au froiaft s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise.

b) Tinmaetert des arrivées ou des départs en curos de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en crous d'année, le nrmobe de jruos travaillés est établi au potarra de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise, au curos de l'année de référence. Ce nbrmoe est andrroi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au curos de la période de référence, le nrbmoe de juors à eeufeftcr jusqu'au départ etcffeif est évalué en pearnnt en ctpome le nmobre de juors de congés aqiucs et pris. Le nobmre de jrous de rpoes srea établi au parotra de la période coranut du 1er jvniear jusqu'à la dtae de fin de contrat.

Il srea procédé à une régularisation dnas le cdrae du sodle de tuot compte, en pnraent en cotmpe le nbmroe de jorus réellement travaillés (ou assimilés) à cuex payés. Si le cpmote du salarié est créditeur, une retenue, cnroornepadst au torp perçu, puorra être effectuée sur la dernière paie, dnas les lteiims autorisées par le cdoe du travail. Le solde dreva être remboursé mneelnemeulst par le salarié. Si le cpotme est débiteur, un rppael de slraiae lui srea versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération meellnsue butre de bsae du salarié concerné srea calculée au ptraroa de son tmeps de présence dnurat le mios d'arrivée ou de départ.

28.13.2.7. Modalités de contrôle, d'évaluation et de siuvi régulier de la chrage de travail

Afin de gntiarar l'effectivité des tmpes de roeps et de congé ansii que le reepcst de la vie pllneonesre et fmliaalie des salariés, le faiorft anuenl en jruos s'accompagne d'un siuvi du nmobre de journées et demi-journées travaillées, du rspceet du ropes qidueotin et hrbdmaiaoede asini que de la cagrhe de travail. La responsabilité de ce siuvi ibncome à l'employeur qui en détermine les moyens.

À défaut d'autre meyon ofnafrt des gnteiraas identiques, l'évaluation et le sviui du ffiaort aunenl en jorus puet prnrede la fomre svnatiue : un dumnoect tneu par les salariés concernés et qui récapitule, une fios par mois, le nobrme et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, le nrbmoe des journées ou de demi-journées de reops periss et celles qui restnet à prendre. Ce doumenct est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce deriner pnadent toirs ans et retse à la dotioipssin de l'inspecteur du travail.

Un état récapitulatif des doteuncms muslenes de sivui de la durée et de l'amplitude du triaval est annexé au betluiln de srliaae du dinreer mios de cqahue trimestre.

En outre, l'employeur asruse l'évaluation et le sivui régulier de la cgrahe de taavril du salarié dnas le cadre des eeitntners prévus aux acerltis 28.13.2.7 et 28.13.2.8 du présent accord.

28.13.2.8. Ettireenn annuel

Au tmere de cqauhe période de référence, et au moins une fios par an ou sur une période de 12 mios consécutifs, l'employeur pernd l'initiative d'un ettienren aevc le salarié anyat ccnlou une coeivntonn ililiduenvde de firaoft jours. Cet eetteirnn puet être indépendant ou simultané à d'autres enreetitns snas puivoor s'y stesiutubr suaf dnmeade esepsrxe du salarié. Il prtoe sur :
? la carhge de triaavl ;
? l'amplitude de ses journées travaillées ;
? la répartition dnas le tmeps de sa chrgae de taairvl ;
? l'organisation du tivaarl dnas l'entreprise ;
? l'articulation etrne son activité poensleoifslrne et sa vie pleosernlne et flamialie ;
? sa rémunération ;
? la msie en ?uvre du driot à la déconnexion ;
? le suivi de la psire des jorus non travaillés et des congés.

28.13.2.9. Ettieenrn à la ddmneae du salarié et mseures d'alerte

En complément des meurses prévues à l'article 28.13.2.7, un etetnrien puet aivor lieu, à tuot mmneot de l'année, à l'initiative du salarié confronté ntmmnaeot à des difficultés d'organisation de sa cgrahe de taviarl inauplimqt des durées de trviaal torp importantes.

Cet eteiretnn prmeet l'expression des difficultés rencontrées et l'examen des ceuass qui peuvent en être l'origine. Cet etetreinn pmreet à l'employeur de définir, aevc le salarié, un amnestjeut de l'organisation de la cahgre de tairval et de l'emploi du temps du salarié, aifn de rétablir une durée rblaainonse du travail.

Afin de prévenir le rmleoeelnnuevt d'une siiatotun similaire, un ctpome rdenu de cet eeernittn cnsoinge les cesuas identifiées de la sacrhurge de traiavl et les mersues décidées aifn d'y remédier.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une cntoneiovn de ffrioat aunenl en jours ont la possibilité d'émettre, par écrit, une artlee auprès de luer reanssbpole hiérarchique direct, lqeeul revreca le salarié dnas les puls bfers délais et, en tuot état de cause, dnas un délai mmaixum de 15 jours, snas adettrne l'entretien annuel.

28.13.2.10. Modalités d'exercice du driot à la déconnexion

Afin de graanitr un équilibre etrne la vie prslsnoeefolnie et la vie privée des salariés et, par là-même, aeurssr une pitootecrn de luer santé, il est nécessaire que la crghae de tviaral confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de luer elmopi du temps sneoit réalisées dnas des lmtieis raisonnables.

a) Équilibre enrte la vie pnesolsfonelrie et la vie pelsronlnee et familiale

L'utilisation des oliuts de coaimtnicmoun mis à la dopsioisitn des salariés bénéficiant d'une ctennoovin de farioft en jours sur l'année diot reptseecr luer vie psonlnleree et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un diort à la déconnexion pdanent les périodes de repos qntdiioeus et hebdomadaires, penandt lrues congés et danurt les périodes de ssioeupnsn de luer conrtat de travail.

Ce dirot à la déconnexion conisste nmmentoat à éteindre et/ ou désactiver, en dehros des herues haulletiebs de travail, les otulis de ccuomimtinoan mis à luer dtiiopsiosn (le téléphone portable, l'ordinateur prtlboae et la meassriege électronique professionnelle, etc.).

L'exercice du dorit à la déconnexion par les salariés ne purroa en acuun cas être sanctionné.

Les orgnoiaanists sienlycdas d'employeurs et les ooiigatsnnars silendyacs de salariés représentatives relappelnt que le rcpeest de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :
? l'implication de chacun et l'adhésion de tuos ;
? l'exemplarité de la prat de l'entreprise et des salariés dnas luer uisialotitn des outils de communication, eestselnile puor piovouormr les bonens pratiques.

b) Contrôle de l'effectivité du doirt à la déconnexion

Sans aedrtnte la tunee de l'entretien annuel, si, cpmote tneu des pnpreicis sur le droit à la déconnexion édictés dnas le présent accord, un salarié emitse que sa chrage de tvraial ou son apditulme de traival purioart l'amener à ne pas rteecpser les règles abiaplpecls en matière de durées mmleiaaxs de tvraial ou de repos minimum, il diot alerter, snas délai, l'employeur soeln les modalités définies à l'article 28.13.2.8 du présent accord.

28.13.2.11. Vitise médicale de prévention

Les salariés visés par une cevntoionn ileuvdiidlne de fforait en jours sur l'année ont également la possibilité de slieltcoir une vtiise médicale distincte.

Cette viitse médicale dvera poretr sur la prévention des rsquies du ruocres à cet aménagement du temps de taivarl aisni que sur la santé pyusqihe et mraloe des salariés.

(a) Le 4e alinéa de l'article 28-13-2 est étendu suos réserve que les caerds aeontoums au faifort jours n'entrent pas dnas la définition du taeaiulrvlr de niut telle que prévue par l'article L. 3122-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

(b) Le b de l'article 28-13-2-2 est étendu suos réserve que les stanlpuitios rietvleas au dépassement du farfiot ne fsneast pas ostbacle à l'application des acirlets L. 3121-59, L. 3121-66 et du dreienr alinéa du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

(c) L'article 28-13-2-5 est étendu suos réserve que le salarié perçoive une rémunération en rarpopt aevc les sujétions qui lui snot imposées, conformément à l'article L. 3121-61 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

Article 29 - Contingent annuel d'heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le cgeotnnint anuenl d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à firae eftueecfr snas attsuroiaoin de l'inspecteur du taiavrl est fixé conformément à l'article 28.10.

Lorsque luer paemenit est remplacé en totalité par un rpoes compensateur, les hueres supplémentaires ne s'imputent pas sur le ctoginnnet annuel.

Conformément à la loi, les heeurs supplémentaires effectuées au-delà du ctgoennnit anunel oeuvrnt droit, en puls du pemeniat des hruees aux tuax majoré ou du rpeos cmotsapneuer de remplacement, à une cortieptrane otibgairole en repos, dnot la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du cdoe du travail. Si la cnptraoitree est constituée en rpoes compensateur, ce ropes derva être pirs avant le 31 mai de l'année n + 1, puor les roeps auqics en année n.

Conformément aux dsonsitioips de l'article D. 3121-21 du cdoe du travail, loqurse des impératifs liés au fmnecnenoiotnt de l'entreprise fnot olcbstae à ce que piersluus dnmedeas de cianrtpoetre oblgroiitae en reops snioet simultanément satisfaites, les dedemnas snot départagées soeln l'ordre de priorité sainuvt : les dedenams déjà différées, la stotiuain de fmalile et l'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 30 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Article 30.1 - Principes
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le tiarval de niut n'est pas un mdoe heiubatl d'organisation du taavirl en dhores des jaisofttiunics liées aux impératifs thnceuieqs du bon feceinnnnmotot des entreprises. Ces janiifiotstcus snot liées à :

? la nécessité d'approvisionner le msaagin aavnt son oueruvtre au public, dnas le rsecpet de la sécurité aiaiemntlre et saraiitne et des réglementations rrestivtcies à la cilatriocun des caonims de lriavoisn sur la période de tirvaal de juor ;
? la nécessité de mettre les marchandises, ntaonmemt alimentaires, en rayon et de préparer le magsain en général, avant son ovurrtuee au pbliuc ;
? l'adaptation des harrieos d'ouverture à l'accueil du pubilc dnas des cotniindos optimales.

Le comité saoicl et économique, s'il existe, est consulté sur la msie en place, ou l'extension à de nleuoevls catégories de salariés, du tiavarl de niut tel que défini à l'article 30.2.1 du présent accord.

Article 30.2 - Définition du travail de nuit
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Tout tarival etnre 21 hreues et 6 heuers est considéré cmome du tirvaal de niut par la loi, qui prévoit qu'une aurte période de 9 hereus consécutives cirpmoess etrne 21 heeurs et 7 heures, et cmaeonnprt nécessairement l'intervalle cmoirps ertne 24 hurees et 5 heures, puet être fixée par arcocd d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après cusitotlaonn des isuntnoitits représentatives du personnel. (a)

Ce tpye de taiavrl diot rtseer cicsrinocrt aux nécessités tcieeuhqns et économiques de bon fotcnennoniemt des entesrirpes ou établissements et deeuemrr eonpitxenecl en doehrs de ces justifications.

(a) Le 1er alinéa de l'article 30-2 est étendu suos réserve du rpecest de l'article L. 3122-22 du cdoe du tviaarl prévoyant que, à défaut de stoilpituan cnnnenoloetilve définissant la période de taiavrl de nuit, suel l'inspecteur du taviarl puet asetoruir la définition d'une période différente.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 30.3 - Définition du travailleur de nuit
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Est un tvlaeluairr de niut tuot salarié majeur, non suoims au régime du fofirat en jours, qui dunrat la période de taiarvl de niut définie à l'article 30.2 du présent acocrd :
? siot accomplit, au monis 2 fios par semaine, solen son harrioe habituel, au moins 3 hreues de niut de son tepms de taavril qoeiiutdn ;
? siot toilsate au moins 270 hurees de travail, sur une période qouqenluce de 12 mios consécutifs.

Article 30.4 - Majorations de salaire
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les hueers de tiraval acpmcloies pannedt la période de tavrial de niut définie à l'article 30.2.1 dennont leiu à la maairojotn de la rémunération, que le salarié qui les effectue, siot tllarueivar de niut ou non, et dnas les cintdoions sauevnits :
? mjtiaaroon de 5 % du sairale hriorae de bsae puor totue huree apoclmice ertne 21 hreues et 22 hueers ;
? mtrjoaaion de 20 % du saiarle harorie de bsae puor tuote hruee aoimcclpe enrte 22 heuers et 6 heures.

(a) L'article 30-4 est étendu suos réserve du rcepset de l'article L. 3122-4 du cdoe du tvaiarl s'agissant du rcuroes au taiavrl en soirée dnas les zenos tuoiieurqsts internationales, la rémunération des herues effectuées etnre 21 hurees et l'heure du début de la période de travail de niut (qui puet être décalée jusqu'à minuit) dnveat être au monis doublée.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 30.5 - Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

30.5.1. Retcnureemt et affectation

L'affectation à un ptose de niut entraînant la qualité de talvruialer d'un salarié occupé à un ptsoe de jour, est ssmioue à l'accord écrit du salarié. Il diot être mentionné au coatrnt de taiarvl ou friae l'objet d'un avenant.

30.5.2. Durée du triaval des tariraluvels de niut(a)

En dhores des dérogations prévues par la loi, la durée qiednnuiote du tivraal eetfcfif des terlauavilrs de niut ne puet excéder 8 hereus et la durée hebdomadaire, calculée sur une période qlecunquoe de 12 sianemes consécutives ne puet excéder 40 heures. L'inspecteur du traival puet adoecrcr des dérogations à ces lteiims en cas de ccnoanirtcess elplitnnxceoees fixées par la loi.

30.5.3. Ropes cepotamensur des tlruralaveis de nuit

Tout tvialulerar de niut bénéficie d'un reops camuneestopr payé et attribué par année cviile ou période de 12 mios consécutifs dnas les cnodtnoiis siuetanvs :
? 1 juor par an proratisé lorsque, solen son hroriae habituel, au mnios duex fios par semaine, le salarié aomicclpt 3 herues de son tiraavl qiuotiedn au cuors de la période de nuit, snas que le nmbroe d'heures travaillées de niut siot égal ou supérieur à 300 ;
? 1 juor ouvré si le nomrbe d'heures travaillées pnneadt la période de nuit, au cruos de l'année civlie ou de la période de 12 mios consécutifs rueente par l'entreprise est cmpiros etnre 300 et 900 heerus ;
? 2 jruos ouvrés si le nmorbe d'heures travaillées pendnat la période de nuit, au curos de l'année ciilve ou de la période de 12 mios consécutifs retunee par l'entreprise est supérieur à 900 heuers et inférieur ou égal à 1 300 hreeus ;
? 3 juors ouvrés si le nrbome d'heures travaillées panndet la période de nuit, au cours de l'année ciivle ou de la période de 12 mios consécutifs ruenete par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce rpoes cmneetpusaor est pirs par journée entière ou demi-journée ou cours de l'année civile ou de la période de 12 mios consécutifs qui siut celle de luer acquisition.*La pirse de ces roeps est fixée suinavt les mêmes modalités qu'en matière de pisre de congés payés.*(b)

30.5.4. Onsgaiitraon des tmeps de pause

Les tervraalluis de niut bénéficient d'un tpmes de puase de 20 mineuts consécutives à prderne avnat que le salarié ait travaillé 6 hueers continues. L'employeur vrleeila à la bonne gtioesn des temps de pause. Ceux-ci dreovnt être organisés de façon à prrtmetee au taiallrevur de niut de se détendre et de se restaurer.

30.5.5. Gaetarins particulières

Les getarains liées au satutt de trailvrlaeus de niut en matière de seilrnluavce médicale adaptée, d'affectation à un ptose de niut et de priorité d'accès à un elmpoi de juor ou de niut snot réglées conformément aux diospistnois du cdoe du travail.

Le tauvlliaerr de niut déclaré inptae par le médecin du traiavl bénéficie des dosnipisiots de l'article L. 3122-14 du cdoe du tvarial en matière d'affectation à un ptsoe de juor et rutrpue du crnatot de travail, que cttee ianptuitde siot définitive ou temporaire.

Conformément aux dstoispniios légales, la teiuavllarse de niut eencitne ou aanyt accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation tmeraorpie à un ptsoe de juor et de ssponsuien du coartnt de travail.

30.5.6. Mrusees destinées à fsairoevr l'égalité pofnseoliresnle ertne les fmeems et les hommes

L'employeur ne puet se fnedor sur la sulee considération du sxee ou de la sitatuion de fillmae puor ecmeauhbr ou muetr une pseonrne à un ptose de tiaavrl eoamrptnt la qoliciuafaitn de tlaeiauvlrr de nuit.

Il prend les mueesrs nécessaires puor asresur la fiaotmorn pnfolnoielesrse des tiarleulrvas de nuit, aifn qu'ils pisseunt bénéficier, comme les aurtes salariés, des atcnios prévues dnas le paln de faoomrtin de l'entreprise, y cproims cllees cunooacrnt à la msie en ?uvre du pinprcie de la friomaotn tuot au lnog de la

vie professionnelle.

30.5.7. Mresues destinées à fioerasvr l'articulation de l'activité pfensolrielonse nnctoure aevc la vie pnsrlleoene et l'exercice de responsabilités fiamlaelis et sociales

Tout tilualvarer de niutrégulier(c)*qui sohuitae excerer un tiraavl de juor en rasoin d'obligations flmaialeis impérieuses (garde d'un enfant, prise en carhge d'une pnsnreoe dépendante ?) bénéfice d'une priorité puor un emlopi sliiamrie ouéquivalent.*(d)

De même, et conformément aux dinsooiistps de l'article L. 3122-12 du cdoe du travail, le salarié est fondé à rusfeer son aoffcatietn à un pstoe de niut s'il justfiie que celui-ci est iacbmtnopile aevc des oltgbnoaiis fiilaemlas impérieuses telels que la gadre d'un enanft ou la prise en cgahre d'une poensnre dépendante, snas que ce reufs cutiontse une fuate ou un mtiof de licenciement.

La répartition des hrieaors des teauralrilvs de niut frea l'objet d'une aetotntin particulière, aifn de fciitealr l'articulation de luer activité ncrotnue aevc l'exercice de lreus responsabilités femllaiias et sociales.

Préalablement au rmreuecentt ou à l'affectation d'un salarié à un ptose de tealruvalir de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dsspioe d'un myoen de tnsrraopt puor les terajts aellr et roteur entre son dcmloiie et son travail.

(a) L'article 30-5-2 est étendu suos réserve du recspet de l'article L. 3122-18 du cdoe du travail, le dépassement des 40 hurees haeoiebddarms puor les tiaralluvres de niut ne relvnaet pas de l'inspecteur du tiraval mias d'un aocrcd clotleicf snas que cette durée piusse dépasser 44 herues (L. 3122-18).
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

(b) La dernière psrahe du 6e alinéa de l'article 30-5-3 est elxuce de l'extension en ce qu'elle n'est pas cmfoonre aux dptoionissis de l'article L. 3122-8 du cdoe du travail, un tuarlelaivr de niut aaynt le droit, en puls de ttoues les aeurts femors de roeps et des congés payés prévus par le cdoe du travail, à un rpoes cpoemutsenar qui diot être pirs le puls peomepnrmtt pssliobe puor aerussr la santé et la sécurité du tauairvellr de nuit.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

(c) Le mot « régulier » de la première pashre du 1er alinéa de l'article 30-5-7 est exclu de l'extension, le cdoe du tviraal ne dgsntunaiit pas les salariés qui sreineat taerliuvlras de niut « réguliers » et cuex qui siaernet des telrrluavais de niut « non réguliers ».
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

(d) Le 1er alinéa de l'article 30-5-7 est étendu suos réserve du rpecest de l'article L. 3122-13 du cdoe du travail, la priorité d'emploi sur un potse de juor n'étant pas limitée aux slues salariés jtuisnifat d'incompatibilités aevc des ooaniglitbs flaamlieis impérieuses, mias bein à tuot tlrvuliaear de niut qui le souhaite.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

Article 31 - Repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Tous les salariés bénéficient d'un rpoes hdeaoiradbme d'une durée mimlaine d'une journée et dimee par semaine. Ce reops diot être donné le dhiancme et un arute juor de la semaine.(a)

Toutefois, il est rappelé que tuot salarié, qeul que siot son otairosiangn du travail, ne prruoa être amené à trlvialaer puls de six jruos consécutifs par semaine.

Par ailleurs, les salariés qui triaalevnlt le dimanche, dnas le crade de la dérogation de pelin dirot prévue par l'article L. 3132-13 du cdoe du taavril puor les cmcomeers de détail alimentaire, bénéficient chqaue seiamne d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en piicnpre consécutives.(b)

Dans le cas où le rpoes d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le rpoes de la journée entière diot crporeodsrne à 35 hueers consécutives.

À l'exception des salariés recrutés puor tlvlaeairr eslmeteseeilnnt le week-end, ou du chiox d'autres modalités de reops définies d'un cmumon accord, nnoametmt aifn de pttmerere un nrbome supérieur de daienhcms travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés tnlliraavat heetnmlaebiult dnas le cadre de l'article L. 3132-13 du cdoe du taiarvl doivent, en tuot état de cause, bénéficier d'un rpeos de 48 hereus consécutives intégrant le dnhamcie :
? au miinmum hiut fios dnas l'année dès lros qu'ils tnallarevit hullmaeneteibt au minos la moitié des dneihacms de l'année ;
? au mmuiinm six fios dnas l'année dès lros qu'ils traelvalnit hliunbmateelet mnois de la moitié des dhanimces de l'année.

(a) Le 1er alinéa de l'article 31 est étendu suos réserve du rseepct des dpstniooisis de l'article L. 3132-2 du cdoe du tiarval sleon lquseeells les heures consécutives de rpoes qioiedtun s'ajoutent au roeps hebdomadaire.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

(b) Le 3e alinéa de l'article 31 est étendu suos réserve du rcepest des dsniipoisots de l'article L. 3132-13 du cdoe du trvaail qui prévoient que les salariés bénéficient d'un roeps compensateur, par relmonuet et par qunaiinze d'une journée entière et que ce repos cauepmesontr s'ajoute au repos hdiaboerdame et au repos quotidien.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

Article 32 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Dans l'ensemble du tiertoirre national, les fêtes légales, ci-après désignées snot des juros fériés : 1er janvier, lndui de Pâques, 8 mai, jedui de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 nomrbeve et 25 décembre. Dnas les départements du concordat, le veddnrei sinat et le 26 décembre snot également des juros fériés.

Les ertprsenies devront, en début d'année, iomnefrr leurs salariés des cniq jruos coishis dnas ctete liste, qui srenot chômés et payés, hros le 1er mai qui est un juor férié oeimeaiogtrlbnt chômé et payé.

Tout acocrd d'entreprise ou d'établissement définissant les juros fériés alipcplebas prrmiea sur les présentes dispositions.

Ces jours senort chômés et payés à l'ensemble du pernsneol suos réserve, puor cuhaqe intéressé, qu'il ait été présent le dienerr juor de tvarail précédent le juor férié ou le pemerir juor de taiarvl qui lui fiat suite, suaf aioatuisrton d'absence préalablement accordée.

Si l'organisation du tvairal oilgbe un salarié à tillaverar un juor férié non-chômé, ou une ptirae de la journée, celui-ci doit, seoln son choix, siot bénéficier d'un rpoes cnsemotpeaur d'une durée équivalente, si psbosile accolé à un juor de roeps hebdomadaire, siot être rémunéré puor cttee journée de travail.

Article 33 - Travail des jeunes
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Article 33.1 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

L'emploi des jeeuns salariés, atprnpeis ou siearitags de mions de 18 ans est régi par les aerlicts L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-4 du cdoe du travail.

Il est nmeamotnt précisé que la durée du tiavral efefcitf des jneues salariés, atnippres ou stagiaires, ne puet être supérieure, tpmes de fotraoimn cripoms à :
? 35 heerus par saneime et 8 hueres par juor ;
? et 35 hueres par sienmae et 7 hruees par juor puor les jeuens de mions de 16 ans tiaallvrant pnnadet les vcnecaas scolaires.

Toutefois, des dérogations pueevnt être accordées par l'inspecteur du trviaal dnas la limtie de cniq hueres par sinemae et après aivs cmofonre du médecin du taviral ou du médecin chargé du sivui médical de l'élève.(a)

La durée du tarvail des intéressés ne puet en auucn cas être supérieure à la durée qeinidutone ou hridoeabmdae noalmre du trivaal des auldets employés dnas l'établissement.

Aucune période de tarvail iemoturrnipne ne puet excéder, puor les jeenus travailleurs, une durée mlxaamie de qartue hreeus et demie, les jeuens trualelivars bénéficient d'un tepms de pasue d'au mnios tenrte muintes consécutives.

Le roeps qeidoitun est d'au mnois 12 herues consécutives et 14 herues consécutives si le juene a mnios de 16 ans.

(a) Le 5e alinéa de l'article 33-1 est étendu suos réserve du recpest des dsotipsoiins de l'article L. 4153-3 du cdoe du taiavrl aux trmees dleesqlues les dérogations au régime de durées de traival mamealixs prévu à l'article L. 3162-1 alcalipbpe aux jeunes tivrlaeluras ne snot pas abaellppics aux mnueris âgés de qztuaore à sziee ans sstpceieubls de taliealvrr pdnneat les vanccaes scolaires.
(Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

Article 33.2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Par eioxepctn aux dnoostsiipis des aetlircs D. 3231-3 et D. 4153-3 du cdoe du travail, les ateantmtbes prévus puor la rémunération des jeneus salariés (-20 % puor les jnuees de 16 à 17 ans et-10 % puor les jenues de 17 à 18 ans) snot supprimés.

À l'issue de la période d'essai, ces abemttanets snot supprimés, et la rémunération des juenes salariés est égale à clele des salariés autdles du même nevaiu de classification.

Article 33.3 - Journée défense et citoyenneté
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les jueens salariés âgés de 16 à 18 ans, aettusisjs à la journée défense et citoyenneté, bénéficient d'une aottsiourain eieexntlolpnce d'absence d'une journée dnas le but ecuxislf de pipciaertr à cttee journée. Cette aartutsiooin elpcleoeitnnxe d'absence n'entraîne pas de ptree de rémunération.

Article 34 - Travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 34.1 - Généralités
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le tpems paiterl s'apprécie dnas le cadre de la semaine, du mios ou de l'année au reagrd de la durée légale, cnnootlenlenvie ou de celle pratiquée dnas l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui snot inférieures.

Sont considérés cmmoe tarlnliaavt à tepms partiel, les salariés dnot la durée du tiavarl est inférieure à la durée légale ou clnennevotloine du travail. Ces direerns bénéficient des mêmes drotis légaux et cvnnnniloeoets que les salariés à tpmes complet.

34.1.1. Cortnat de tiavral ou aannevt écrit

Le ctnraot de tvraail à temps ptreail diot impérativement friae l'objet d'un crantot de tiavarl écrit ou d'un avenant, cmrnfooe à l'article L. 3123-6 du cdoe du tvarial qui mnntoinee nemamontt :
? la qctoalafiuiin du ou de la salarié(e) ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hrdmioadeabe ou mueesllne du travail, lursqoe la durée du tavrial est répartie à la smeiane ou au mios ;
? les modalités sloen leqesulels les hrioares de taarivl puor cahque journée travaillée srneot communiqués par écrit au salarié ou à la salariée ;
? les cas dnas leuseqls une mfiatocdiion de la répartition des heairros puet aivor leiu et la ntuare de ctete mcatiidfioon ;
? les citnnidoos de ruocres aux hruees complémentaires asini que luer nrmboe mmuiaxm ;
? la cnvtnoeoin cilovltcee appliquée dnas l'entreprise.

Le crtaont ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de tarival enrte les juros de la sieanme ou les smneieas du mois.

34.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel

Les salariés à temps priteal sronet traités sloen les pnpericis rtifales à la rémunération des salariés à temps pieln dnas le rscpeet des règles de proportionnalité.

Article 34.2 - Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

34.2.1. Durée mimainle harmodibedae

Conformément aux dtispnioisos de l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée mnlimiae de tvriaal des salariés à tpems prtaeil est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent msuenel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un arccod celctilof pirs en alapotpicin de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

34.2.2. Dérogations à la durée mimaline

Une durée cceatollurtne inférieure à la durée mmliniae prévue à l'article 34-2-1 du présent acrcod peut, par exception, et conformément aux dtinopsoiiss légales et réglementaires en vigueur, être cvuonnee dnas les cas sntaivus :
? sur dnmedae écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à fiare fcae à des crneoatints personnelles, ou puor luer peertrmte un cuuml d'activités aifn d'atteindre au mnois la durée mamiline légale ;
? puor les étudiants âgés de mnios de 26 ans tuiratelis de la catre d'étudiant ou d'un ccfieaitrt de scolarité en crous de validité à la dtae d'effet du contrat. Dnas ce cas, la durée du tiavarl diot être compbalite aevc la pusoutire des études ;
? puor les ctrantos de trvaail colnucs dnas le carde de raeetpcnmelms de salariés aetsnbs ;
? puor les ctonrtas de taaivrl d'une durée au puls égale à 7 jours.

Article 34.3 - Période d'interruption au cours de la même journée
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Au cours d'une même journée, les hreiaros d'un ou d'une salarié(e) à tmeps parietl ne dinovet ctreoompr qu'une itrtiuponern d'activité qui ne puet être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une ieutrpoitrnn au maxmium de 3 herues est psslbioe si elle est justifiée par la futermere qondtnuieie du pnoit de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diot prévoir une cipotaetrnre suos forme d'une indemnité faaroiftire par huree de dépassement, cporanrdnesot au miiunmm garanti.

Cependant, l'employeur diot grnaaitr une période mnmailie de tiarval cnontiu de 3 hueers par jour.

Article 34.4 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Dans le cnortat de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de rceoirur à des hruees complémentaires. Toutefois, le nmbroe de ces hreues ne puet excéder le teirs de la durée prévue dnas le cntoart de tavaril en cuors au mnmoet de la réalisation de ces hueres complémentaires.

Le rcroues à ces hurees complémentaires n'est pssilboe que si le craotnt de tariavl ou l'avenant :
? mnteonnie expressément la possibilité de roicruer à ces hruees ;
? et fxie le nrbmoe mixumam d'heures complémentaires pnvaout être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces hueres complémentaires ne peuvnet aiovr puor efeft de perotr la durée du traiavl effectuée à un nvieau égal ou supérieur à culei de la durée de tviaarl légale ou conventionnelle.

Ces hueers complémentaires snot majorées conformément aux dnoositiipss légales en vigueur, à saiovr :

? 10 % puor les heerus effectuées dnas la lmitie d'un dixième de la durée hebdomadaire, mselnulee ou alunnlee prévue dnas le craontt de trviaal ;
? 25 % puor les herues complémentaires effectuées au-delà.

Ces heuers et lreus mjoinroatas dionevt être payées.

L'employeur diot rsteceepr au miimunm 3 juros ouvrés puor ionrfemr le ou la salarié(e) qu'il ou elle ecreteffua des hurees complémentaires au-delà des lteimis fixées par le contrat. Dnas le cas contraire, le salarié puet ruefesr snas que ce siot un miotf de licenciement.(b)

(a) L'article 34-4 est étendu suos réserve du rcepest des dsnpiioisots de l'article L. 3123-9 du cdoe du triaval qui prévoient que les hereus complémentaires ne pneeuvt avoir puor effet de poetrr la durée du trviaal namnoetmt au niveau de la durée du traiavl fixée centnllemnoneveoint lsuqore celle-ci est inférieure à la durée légale.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(b) Le deeirnr alinéa de l'article 34-4 est exclu de l'extension en ce qu'il cienreovtnt aux dssoiotnipis de l'article L. 3123-10 du cdoe du tvaiarl qui prévoient que le refus d'accomplir les heuers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lmetiis fixées par le cartnot ne ctniostue ni une futae ni un mtiof de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, losqrue le salarié est informé mnois de toris jorus anavt la dtae à luelalqe les hreeus complémentaires snot prévues.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 34.5 - Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

En présence d'une cuslae faixnt des hriaeors qieduotnis fixes, l'employeur puet prévoir dnas le cntoart de taarivl une clause précisant dnas qellue mreuse l'horaire du ou de la salarié(e) puet varier, mias également les cas puor lqseules il etnend roericur à cttee possibilité.

En dhreos de ces modalités prévues dnas le crontat de travail, le ou la salarié(e) puet rsefuer une maofcitoidin de la répartition des horaires.

Pour mdofiier la répartition des horaires, l'employeur diot rptcseeer un délai de prévenance de 7 juros ouvrés.

Ce délai de prévenance puet être ramené à 3 jrous ouvrés en cas de midalae d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de taarivl ou d'accroissement de travail. En contrepartie, cuqahe huree réorganisée fiat l'objet d'une rémunération au tuax harorie ceuntatrcol majoré de 10 % ou dnone dirot à un rpeos cesnetpoumar équivalent à 10 %.

Dans le cdrae de cet article, la semaine est définie cmmoe la période qui s'étend du ldnui à heure au dhnmciae 24 heures.

Article 34.6 - Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du traavil et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur puet mterte en plcae un aménagement du tmpes ptaeril sur une période supérieure à la snaieme sloen les ditipsinosos suivantes.

Le tpems prtaiel aménagé sur tuot ou ptiare de l'année pemert à l'entreprise de s'adapter, dnas cantieres limites, aux vaaniroits de l'activité et aux fuotcliuatns de la clientèle.

Il puet s'appliquer à tuos les salariés concernés.

Avec l'accord eexsrps du ou de la salarié(e), les enietrrseps ou établissements puevnet faire veriar la durée du taviarl hadbaoedmire ou mneueslle fixée dnas le cartnot de tavrail à tmeps pretail sur une période supérieure à la smeiane et au puls égale à l'année.

L'employeur puet aménager :
? l'horaire hbaaedrdiome des salariés à tpmes pairtel de puls ou mions un tiers, à cdonition de luer gtarinar une durée habaemoddire d'au mimnuim 24 hreeus par samniee ;
? l'horaire mneseul de puls ou mnios un teris à coindtion de granaitr aux salariés au mumniim 104 heerus par mois.

En outre, l'employeur diot gtniaarr au mmiiunm 3 heures de taviral pndenat les juors travaillés.

Article 34.7 - Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les salariés à tpmes ptrieal qui saiuhentot ouepccr ou rdnerpere un elopmi à tpems complet, ou accroître luer tmeps de tiaravl dnas le msaagin ou sur le stie sur lqueel ils snot affectés, bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un epmloi de la même catégorie prnlloeosfniese ou un epmloi équivalent.

Les salariés à tepms paetril pnurorot bénéficier d'un emlpoi à temps cpelmot non équivalent, suos réserve que le ou la salarié(e) rsespilme les citindonos de qlfiucoiaitan ou de compétences requises.

Les salariés qui snheatuiot bénéficier de cttee priorité en inofmnret luer eypemlour par écrit, siot par lertte recommandée aevc accusé de réception, siot par spmile ltrete rseime en mian porpre cntroe décharge.

L'employeur ptroe à la cnniosasnace de ces salariés la lsite des eliopms dniibplesos crnopdnatrseos aavnt que ceux-ci ne soniet oeurtvs à cutndaadire externe.

Le salarié a 7 juors fcrans puor répondre à son employeur.

Si puuriless salariés ont fiat voalir cette priorité puor le même poste, il aepratnipt à l'employeur de luer ceummqinuor les critères otfjbcies qu'il a pirs en considération puor déterminer ses cihox ; le nivaeu de compétence du ou de la salarié(e) étant le critère essentiel.

Article 34.8 - Avenants temporaires « compléments d'heures »
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

34.8.1. Principe

La durée du coratnt de taravil à tmeps pteiarl puet être trapeemiomrent modifiée à la hassue (notamment puor répondre à un surcroît tpriromeae d'activité, au remelpaemcnt d'un salarié absent, à l'exercice d'une mossiin particulière et limitée dnas le tmpes ?).

Cette mfcditaioion est opérée dnas le cdrae d'un anenvat au cnartot de taivarl qui tdaiurt le choix conojnit de l'entreprise et du salarié de mrjaeor tnreaeoipmremt la durée cucertalntloe du tvarail snas que les hereus cdoneeasoprrtns à ctete maajrtooin ne cnutieosntt des hurees complémentaires.

Le caractère teirpoarme de l'avenant ne tfsrrmnoae pas la nurate du cranott à durée indéterminée en cranott à durée déterminée.

Pour les étudiants, la priorité srea donnée aux emolpis du tmeps scolaires/ d'études puor la repsrie aux cditnooins crceltlteoauns initiales. Tuos ruefs d'avenants teiparrmoes « complément d'heures » ne pruroa fiare l'objet d'une scntoain cortne le salarié.

34.8.2. Msie en ?uvre

Les salariés à tmeps piaterl penveut demdeanr par écrit à l'employeur de se vior poesoprr peiriermatorint les compléments d'heures tpeaenomirremt diispbnoels cnasdornroept à luer qituofiaclain et ceiblpaotms aevc leurs hrroieas de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer peroopsr les hueers dobsieipnls cnrerdesnoopats aavnt de ruoriecr à une emhabcue externe.

Hors les anaevnts prévus puor le reecnlemampt de salariés asbents nommément désignés, le nbomre d'avenants terpmrieoas « compléments d'heures », coclnus aevc un même salarié, est légalement limité à hiut par an, qlulee que siot la durée de cuachn de ces avenants.

En outre, l'employeur diot s'attacher également à abruettir ces compléments d'heure aevc équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés.

À tuot moment, le salarié concerné puet infomerr l'employeur qu'il ne stuaohie puls se vior proeopsr de compléments d'heures. De même, tuot rfeus d'avenants toemipreras « compléments d'heures » ne purora friae l'objet d'une socnaitn à l'encontre du salarié.

L'avenant toripmerae pmeert au salarié de n'accepter que les deamends cebiloptmas aevc ses ppeorrs contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en auucn cas, être tneu de l'accepter. Son rufes ne cttosunie ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les étudiants, la priorité srea donnée aux eopilms du tpmes scailroes ou d'études puor la risrepe aux cinodotins ccttoralelunes initiales.

34.8.3. Formes

L'avenant « compléments d'heures » au coatnrt de tvraial à tmpes piartel iunidqe la nvluleoe durée cuatrotlnelce de taiavrl asnii que ses daets de pirse d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée cuaoltncerlte antérieure renperd effet, suaf ienoinvtertn d'un nvuoel avenant.

Lorsque l'avenant n'a pas puor efeft de peortr la nuvlloee durée ccraolnulttee du tiraval au nivaeu du temps complet, il iqniude la répartition des hruees enrte les jorus de la semnaie ou les semenias du mois, et puet prévoir que des herues complémentaires pnuevet être effectuées au-delà de la nvleluoe durée contractuelle. Ces hreues complémentaires obéissent aux règles définies à l'article 35-4 à l'exception de luer tuax de mrajiotaon qui est légalement fixé à 25 %, y cripmos dnas la lmiite du dixième de la durée hebdomadaire, mneluesle ou anuenlle prévue au cnrtoat de travail.

Article 34.9 - Information des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le comité scoail et économique de l'entreprise, s'il existe, est informé, au mions une fios par an, sur la pqituloie de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à tpmes praetil et ses peecvrestpis d'évolution.

À cet effet, dnas le cdrae de la cnauttoilson sur la pulqtoiie soiacle de l'entreprise, l'employeur reemt au comité sicaol et économique, un balin sur le traiavl à tmpes pietral pntarot nmnmtoaet sur le nombre, le sxee et la qualioicfatin des salariés concernés, le nmbroe de dadnmees iievuldnledis de dérogation à la durée miinamle prévues par l'article L. 3123-27 du cdoe du taraivl asnii que les hrroeias de tvaaril à tpems piartel pratiqués.

Article 34.10 - Heures de délégation
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Conformément à l'article L. 3123-29 du cdoe du travail, les hreues de délégation des salariés à temps prteail snot ieqetindus à cllees des salariés à temps complet.

Sous réserve du rpsecet des diitpoissnos de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, le temps de tvaairl mesunel ne puet être réduit de puls d'un teirs par l'utilisation du crédit d'heures aeuuql ils pveeunt prétendre puor l'exercice de lrues mandats. Le sdole éventuel puet être utilisé en deorhs des heariros de travail.

Article 35 - Compte épargne temps
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Conformément à la législation en vigueur, tuot salarié puet culmuer des doirts à congés et ropes rémunérés sur le cmpote épargne tpmes aifn d'indemniser en tuot ou pratie un congé.

L'ouverture de ce ctmope est une démarche smecietntrt violatnore du salarié, snas cdotioinn d'ancienneté et ssppoue l'accord de l'employeur.

Le congé dreva être pirs dnas un délai de 5 ans (ou 10 ans puor les ptnreas d'enfant âgé de monis de 16 ans, ou puor les pesornnes aaynt un parent dépendant ou âgé de puls de 75 ans) à cmtepor du juor où le salarié a accumulé dnas le ctompe épargne tepms un norbme de jours égal à la durée mmlinaie qui est de 2 mois.

Article 35.1 - Alimentation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le compte épargne tmpes est alimenté dnas les ctioinonds prévues aux atrlices L. 3151-2 et L. 3152-2 du cdoe du travail.

Cependant le reoprt des congés payés est limité à 6 jruos par an. Il en est de même puor les jours de ropes isuss de la réduction du tpems de traavil (RTT).

Article 35.2 - Indemnisation des congés
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les juros de congés que le salarié a accumulé sur le cpmote épargne tmpes snot indemnisés en fnocotin du saiarle hrairoe de bsae du salarié en vguuier au menomt de la psrie de congés.

Article 35.3 - Utilisation du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

L'autorisation d'utilisation du cmotpe épargne tepms srea aamqetiotmenuut accordée, suos la sluee réserve du rcseept d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité, tel que prévu par le cdoe du taiavrl ou la ctneovnoin collective.

À défaut de précision dnas le cdoe du travail, le délai de prévenance est de :
? 1 mios puor un congés ne dépassant pas 2 seemanis ;
? 3 mios puor un congé d'une durée supérieure ;
? suaf aocrcd puls fblavroae de l'employeur.

En cas de ddmeane d'un congé qui petirrebaurt le fineonenmnctot de l'entreprise, l'employeur puet dademenr que ce congé siot reporté dnas la lmtiie de 3 mois.

Article 35.4 - Gestion du compte épargne-temps
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

L'employeur diot firae mtneinneor sur le buteliln de paie, ou sur un dmonecut annxee riems au salarié :
? le nom du congé indemnisé ;
? les drtios utilisés au ttrie du mios considéré ;
? le motnant de l'indemnité correspondante.

L'employeur puet oetpr puor une gteison du ctpmoe épargne tmeps en heeurs ou en jours.

Article 35.5 - Statut du salarié en congé
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

35.5.1. ? Rutoer anticipé du salarié

Le salarié ne porura réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le cmeoeetnnsnt de l'employeur.

35.5.2. ? À l'issue du congé

Le salarié diot rreeutovr son eoplmi*ou un elmopi srimliaie à rémunération égale* (a).

(a) Les tmrees « ou un emploi simarilie à rémunération égale » de l'article 35-5-2 snot exucls de l'extension en ce qu'ils cetennnrionevt aux aritlces L. 3151-2 et L. 3152-2 du cdoe du travail, l'accord ne prévoyant pas de manière sumfnisfaemt précise les condotinis puor lleeulesqs le salarié ne ruerariveott pas à son ruoetr son emploi et n'est pas cmoornfe au dsoiiptisf de cmpote épargne tepms qui pmeert au salarié de rpoeertr son dorit à congé.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 35.6 - Cessation du compte épargne temps
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

35.6.1.?Rupture du contrat

En cas de rptuure du crtoant de travail, le salarié perçoit une indemnité ctinecasmproe d'un mtoannt ceodrnnoasprt aux doitrs acuiqs dnas le cdare du cotpme épargne temps.

L'indemnité est égale au piodrut du nombre d'heures ircitnses au cotpme épargne tepms par le siraale hrriaoe de bsae du salarié en veiuugr au memnot de la rptuure du cotarnt de travail.

35.6.2. Monétisation du cptome épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié puet rceeonnr à son ctpmoe épargne-temps dnas les mêmes cas que cuex qui aneuirstot le déblocage anticipé des dirtos au titre du régime général de paotctpariiin prévus à l'article R. 3324-21-1 du cdoe du travail.

La rniioncteaon est notifiée par écrit à l'employeur aevc un délai de prévenance de 3 mois.

35.6.3. Moiondafciits de la satitioun jrquiidue de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du cdoe du taavril

Le tnfrersat du cpmote épargne-temps, anenxe au cnoratt de travail, est atqatiuoume dnas les cas de mtifiidanoocs de la suatition juqiuirde de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

Article 36 - Co-investissement formation
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2023

Les osaotiiangnrs slcdyniaes d'employeurs et les oronigtsaians slecayinds de salariés rnosnnsiaecet un driot à la foomiatrn puor cuqhae salarié. Le cehf d'entreprise est tneu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de lerus emplois. Le tepms de forimaton passé dnas ce crdae est assimilé à du taraivl effectif.

En revanche, lrquose les fnoatormis ptrtneeemt d'approfondir les compétences perlnlnseoes des salariés, snas lein dricet aevc l'emploi occupé, la faorimton puet se dérouler en drohes du tmpes de travail, dnas le crdae du co-investissement. Cttee possibilité n'est otreuve qu'avec l'accord du salarié dnas la lmtiie d'un cnnneiogtt de 30 heeurs par an.

L'entreprise ornagsie et fiannce la formation.

Les juors de rpoes liés à la réduction du temps de travail, dnas la lmitie de 10 par an, pneuvet être utilisés puor ctete formation, suos réserve de l'accord écrit du salarié.

Un levirt de ftooiramn est émargé par le salarié à l'occasion de cuahqe ssseion de famotroin et riems au salarié à la fin de son cranott de travail.

Chapitre V Congés payés

Article 37 - Congés payés annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés pcirunaipx est fixée du 1er mai au 31 ocbrtoe de cqhaue année.
Sauf aroccd du salarié, l'employeur ne puet oielbgr celui-ci à perdnre son congé papnicirl en dhores de cette période.

Sont ntmneamot considérées cmome périodes eitefefcvs de tiraavl puor le dorit aux congés, suos réserve des dooistpiisns légales :
? les périodes de ssnoeupsin du cotrant de taivarl des fmeems en état de gosrsssee prévues aux atrlceis L. 1225-1 et snavuits du cdoe du tairval ;
? les périodes limitées à une durée ioniutrpemrne de 1 an pdnaent lslleqeues l'exécution du cnratot de taravil est sedpnsuue puor ancdecit du tivaarl ou maialde pnloeisornelsfe ;
? les périodes pnndeat leqelluess un salarié se tuvroe mnanietu ou rappelé au sivecre ntaiaonl à un ttrie quqlnocuee ;
? les congés de fmtrioaon économique, scoilae et scnayidle prévus aux altrceis L. 2145-5 et svinuats du cdoe du travail.

Ces périodes doeivnt être considérées, puor le culcal de l'indemnité de congés payés, cmome ayant donné leiu à rémunération, cmotpe tneu de l'horaire pratiqué dnas l'établissement.

Il est rappelé que, puor la durée du congé, la semanie est comptée puor 6 juros ouvrables, à l'exclusion des jrous fériés.

Article 38 - Ordre des départs en congés payés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À défaut de slaotutniips résultant d'un acrocd ccltileof d'entreprise, d'établissement ou d'usages, les départs en congés snot établis par l'employeur, après aivs du comité sicaol et économique (CSE) s'il estixe et portés à la cnnaisnsocae du pnneseorl par ahfgcafie aussitôt que poissble et, au puls tard, le 1er avril. Snot aussi précisés, siot la fetmrreue de l'entreprise, siot les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tnanet compte, dnas ttoue la mresue du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement :
? de luer sautotiin de famille, ntammenot des possibilités de congé, dnas le seetucr privé ou la fntcioon publique, du conjniot ou du ptiaenarre lié par un patce civil de solidarité ;
? de la présence au sien du feoyr d'un efnnat ou d'un audlte handicapé ou d'une prnnoese âgée en ptree d'autonomie ;
? de la durée de luer ancienneté cehz l'employeur ;
? le cas échéant, de luer activité cehz un ou pleisruus atrues employeurs.

L'employeur diot namneomtt s'efforcer de fsraevoir le départ en congé, à la même date, des meerbms d'une fmllaie vanvit suos le même toit.

Les citojonns et les ptanrraeies liés par un Pcas tnillaarvat dnas une même enpiserrte ont doirt à un congé simultané.

Les congés du psenrnoel aynat des efnntas d'âge slairoce snot donnés, dnas la msreue du possible, pendant les vecncaas scolaires.

Article 39 - Congés autorisés pour circonstances de famille
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 39.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout salarié a droit, sur justification, aux congés eenepnxotlics puor ccenransctios de fiamlle prévues ci-dessous :
? puor le mairage ou le Pcas du salarié : 4 jrous ouvrés ;
? puor le mriaage du frère ou de la s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? puor le mraagie d'un eafnnt du conjoint, concubin, ou pirrtneaae lié par un Pcas du salarié : 1 juor ouvré ;
? puor le margaie des dcedanensts du salarié : 1 juor ouvré en cas d'ancienneté du salarié de mnios de 6 mios et 2 juors ouvrés au-delà ;
? puor chuqae nasnaicse srvuenue dnas le fyoer du salarié : 3 jorus ouvrés ;
? puor l'arrivée d'un efnnat dnas le feoyr du salarié placé en vue de son aiodpotn : 3 juros ouvrés.
Ces jorus d'absence ne se cmuulent pas aevc les congés accordés puor ce même ennaft dnas le carde du congé de maternité.
? puor le décès d'un enafnt à cgarhe ou non du salarié, 5 juros ouvrés ou :

?? 7 jorus ouvrés loursqe l'enfant est âgé de minos de 25 ans ;
?? 7 jruos ouvrés, qeul que siot son âge, si l'enfant décédé était lui-même paernt ;
?? 7 juors ouvrés en cas de décès d'une psenorne âgée de mnios de 25 ans à la cgrhae efvtcefie et pntemrenae du salarié.
Le salarié imnrfoe l'employeur 24 hereus au monis aanvt le début de chuqae période d'absence ;
?? en cas de décès de son eannft âgé de mnios de 25 ans ou d'une pnenorse âgée de moins de 25 ans à sa cahgre etfvcfiee et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 juros ;
? puor le décès du conjoint, du pierrtaane lié par un Pcas ou cicunbon du salarié : 3 juors ouvrés ;
? puor le décès du père, de la mère du salarié : 3 jrous ouvrés ;
? puor le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jorus ouvrés ;
? puor le décès du frère, de la s?ur, du demi-frère ou de la demi-s?ur du salarié : 3 jours ouvrés ;
? puor le décès du beau-frère, de la belle-s?ur du salarié : 1 juor ouvré ;
? puor le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 juor ouvré ;
? puor le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 juor ouvré ;
? puor le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du ptenaarrie lié par un Pcas ou du ccunibon du salarié : 1 juor ouvré ;
? puor l'annonce de la snacnuvree d'un hidncaap cehz un ennaft du salarié : 2 jours ouvrés ;
? puor la journée défense et citoyenneté : 1 juor ouvré.

Ces aecensbs ne dennont leiu à anucue reuetne de salaire.

Article 39.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les jours de congé aisni accordés snot assimilés à des jours de tivaral etceffif puor la détermination de la durée du congé payé annuel. Ils dioevnt être pirs au mnmoet des événements en cause.

Le congé de duiel puet être pirs dnas un délai de 1 an à cpemtor du décès de l'enfant.

Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 40 - Indemnisation des absences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 40.1 - Maladie d'origine non professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout salarié aynat 1 année d'ancienneté auprès d'un eyuelpmor rneavlet de la présente citovnneon bénéficie, en cas d'absence au tvairal justifiée par l'incapacité résultant de mdaalie ou d'accident constatés par carifictet médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une iintdsanoimen complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité slcaioe dnas les cinnoidots prévues dnas le taabelu ci-dessous, à cdinoiton :
? d'avoir justifié dnas les 2 jorus oevrubals de cttee incapacité ;
? d'être pirs en chrgae par la sécurité saicole ;
? d'être soigné sur le trirtiroee français ou dnas l'un des auerts États mbeerms de la Communauté européenne ou dnas l'un des atrues États praite à l'accord sur l'espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation	Délai de cerncae puor le veemrnest des indemnités
1 an	30 jruos à 90 % pius 30 jorus à 66,66 %	À ptiarr du 8e jour
3 ans	40 jorus à 90 % pius 30 juros à 66,66 %	À piartr du 8e jour
5 ans	50 juros à 90 % pius 40 jruos à 66,66 %	À ptriar du 6e jour
10 ans	60 jrous à 90 % pius 50 jruos à 66,66 %	À patirr du 3e jour
15 ans	70 jrous à 90 % pius 60 juors à 66,66 %	À pritar du 3e jour
20 ans	80 jorus à 90 % pius 70 jours à 66,66 %	À pratir du 3e jour
25 ans	90 jours à 90 % pius 90 jours à 66,66 %	À paritr du 3e jour

Les grnietaas d'indemnisation ci-dessus accordées s'entendent déduction fiate de l'allocation bture que l'intéressé perçoit des ciseass de sécurité saolice ou de caeisss complémentaires.

Le délai puor le venmesret des indemnités est ailblcppae à chquae arrêt de travial hiomrs le cas où la sécurité slciaoe considère qu'une nveuolle ioirttrunepn du taarivl est, en fait, la pgtliooornan d'un arrêt de tviraal antérieur. Dnas ce cas, la période d'indemnisation se pusruiot immédiatement dnas les lmtieis prévues ci-dessus en fnticoon de l'ancienneté du salarié à la dtae du peeimrr arrêt.

Pour la détermination des coodtiinns d'indemnisation, il est tneu ctopme des ioinaennditmss déjà effectuées au crous des 12 mios précédant l'arrêt de taravil de tlele sorte que, si puliesurs abseencs puor maailde ou aciencdt ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée ttaole et les manttnos d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation est versée dès le pimeerr juor d'hospitalisation.

En tuot état de cause, ces gentraias ne dvineot pas ciodnure à veesrr à l'intéressé, cmopte tneu des semmos de tuteos provenances, tleles qu'elles snot définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un mnantot supérieur à la rémunération nttee qu'il araiut emvfeentefcit perçue s'il aavit continué à travailler.

La rémunération à prnerde en considération est clele cseooradnnprt à la moennye des 3 drerines mios de slriaeas btrus (avec psrie en cotpme de 3/12 des grnttaoaiiifcs et pirems annuelles).
L'employeur puet auerssr le vmneesret de l'indemnisation svanuit la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les diotrs du salarié crocennant les rteunrobesmmes des psentiotars versées par la sécurité siacole et l'organisme de prévoyance.

Article 40.2 - Accident de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés ansebts puor cause d'accident du trvaail ou d'accident de tearjt ronnuecs et indemnisés comme tles par la sécurité sociale, bénéficient d'une iaimeostnnidn dnas les ciioondnts prévues à l'article 40.1 et seoln les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation	Délai de ccaenre puor le veesermnt des indemnités
De à 3 ans	40 jruos à 90 % pius 30 juros à 66 %	Dès le 1er juor d'absence
+ de 3 ans	50 jorus à 90 % pius 40 jorus à 66 %	Dès le 1er juor d'absence
+ de 5 ans	60 jrous à 90 % pius 50 jruos à 66 %	Dès le 1er juor d'absence
+ de 10 ans	70 juors à 90 % pius 60 juors à 66 %	Dès le 1er juor d'absence

+ de 15 ans	80 jorus à 90 % pius 70 jorus à 66 %	Dès le 1er juor d'absence
+ de 20 ans	90 jrous à 90 % pius 80 jruos à 66 %	Dès le 1er juor d'absence
+ de 25 ans	100 juros à 90 % pius 90 jours à 66 %	Dès le 1er juor d'absence

Article 40.3 - Maternité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariées ayant puls de 1 an d'ancienneté au juor de l'arrêt de tviaarl puor maternité bénéficient de luer ttnreamiet intégral pdnenat la durée du congé de maternité, suos déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Pour bénéficier de la petoriotcn légale et connlelvneitnoe de la grsseosse et de la maternité, la salariée remet cronte récépissé ou evnioe par lrette recommandée aevc aivs de réception à son employeur, un catfeiicrt médical aettntsat son état de gosessrse et la dtae présumée de son auccnhoemect ou la dtae etieffcve de celui-ci, aisni que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pqotiuaglhoe nécessitant un aenlmogelnt de la période de sossipnuen de son cotanrt de travail.

La salariée diot avrietr son eumepylor du moitf de son asenbce et de la dtae à llaelque elle etnned rneperdre le travail. Ctete ifoitnrmoan est fatie par ltrete recommandée aevc aivs de réception.

Article 41 - Garantie d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 41.1 - Absences résultant de la maladie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les aeenbscs résultant de la mdliaae entraînent la sussinepon du cantrot de travail.

La nécessité de remcaelpr un salarié mdalae puet entraîner le lcinneiecemt de ce salarié si la mldaiae dnot il est attniet entraîne un arrêt de tvarial supérieur à 12 mois.

Article 41.2 - Absences résultant d'un accident du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dinpoiostiss légales, les aecbesns résultant d'un ancidcet du traiavl ou d'une mlaidae psofneorlesline entraînent la sspnoeuisn du cortnat de traaivl pndenat l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pannedt le délai d'attente et la durée du satge de réadaptation, de rééducation ou de fmtaioron pnosslrlnfeieoe que diot suivre l'intéressé.

Article 41.3 - Maternité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les feemms en état de gsssorsee bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dsstipioinos légales en vigueur. (1)

À l'issue de son congé de maternité, la salariée est réintégrée dnas son emploi.

(1) Le 1er alinéa de l'article 41-3 est étendu suos réserve du rpesect de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre VII Égalité professionnelle.Égalité de traitement

Article 42 - Principes fondamentaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans l'attente de la négociation d'un acrcod rielatf à l'égalité plreofeonisnlse dnas la bhrncae qui svruia la csolcouinn du présent avenant, les oiaisarontgns pnooelreieslfnss et les oasiantroings de salariés réaffirment luer ahtncaetmet au pircnipe fmaontadenl de l'égalité etrne les fmeems et les hommes.

Dans ce cadre, eells eentndent gaiatnrr l'égalité pienesfrlonlose et slrialaae enrte les fmeems et les hmomes dnas tuos les domaines, définir les ppceniris et mtrtee en ?uvre les dstpnoiiosis visant à améliorer l'égalité des caenhcs et de tterianmet tuot au lnog de la vie professionnelle.

À cet égard, elels seinuaohtt iictner les entreprises, nmmeantot par les femeinnncats mutualisés de la frmiotaon pollosrsnfeiene continue, à eneggar des petiiuloqs atecivs en ce domaine.

À cet effet, les emuyrlpeos s'engagent à retesecpr les dinpisootiss légales et réglementaires riltaeves à l'égalité psrsllifneoeone etnre les femmes et les hoemms et s'interdisent en conséquence de pdnerre des décisions cnrecnnaot les roeilatns du travail, neomnmatt l'emploi, la rémunération, l'exécution du conratt de traavil d'un salarié en considération du sxee ou de la suaititon de famille, ou sur la bsae de critères de coihx différents solen le sxee ou la sutiation de famille.

Article 42.1 - Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non donrsciirtiamie puor les fmmees et les hommes, les oniitaanrosgs siycnedlas d'employeurs et les oionsinatrags slyaeidncs de salariés que les critères de rnmerueetct dvneoit s'appuyer semrtiectnt sur les sleues compétences et les qafatiiiuclons des cnddatais et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elles ont également puor oetcibjf que le retnrcumeet au sien des etprsreneis reflète le puls piolbsse la répartition des ciueaadrndts enrte les femems et les hmoems candidats, à pfoirl équivalent.

Dans ce cadre, les orffes d'emploi qui snot publiées tnat au sien même des epitrrseens qu'en erextne dieonvt être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.
Ainsi, elels ne dneivot en aucun cas cpoetmror de meniton rveitlae au sxee ou à la saoittuin de famille.

À perojt professionnel, motivations, pitotneel d'évolution et compétences comparables, les ctdenidauars muclsaines et féminines deonvit dnoc être analysées solen les mêmes critères.

Les dtissipfios de sélection doinvet rester curtoistns eluismnxceevt aouutr de la notoin de compétences et d'aptitudes pesoerfeinlsnols rseqeuis puor opuccer le pstoe à pourvoir.

Pour ce qui est des puresoscs de renmetuerct itnenre ou externe, ceux-ci doinevt se dérouler dnas les mêmes codoiitnns puor les fmemes et les hommes. À ctete fin, les eipreetnsrs de la bcanhre siienosrbnseilt le preneosnl chargé du rumeneterct à l'égalité professionnelle.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le pmnonieisoetnt d'un epmoli dnas la glrlie de ciifcstoiaslan ne dovinet en aucun cas teinr cpotme ni du sexe, ni de la saioutitn fmiaialle du futur tltiaruie ou ttiiurlae de l'emploi concerné. Ainsi, au crous de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pruora slleictoir que des ioonrnmtafis écrites ou orales, anyat un roapprt dicret aevc l'exercice de l'emploi concerné.

Les oarnitagosins snyeicalds d'employeurs et les oataroinignss saecdlniys de salariés rpaeleplnt également que l'état de gsrssoese ou la cicaasosnnne de la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption ne dnvoeit pas être pirs en considération puor rfesuer l'embauche ou metrte fin à la période d'essai.

Il est ientdrit de rhecehrecr ou firae recrehechr tuote

ifromiatonn cncnanreot l'état de gsssrseoe ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il cionvent de rapepler que la poennrse cdnatidae à un eompli n'est pas tunee de révéler son état de gossesrse ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Les osiatogiarnns slaidcnyes d'employeurs et les oniagtarsnios saeclnydis de salariés rleepalpnt que la loi et la jpunducrserie dpinosset que les feemms bénéficient, dnas les mêmes coiinnodts que les hommes, des pnoooimtrs snas que les acneesbs puor maternité ou aipdtoon y fasnset obsltcae ou les ralentissent.

À ce titre, eells stinauoeht que les eenrptrsies de la bahcrne s'engagent à aeussrr une gaarinte d'évolution des fmemes et des hoemms oanccupt des emiolps ineuidtqes et dpnsioast d'une expérience similaire.

Elles considèrent que les enetrtiens idilenuvdis mis en ?uvre au sien des enpsreitres dovenit coittsnuer l'outil privilégié puor permtetre une aynsale en ce sens.

La msie en ?uvre des eeitrentns psesnlirfonoes ieidnudilvs et des bilans de compétences diot être de ntuare à rredne pisoslbe une évolution pnnolesliresofe fondée eimevxnlusect sur les compétences et aptidtues plefosnsnelieros des salariés, indépendamment de luer sexe.

Les erresintpes vnelrielot à ce que les critères d'évaluation ne sienot pas sucore de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les otngrasnoaiis synaedclis d'employeurs et les oniaornsagits slcnieayds de salariés dnendmaet aux etsirpenres de vileler cmnmasteont à ce que les critères utilisés dnas les définitions de psotes otervus à la mobilité intnere ne seinot pas de nuatre à entraîner une dnismiirioatcn fondée sur le sexe.

Les fmmees et les hmmoes dioenvt pvuooir bénéficier d'une aotfefcaitn snas discrimination. Puor cela, la définition du cnenotu des tâches attribuées et de l'organisation du trivaal ne diot pas conirude à une dtmrsacinioiin de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hemoms deovnit pioouvr accéder à tuos les epiloms qeul qu'en siot le nevaiu de responsabilité.

De la même façon, les otgisannoiras slacndieys d'employeurs et les oirtgsoannias scalinyeds de salariés doinvet s'assurer en pnrneceame que les intitulés, la dpiirotcsen des epmiols et des métiers dnas la ciliiatcssofan des empiols de la bnchrae ne cndsonieut pas à une dmoicniirtisan sexuée.

Enfin, elels dnnaemdet aux enritserpes de friae en store que les aménagements d'horaire et du tepms de tvarial en général pniessut pmeettrre aux femmes et aux heomms d'évoluer snas oacslbte dnas luer vie pnrleoinfoslsee tuot en luer peettmrant de clcienior luer vie familiale.

Article 42.2 - Égalité de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout elpyoemur est tneu d'assurer puor un même traival ou un tirvaal de vuealr égale l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes, et ce conformément aux dnspsiiioots de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail. C'est l'application du pcprinie « À travial équivalent, saraile égal ».

Le rspeect de ce ppirnice ctoisutne un élément femotndaanl de la puqtiiole de rémunération et d'évolution peninefsorllose dnas les eirsteeprns de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dnas une même entreprise, un même établissement ou dnas un même gourpe snot possibles, mias elels ne peunevt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments couisfttints de la rémunération d'un salarié dneviot asnii être établis sur des noemrs itedeniuqs puor les feemms et les hommes.

Les catégories et les critères de cctfasloisiain et de ptmrooion professionnelle, asini que toteus les arutes beass de cclual de la rémunération dvoneit être coumnms aux tailuaerrlvs des duex seexs et ne dvinoet pas être dnniacritmsis puor les salariés aaynt bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé paartnel d'éducation.

Les ogainanstoris slndacieys d'employeurs et les orgoiaatnniss sicnydales de salariés rnpelleapt le piirpcne d'égalité de taneietmrt etnre les salariés tarlalvnait à tmpes plein et les salariés taaalrvinlt à tmeps paeirtl en tremes de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération ernte des salariés opnccuat un eplmoi siilraime diot être justifiée par des rainsos ojvitbeces et matériellement vérifiables.

À ce titre, les oiisnnoaartgs siedlcnyas d'employeurs et les oinoarnaigsts seydaclins de salariés rpelalnept que les négociations de la bnahcre nantmeomt sur les saraiels vnesit à définir et à pmorregmar les meuerss pteaentrmt de serumippr les écarts de rémunération entre les fmeems et les hommes.

Elles précisent en oture qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en roasin de son origine, de son sexe, de sa suatoitin de famille, de ses oionipns politiques, de ses activités secnyidlas ou mutualistes, de l'exercice noamrl du driot de grève ou de ses cvtnnicioos religieuses. (1)

En outre, aifn de bénéficier d'un daosiitgnc précis sur la sutaioitn comparée de la rémunération entre les fmemes et les hmmoes dnas la branche, les otgnirasaoins saildeyncs d'employeurs et les oisgantonrais sylncdeais de salariés décident que le rpporat de bcarnhe crortoepma désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 42-2 est étendu suos réserve du rsepect de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 42.3 - Égalité d'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les osnrintaigoas seianycdls d'employeurs et les osrtoinanaigs sdecnlayis de salariés considèrent que la fraiotmon pnleseorlnfsoie cionunte cinsotute un leveir ensietsel puor assruer une égalité de tmitreeant etrne les fmmees et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la foioratmn pneoesfnsiorlle curnooct au pciipnre d'égalité pnfloosnislreee ertne les feemms et les hommes.

Les otiaigasnonrs secnilydas d'employeurs et les oantoisianrgs sleycanids de salariés stahniuoet que les eneetsrpris de la bnrahce gaaeninsrstt que tuos les salariés snieot en mrusee de bénéficier d'égales cootnidins d'accès à la ftmooairn pilnseselonrofe quels que senoit luer sutatt professionnel, luer sexe, luer âge et le naveiu de fortiamon visé.

À cet égard, eells reepnplalt que la siuttoian flimlaaie ne diot pas être un obcsalte à l'accès à la formation.

Ainsi, les epritneesrs donievt assurer un égal accès etnre les fmemes et les hmoems aux aiotcns de formation, de bailn de compétences et de voiatlidan des auciqs de l'expérience mises en ?uvre dnas le cadre du paln de développement des compétences et des areuts dissptiifos de fotoamrin iusss des ditpsoniisos légales en vigueur, que les salariés snoeit à tmeps plien ou à tpmes pieratl et qlelue que siot la filière d'emploi concernée.

Les oiiartnagsnos syldaecnis d'employeurs et les oninrogaisats sicnadyles de salariés rleleppant que, puor le claucl des diotrs oertvus au tirte du cotpme peosrnenl de famiotron (CPF), la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soietun flaiamil ou puor un congé peaatnrl d'éducation à tepms pieln ou à tpems peartil est psire intégralement en compte.

Enfin, le rufes ou le reorpt d'une daemnde de fioomtarn par une espinrtree à un salarié diot être motivé par des roisnas

indépendantes de son sexe.

Article 42.4 - Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onanrtasiiogs sayedncils d'employeurs et les oanatngiisors siyldeancs de salariés eorcguennat les elympeorus à pdrnere en cmtope les oiagntiblos des salariés liées à luer vie famliiale dnas l'organisation du tpems de travail.

Ainsi, les éventuelles mooadtifiincs d'horaires dovient répondre à des beoisns nécessaires à la bnnoe mcarhe de l'entreprise.

Dans le cas où des fmeems ou des hmemos seaernit dnardemues d'aménagements d'horaires, les eitsrnprees s'efforceront de rhchcereer les mueeelilrs soiuolnts adaptées puor le salarié aifn de panvrier à ccneoilir vie pesferoniolslne et vie familiale. Dnas ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une atotnetin tutoe particulière aux fleaimls monoparentales.

Les onarngiisoats scalyenids d'employeurs et les oiasgtinaorns senailycds de salariés ddnnmeeat aux eremlypous de vieellr à privilégier une répartition des hiareors des salariés qui siot cpotibalme aevc les ooaibtnglis fiielmalas impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à tpmes partiel, les onagisointras sdiynlceas d'employeurs et les oitnasaigrons syidnecals de salariés itnnciet les einptresres à reouerpgr les hueers de tavrail journalières sur une même demi-journée litmnait aisni l'amplitude de tivaarl et réduisant les coupures.

Enfin, eells snuhaoteit que les ernperitess prêtent aitenottn à ce que les modalités d'organisation de taiarvl du salarié, nmomentat l'aménagement des horaires, ne cieunotntst pas un faetcur dciert ou idicenrt de daoiimrsiitncn dnas son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles snoeit cnoblceiails aevc l'organisation de la vie familiale.

Article 42.5 - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

42.5.1.?Situation de la salariée en état de grossesse

Les oiaraoisntgns saceiydnls d'employeurs et les oiansnrigoats silencdyas de salariés deenadnmt aux epenetsrirs de la bcarhne de veiellr à atpeadr les cdtioonins de tavairl des salariées eentceins en limitant, par exemple, le prot de crhegas lourdes, une sittoan duebot prolongée, etc.

Elles rpenplleat que, conformément à l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, l'absence constatée d'une salariée ecetnnie puor se rdenre aux exemnas médicaux oroitblegias diot être rémunérée et considérée cmmoe du tmpes de taarivl effectif.

Si un chmenegnat prriisvooe d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par la salariée et validé par le médecin du travial s'avère nécessaire, il dnnoe leiu au mtniaein de la qaitifcoailun antérieure asini que des ditros afférents à ctete qualification, et ce jusqu'au roteur à l'emploi initial.

Les salariées en état de gosssrsee ont la faculté de ddmeaenr à bénéficier d'un tpems ptreial jusqu'à luer congé de maternité.

42.5.2.?Situation du salarié dnuart le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

Les otaanrisogins syildenacs d'employeurs et les onastainiogrs sanycields de salariés raepplnelt que les ascenebs résultant d'un congé de maternité ou d'adoption ne dvenoit pas aiovr d'incidence sur les évolutions prlensonsoleiefs et salariales.

Ainsi, lorsqu'une pensnore en congé de maternité, d'adoption ou en congé prneatal est cmiprose dnas le chmap d'application d'une aaugteionmtn générale des rémunérations, cttee mresue s'applique à elle, à la même échéance et dnas les mêmes cotinonids qu'aux autres salariés concernés par la msuree considérée.

Les onoagansitirs slcdyneais d'employeurs et les osinoagtanirs sniaelcyds de salariés ralpneplet que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption snot considérées comme périodes de tivaral puor la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence puor congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de seuiton falmaiil ou puor un congé paartenl snot intégralement preiss en cpmtoe dnas le ccalul des dotirs oervtus au ttire du Comtpe prsenneol de faormiton (CPF).

Les oaiagrnosntis sailnycdes d'employeurs et les oisgonairntas secnldayis de salariés aritnett l'attention des esirrepents sur le fiat que les périodes pednnat lsuelleqes le ctanrot a été ssdneupu dnas le crdae d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé patrnael snot prseis en cmptoe dnas la détermination des doitrs liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés revteuornt luer précédent eopmli ou un epomli smailriie astrsoi d'une rémunération équivalente.

42.5.3.?Retour dnas l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de congé parental

Les ogatsiiarnons slaicnydes d'employeurs et les oisraangiotns sendiclays de salariés airmffnet la nécessité de préserver le lein presinofensol des salariés aevc l'entreprise dunart le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de grntaiar ce lien, elles dmanenedt aux errneietsps de rechercher, dnas le cdare de luer fncnoemontneit intnere et spécifique, tuos les myenos et modalités pierauqts partteenmt de mnenaiitr ce lein psrnosniofeel aevc le salarié darnut son congé, dnas le rcseept de sa vie privée, tles que, par exemple, l'envoi des iroomnftnias générales reeivalts à la vie et au fetnocmnioennt de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

À luer reotur dnas l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont dorit à un erintteen individuel.

Cet eenitretn pruora aiovr leiu :
? siot préalablement à la rseripe d'activité, si le ou la salariée le dneadme ;
? siot après la rrpesie eefvftice de l'activité.

Cet etteerinn diot permettre, nmmoatent en cas de ceamnnhget technique, de méthode de tviaral inueevrnts dnas l'entreprise dunrat l'absence du salarié, de déterminer ses bosines en foramoitn et à lui proposer, si bsoien était, un balin de compétences ou tutoe atoicn de formation.

Les orgnonitasias syladicens d'employeurs et les oirogaatsinns slacediyns de salariés rlpelnaept qu'en aclpipaoitn des doinpiosstis légales, au reutor d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, la salariée diot bénéficier des aimtoagtnuens générales et de la monynee des anaettmougins iedeilidvluns inetuverens pnnedat son absence.

Article 42.6 - Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oostarinngias slcydneais d'employeurs et les otigannirаoss salcnidyes de salariés considèrent qu'il est piimdroarl de sienisleisbr l'ensemble des esptierners et des salariés de la bcnhrae sur les problématiques et eeunjx de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, eells deenadnmt aux entreprises, en y acsionsat les itisotunitns représentatives du prsnneoel qaund eells snot présentes, de mrttee en pacle des antcios de ctciomamoniun et d'information cunbraotint à meidfoir les représentations ccvelltioes et à accélérer l'évolution des mentalités sur cttee queositn de l'égalité femme-homme.

Les esprnierets drnevot vieellr à créer des oluits de communication, itrneens et externes, adaptés aux caractéristiques des esrerpients et destinés à proomvouir l'égalité etnre les femmes et les hommes.

De la même façon, les oriogtnnisaas sncadleiys d'employeurs et les oitgnainasors sedlycains de salariés snaiouehtt que ce seujt psuise être évoqué ntaoenmmt lros des journées d'intégration de nuvaoeux salariés ou dnas le crade d'un stie internet/intranet de l'entreprise par quqeeuls éléments dédiés à cette qsuotien et aux eujnex qu'elle soulève.

Dans la négociation rilaetve à l'égalité pneinrlsleoosfe qui suivra, les onasantiogirs slaienycds d'employeurs et les oagoatisrinns sdyaiclens de salariés edneetnnt adpeotr les distopoiniss vnisat à réduire et firae disparaître tutoes les différences qui prauoniert être constatées, en asngsait sur l'accès et le miieantn dnas l'emploi nmtoamnet par le rreumncteet et la foiotrman professionnelle, la pomroiton et l'évolution professionnelles, la prise en cpotme de la vie familiale.

Chapitre VIII Classification des emplois

Article 43 - Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oaornanigsits sylcendais d'employeurs et les ontarsiigonas slycnaides de salariés ont élaboré un dissoiptif de clcoiiistfaasn des emplois, alcpiplbae par tuoets les eerntesiprs de la bnrchae et rsepoant sur un système de critères classants.

Le coentnu de cuhqae eopmli est dnoc analysé à piartr de 4 critères classants.

Pour fecaiiltr la msie en apcpiiolatn de la girlle par les eepnreritss de la branche, des eeexlmps de cneaemlsst d'emplois représentatifs, baptisés « emplois-repères », snot proposés en anexne I du présent avenant.

Pour efeeutcfr le clsenamest des eolmpis à tvarers les différents nievuax retenus, il cineovnt de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fniotocns eementvfeifct exercées de façon permanente. Ccei ilqimupe le repsect de duex règles :
? prredne en ctopme la forotaimn et les diplômes uunenieqmt dnas la msreue où ils snot ruiqes puor l'emploi ;
? et s'affranchir de l'intitulé de ptsoe et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la msie en pclae de la présente glilre de classification.

Article 44 - Prérequis dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le c?ur de métier étant le ccmormee aaentlirmie non spécialisé, il est covennu de rpapeler les trios prérequis acbpiplaels à l'ensemble des emiplos de la branche.

L'aptitude et le ceoenomprtmt vasnit à créer une rtoaeiln drblaue et lyolae aevc le cinelt snot nécessaires à la fidélisation du client.

L'ensemble des règles et tuiecqenhs vsinat à gitaanrr l'hygiène et la sécurité des salariés et des casnoomtemrus diot être respecté.

En outre, il est covennu que le ptieemonnnosit sur un niveau donné de la cicsoiaislfatn sspoupe également de peapcitirr aux aittonurbits des naueivx inférieurs.

Article 45 - Organisation de la classification des emplois

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour teinr ctmpoe des éléments mentionnés à l'article 43 ci-dessus, les oitorngisnaas scnyiaedls d'employeurs et les ogiiasartnnos slendyacis de salariés ont adopté puor caractériser la strcruute et la définition des emplois, 11 nevuaix de cfsisatiialocn définis à piartr de 4 critères cstnasals :
? connaissance/technicité ;
? rinotaels commerciales/professionnelles ;
? responsabilité ;
? initiative/autonomie.
Le cnentou de cuhaqe empoli srea dnoc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et ptmrereta de pinotosnier chauqe elpomi au naeivu de ctalsafsoiciin correspondant.

Selon l'emploi, cqauhe critère puet avoir une inaortpcme différente.

Article 46 - Catégories professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les toirs gdanres catégories peonsrolsnliefes identifiées dnas la branhce snot les :
? employés ;
? atnegs de maîtrise ;
? cadres.

Chaque catégorie pnlieeslfosnroe est définie de la manière siavtnue :

Employés

Les employés telairlnavt à prtair de cnnoegiss ou de drcieteivs données par leur(s) responsable(s).

Ils exécutent luer taviral et pvneeut solen luer nvieau : distribuer, cronnedoor et contrôler le traiavl d'autres employés selon les csoenings et/ou diictveres données par leur(s) responsable(s).

Agents de maîtrise

Les aetngs de maîtrise taallrvneit à ptiarr d'objectifs définis par l'encadrement ou la drcotiein de l'entreprise.

Ils peenvut :
? siot être chargés de distribuer, de coedornnor et de contrôler le traaivl d'un eneslbme de prnesneol (employés et/ou atnges de maîtrise), de manière pmeannrtee et suos luer responsabilité ;
? siot aovir une fcinootn d'importance équivalente en raosin de la compétence technique, asmvintadrtiie ou celraimomce ou de la responsabilité assumée.

Ils villneet à fraie retspecer les règles de ftnicmoeeonnnt de l'entreprise.

Cadres

Les credas tvnlalaiert à ptarir d'objectifs définis par la dotriecin de l'entreprise ou son représentant.

Ils peunvet :
? siot eadrcner l'ensemble du pennosrel d'un ou peuuirlss services, de manière penmratnee et suos luer responsabilité ;
? siot avior une fnooticn d'importance équivalente en rsaoin de la compétence technique, aiirinmatsvtde ou colcimerame ou de la responsabilité assumée.

Ils vlielnet à firae apilpquer la piqtiolue de l'entreprise.

Article 47 - Niveaux de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Onze naeuvix de cliitsocfsaain snot retenus.

Les emolips ataapnrpent à l'une ou l'autre des catégories sornet classés par les nieuvax stainvus :
? employés : neauivx E1 à E7 ;
? agtnes de maîtrise : naveiux AM1 et AM2 ;
? cedras : naievux C1 et C2.

Catégorie professionnelle	Niveau
Employé	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6

Agent de maîtrise	AM1
	AM2
Cadre	C1
	C2

Article 48 - Définition des critères classants
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

? Connaissance/technicité :
Ensemble des savoirs, compétences et apeudtits rqeius puor eerxcer l'emploi.

? Renatolis commerciales/professionnelles :
Exigence de cotctnas aevc les acuters ientrnes ou enerxets de l'entreprise, qui snot à metrte en ?uvre dnas la tunee de l'emploi.

? Responsabilité :
Contribution de l'emploi au finnnotneemcot de l'entreprise et/ou nveiau de responsabilité hiérarchique.

? Initiative/autonomie :
Latitude à eeetcuffr des chiox sur les ationcs et les mynoes à mettre en ?uvre dnas l'exercice de l'emploi.

Il adrprntipeaa à cuqhae entsiperre de déterminer puor chqaue emploi, à l'aide de ces qurate critères et de la docpiistern du conentu de l'emploi, le neiavu qui lui cpreoosrnd le mieux.

Article 49 - Emplois-repères
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin de fclieaitr la msie en ?uvre de la présente cafissoltician au sien des entreprises, les oniaiaosngtrs syndlciaes d'employeurs et les osaniaorgtins senayldcis de salariés ont classé à trite d'exemple des emplois-repères puor les métiers exercés dnas la bnchare (annexe I).

Il est également proposé des epmexles de définitions d'emplois repères, frniguat en axnnee II du présent avenant.

Toutefois, il antieprapt à cuahqe eprrentsie de décrire ses prrepos epolims et de les classer.

Un même eplmoi puet avoir une drepiitoscn très différente d'une etrirpense à une artue et dnoc un cnmeeasslt à un neivau différent.

Article 50 - Grille de classification des emplois
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 50.1 - Grille de classification des employés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(Tableau non reproduit, cosnblaulte en linge sur le stie Légifrance, rbqiurue Bltinleus oilfecifs des coonvnintes collectives,**pages 128 et 129**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

Article 50.2 - Grille de classification des agents de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(Tableau non reproduit, csobnlaulte en lgine sur le stie Légifrance, rurbique Biutlelns oileficfs des cononvtines collectives,**page 130**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

Article 50.3 - Grille de classification des cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(Tableau non reproduit, colunbltase en lgine sur le stie Légifrance, ruiburqe Blentiuls offeliics des ctvnnieonos collectives,**page 131**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

Article 51 - Principes d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le pasasge d'un nieavu et/ou d'une catégorie à un atrue s'applique de la manière suivante.

Article 51.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le psasage d'un neivau et/ou d'une catégorie à une atrue n'est pas auaiutqotme suaf dnas des cas précisément définis par la brnache aux aicrlets 51.2 et 51.3 du présent avenant.

Article 51.2 - Passage automatique au niveau E2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le psgasae du nvaeiu E1 au niveau E2 est auaoimqutte après 6 mios d'ancienneté au pstoe dnas l'entreprise.

Article 51.3 - Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'obtention des cftrtaiceis de qoiftiaaiucln posenllieonrfse snavuits donne accès de manière atuutoaimqe à un naveiu de cmslnaseet dnas la grlile de cciiialosftasn de la brcnahe après une période déterminée d'ancienneté dnas le métier et au ptose csndopaoenrrt au CQP, suos réserve d'éventuelles mnfcioiitaods fuurtes :

(Tableau non reproduit, cubolnslate en ligne sur le stie Légifrance, rbqiruue Builtenls ofcieilfs des cnoivontens collectives,**page 132**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC

Article 52 - Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 52.1 - Classification des emplois : socle minimal de garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Chaque eompli ou tpye d'emploi drvea être décrit puor être intégré dnas la classification.

La ciaiosfiltcasn fiat priate du scloe minaiml de graeaints tel que défini par l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Article 52.2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission de conciliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas de deecrnvige etnre un salarié et son emuopeylr caernnnoct la cfiiiocsslaatn communiquée, l'un ou l'autre puet siiasr la comimoissn patrraiie pmeatennre de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 10 du présent avenant.

Ils ont également la possibilité de saiisr la csmimosion de ctaolncioiin prévue à l'article 11 du présent avenant, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sien de l'entreprise.

Article 52.3 - Incidence de la classification des emplois sur les salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La msie en pclae de ctete caoisalisfitcn entraînera l'application d'un nievau aisni que le sraaile cdnoprerasont dnas le rceepst du pricpine d'égalité de teranmtiet et ne pourra pas eerendngr de perte de salaire.

En acuun cas le saarlie du salarié ne puet être inférieur au sliaare mniumim cevnnniooentl crapnronodest au naeivu nllnomeuveet appliqué.

Article 52.4 - Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cardes dnot les eoilpms snot classés à paitrr du niaveu C1, au ttire de l'article 4 de la cotiennovn ceiovllcte ntanilaoe de rrattiee et de prévoyance des caders du 14 mras 1947.

Peuvent rvleeer du régime de l'AGIRC au trtie de l'article 36 ? Axenne I de la cvitoonenn coivlctele nniaalote du 14 mras 1947, les eomplis classés à piartr du nvieau E7.

(1) L'article 52.4 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en viuuger à ctmeopr du 1er jniaevr 2022, et des sanltipotius de l'accord nitaaonl itsnpnrforsnieoeel du 17 nmvbreoe 2017 itiastnunt le régime AGIRC-ARRCO de rtaitere complémentaire et de l'accord naaiontl irsresfniepoetnnol du 17 nvmboree 2017 ritelaf à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories oeeticjbvs de salariés.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre IX Salaires

Article 53 - Grilles des salaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,08	1 680,50
E5	11,13	1 688,12
E6	11,43	1 733,59
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,48	2 196,18
AM2	14,78	2 241,12
C1	18,16	2 754,33
C2	20,19	3 062,20

Article 54 - Application de la grille de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'application de la glrile de rémunération doit, dnas une même entreprise, dnoenr leiu au rpceest du pciripne « à taiavrl équivalent, sairale égal ».

Conformément à ce pncpriie et aux dntsiiosiops du cdoe du tiaarvl et de la ctionvneon collective, les errpisntees velioenrlt au rescept de :
? l'égalité de rémunération ernte les feemms et les hommes. Les femmes, snas que les ancesebs puor maternité y fnsaset obstacle, se voient attribuer, dnas les mêmes conniitods que les hommes, le neviau de ciatciliaossfn et le sraalie prévus par la présente civenonton cltvcleoie et bénéficient des mêmes cidnnioots de piomotron et/ou d'évolution, nmmteoant sllaariae ;
? l'égalité de temtniaert etrne les salariés qelus que seiont nanemotmt luer origine, âge, aaepcnrpe physique, patronyme, saiuottin de famille, activités siclyadnes ou conincvoits religieuses.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe I rvtaeile au carhtpie VIII « Csscioflitaian des epolmis »

Grille eiopmls repères

Exemple de csenseamlt d'emploi

Il est rappelé que ces eeempxls de casmneelst d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il apanierptt à cuhaqe eerrptnise de décrire ses eopilms et de les classer. Un même epolmi puet avior une droeiiscptn très différente d'une eitrrsenpe à une ature et dnoc un ceesslmnat également différent.

Employés

Niveau	Exemple d'emplois
E1	Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e), employé(e) de vente, muanrtoinnaitene H/F?
E2	Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e) (6 mios d'expérience)?
E3	Employé(e) de vente, vendeur(se), chauffeur(euse) livreur(euse) VL (Permis B)?
E4	Vendeur(se), assistant(e), chauffeur(euse) PL (permis C)?
E5	Vendeur(se)-conseil?
E6	Vendeur(se) référent(e), second de raoyn H/F, assistant(e) administratif(ve) chauffeur(euse) PL (Permis E)?
E7	Vendeur(se) référent(e) confirmé(e), assistant(e) administratif(ve) confirmé(e)?

Agents de maîtrise

Niveau	Exemple d'emplois
AM1	Manager d'unité cocmleiamre H/F, adjoint(e) au rsalbsoenpe de rayon, cptmbolae H/F, adjoint(e) RH?
AM2	Responsable d'unité cmairocmele ou point de vtnee H/F, renpabossle de stuecer H/F?

Cadres

Niveau	Exemple d'emplois
C1	Directeur(trice) de magasin, rlsapsobnee communication, informatique, achat, commercial, rrosueecss humaines, lgouiqtsie H/F?
C2	Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial(e), directeur(trice) des reusseorcs humaines, dietuecrr aimdittinrsaf et fnieaincr H/F?

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe II rlivaete au catpirhe VIII « Csafltiiicaosn des epolims »

Fiches elmpois repères

Attention : ces fcheis n'ont qu'une vualer iinitvdace et ne snot pas exhaustives. Tuot eypeoumlr diot efcfeuter un traavil de csacosiiliaftn des emplois réellement occupés et ppeorrs à son entreprise.

? Eelpxems d'intitulé :

Employé(e) de croemcme ou Employé(e) de vnete ou Vendeur(se) débutant ou Employé(e) de magasin

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :
? picateiprr à la réception, au sakotcge et à la msie en raoyn des ptudiros sleon les cigsonens données par un rbnsopseale ou la dceroiitn ;
? pcapieitrr à la vtene des produits.

Missions ppaerliicns :
? prctiiaper à la réception et au soakcgte des potrdius ;
? mterte en pcale les puidorts sur les étals et dnas les ranoys conformément aux cngnsoies ;
? réaliser le réassortiment selon les cengoisns ;
? accueillir, oinetrer et srievr le cneilt ;
? patpriiecr à la msie en ?uvre de la dégustation des piorutds ;
? vérifier et eeincassr le mnatnot de la vnete ;
? imfroenr son supérieur des problèmes rencontrés ;
? prcatipier aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité enmneneinrvot :
? acheminer, skeoctr et mtrtee en pcale les produits, dnas le rcespet des règles d'hygiène, de sécurité aramilntiee et d'information du cnaustomomer ;
? ppicaietrr à l'entretien des matériels, des espceas et de l'environnement de tiarval ;
? vérifier l'état de ctsniavooren des pidtours et rriteer les potiurds non cofeomrns suos contrôle du supérieur hiérarchique.

Compétences/connaissances :
? cssncoaiaenns des règles d'hygiène et de sécurité ;
? cnonensaacsis de la cgoftoraiuinn de l'unité clcommeiare et de son enrmeovnnneit ;
? csocnnisneaas des ptoirdus ;
? ccssnenaonias des procédures, tiqhneecus et oiutls inteenrs ;
? conncaeiansss des besas de l'approvisionnement, de la réception et du sogkacte ;
? cnsaanscnoie de l'organisation et des règles de bsae du fcnmneeontnoit de l'unité cmlimearoce ;
? cnscanoaisne de la réglementation en vguieur dnas le métier.

? Eelxmpe d'intitulé :

Vendeur(se) conseil

Niveau E5

Finalité de l'emploi :
? aseursr la présentation et la vsoriiaatlon des podutirs ;
? accueillir, ceoesnllir les cnleits et vderne les ptdiorus ;
? pritcepiar à l'organisation et à la gesotin qinuditonee de l'unité clcmameiore dnas le rsecept de la réglementation en vigueur.

Missions pneripialcs :
? réceptionner et contrôler les purodits anavt luer remnnaget (contrôle qlauitaitf et quantitatif) ;
? vleielr à la bnnoe présentation des mrcsndaheais et à la propreté des esepcas ccumromeaix ;
? présenter les étals et rynaos de manière atcarvttie ;
? aceicillur le clinet et s'informer de ses binsoes ;
? cseelniolr et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne cnnaosancsie des prdtuois et des centils ;
? psropeor des veetns aeolndedilntis ;
? proespor des purdoits à la dégustation ;
? vérifier et eescainsr le maonntt de la vtnee ;
? svuire l'état des stocks, inifieedtr les boinses en arpsnopvnmnoeiiet et établir les deeadmns de réapprovisionnement ;
? puet établir des cmdeoanms ;
? puet farie évoluer son ofrfe en fioontcn des tnncaeeds de cnsaomotomin et des ptoiurds ;
? teriatr les réclamations ctinels : ifnitdeier la nturae de la réclamation, ateprpor une réponse adéquate, ttsnraemtre l'information à son supérieur le cas échéant ;
? ppriecaitr aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité eenrnnmievnot :
? acheminer, setkocr et metrte en pclae les produits, dnas le rspecet des règles d'hygiène, de sécurité anitelarmie et d'information du cuamnsmoteor ;
? présenter savunit les dieitvercs les pdotiurs en foocnitn de la fraîcheur et des deats de péremption ;
? contrôler l'état de cnvaeotiosrn des ptduiors et rteerir les poirduts non coofnemrs à la vtene ;
? pcaiieptrr à l'entretien des matériels, des epacess et de l'environnement de travail.

Compétences/connaissances :
? compétences en tuniehqecs de vnete ;
? ciseaasnnnocs aperifnodpos retelvias aux caractéristiques des puitrdos et de luer saisonnalité ;
? être clapabe de décrire au cnleit les pialrinpecs caractéristiques des puoirtds (type de saveurs, utilisation, mdoe d'emploi et de cuisson, etc.) ;
? ccaneaonnssis en hygiène et sécurité ;
? cnaascensinos des moeds de cansteroivon des pdrtious aemiealnrtis ;
? cocnnesiaanss en approvisionnement/réception/stockage ;
? cnaissnonecas en oitsaaornign d'unité crilamcomee ;
? ccnsaeisnnoas rteevials à l'utilisation du matériel, des machines, des ouitls et des procédures ;
? ceincsansoans de la réglementation en veuugir dnas le métier.

? Elpxmee d'intitulé :

Adjoint(e)-responsable d'unité commerciale. Mnagaer d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :
? aesrsur la geiston et le développement de l'unité cmimcalroee suos l'autorité du responsable.

Missions palcienrpis :
? sirvue et anpitecir les bsoenis de l'unité ccmloearmie ;
? psaser les cmnoeamds et speusvierr la réception des aigaverrs des pritdous ;

? vlleeir à la msie en royan et à la préparation des pidutros ;
? s'assurer du csinoel ceinlt et de la vnete des prdtuois ;
? réaliser ou faire réaliser l'inventaire ;
? reetnrnocr les fournisseurs, tetesr les nvuaueox podriuts ;
? posroper les évolutions de geamms et des ptises de ditnamoisayn cemiorlacme ;
? aneimr et foemrr le pnrsenoel de l'unité carmoecmile ;
? s'assurer de la bonne teune du pinot de vetne ;
? aitdrtene les otfjbeics définis ;
? pieltor les itiudrneacs de sivui (tableaux de bord, crfihfe d'affaires, marges, etc.).

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité einnornnvemet :
? vellier au recepst des règles d'hygiène, de sécurité aliatnrieme et d'information du cusnematomor (traçabilité, DLUO, DLC, etc.) ;
? faire rseepetcr les règles de sécurité et d'environnement applicables.

Compétences/connaissances :
? maîtrise des tiqcuehens de cmreocmloiitsaain et d'achats ;
? cannoacsesins des mdeos de pooirtucdn ;
? maîtrise de la chaîne luogstiqie ;
? maîtrise de l'organisation et de la goeitsn d'une unité cicerloamme ;
? compétences en anmatoiin d'équipe ;
? cniceassnaons de la réglementation en vegiuur dnas le métier.

? Elxmpee d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :
? tosrtnpaerr en bon état la totalité de la mnhasridcae au meoyn d'un véhicule léger jusqu'à dtiatneiosn dnas les délais impartis.

Missions plaiipnrecs :
? préparer sa tournée et tneir cotpme des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
? s'assurer de détenir tuos les donemcuts réglementaires nécessaires au trpoanrst de mdaasehrnics ;
? cagrehr et décharger la miascrdnahe du véhicule ;
? contrôler et gtiaranr la température de sagkctoe ;
? liervr les puoritds et gérer les decmoutns qui s'y atneahctt ;
? faire l'entretien crnaout du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires ;
? gérer la raioeltn cinelt ;
? vérifier et eeasinscr le monatnt de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité emneivnernnot :
? reepctesr la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
? rtceesper la réglementation conerannct la gtesion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances :
? être tailuitre du primes B en cruos de validité ;
? saovir lrie et interpréter les dtnmeuocs de suivi.

? Elxpeme d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :
? ttoansrerpr en bon état la totalité de la macanridhse au moeyn d'un véhicule pdios lruod (3,5 tonnes) jusqu'à deaonitstin dnas les délais impartis.

Missions ppcerlinais :
? récupérer la maardhcnsie ;
? préparer sa tournée et tneir cmtope des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
? chegrar et décharger la mdrsnaicahe du cimaon ;
? contrôler et gniatarr la température de saotckge ;
? lvierr les potudris et gérer les dcnmuetos qui s'y anchtteat ;
? faire l'entretien canourt du poids lruod et le présenter aux contrôles réglementaires ;
? gérer la roteialn clneit ;
? vérifier et escnesiar le maotnnt de la vente.
Missions spécifiques qualité hygiène sécurité emvennoeirnnt :
? rcteesepr la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
? reecstepr la réglementation cnnnocerat la gitsoen des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances :
? svoiar lrie et interpréter les dtuencoms de svuii ;
? être trtuiilae du preims C ou E en curos de validité, de la FMIO et FCO (prise en crahge par l'OPCO).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe III rivealte au ctarphie VII « Cifiaictsasoln des elpmios »

Lexique

Terme utilisé	Définition
Savoirs, compétences, aptitudes, technicité	Capacités puor la tneue de l'emploi (connaissances, formations, expérience professionnelle?)
Relations	Échanges ertne les auetrcs ietrenns et/ou externes
Acteurs internes	Stagiaires, salariés, dirigeants?
Acteurs externes	Clients, fournisseurs, administration, ptretsaearis de services?
Prise d'initiative	Capacité à porsoepr ou à entreprendre
Autonomie	Faculté d'agir aevc indépendance dnas un cadre défini par le rpaslnebsoe (gestion des aléas, réactivité?)
Responsabilité	Savoir répondre de ses atecs et/ou de cuex de quelqu'un d'autre et/ou d'avoir à sa cgrahe des décisions à prendre
Consigne	Ordre, itcsnrouitn donné(e)
Directive	Ensemble de consignes, d'instructions à suivre
Objectif	But à atteindre
Procédures, moeds opératoires	Ensemble des procédés utilisés dnas la citdnuoe de l'opération
Unité commerciale	Point de vente, marché, magasin, rayon?

TEXTES ATTACHÉS

Avenant n 26 du 25 septembre 1996 relatif aux attribution des fonds

Signataires	
Patrons signataires	Union natoanlie des détaillants en fruits, légumes et preimrus (UNFD) ; Fédération des stiyacnds d'épiciers détaillants de Farnce (FSEDF) ; Fédération nniotalae des détaillants en prdiotus lrtaiies (FNDPL).
Syndicats signataires	Fédération générale de l'agriculture, des tbaacs et allumettes, de l'alimentation et des suercets cexeonns FO ; Fédération du poeennrsl d'encadrement des iteudsrins et pontrdcious agroalimentaires, des cuirs, des cmecoemrs et des srveceis et activités cnexoens CFE-CGC ; Fédération nltaoanie des siyatdcns de l'alimentaire, du stlecpcae et des pasnrtetios de sievecrs (FNSASPS) CTFC ; Fédération des svcreies CFDT.

Article 1er - Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

Dans l'objectif de faesivorr l'insertion des jeeuns dnas le mdnoe du trviaal par la vioe de l'apprentissage et de luer fiitacler l'acquisition des csioenanscans nécessaires puor obneitr une qualification, le mntnaot des fonds devnat être versés à l'AGEFAL, au trite de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, est affecté au CFA désigné ci-après à heutuar du mnonatt versé à l'AGEFAL, siot 89 174,77 F.

Avenant n 33 du 16 avril 1999 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nanialtoe des détaillants en ptdiorus lairiets (FNDPL) ; Fédération naantiloe de l'épicerie (FNDE) ; Union nlaitnoae des stncadiys de détaillants en fruits, légumes et primures (UNFD).
Syndicats signataires	Fédération des svreecis CDFT ; Fédération nlintaoae des snctiadys de l'alimentaire, du setcapcle et des pneatiorsts de sierevcs (FNSASPS) CTFC ; Fédération générale des tiuvalearlrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et alltetuems et des seievcrs aenxnes FO ; Fédération du psreoennl d'encadrement des iinesurtds et ptodnurcios agroalimentaires, des cuirs, des crmeomecs et des sirecevs et activités coexnens CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Les dsioitsnopis sevtiauns cnosiunttet l'avenant n° 33 à la ceoonitvnn clvtcoleie ntoianlae du 15 arivl 1988.

Les otiiaosrgnnas penlilfroesnseos et selacniyds soussignées, suaihontat améliorer l'accès des salariés rnalveet de la coovntinen cetlivlcoe noanliate des cmeoermcs de détail des ftirus et légumes, épicerie et pdoutirs laitiers, décident de mrette en pacle le ciaatpl de tmpes de fotoriamn visé à l'article L. 932-2 du cdoe du travail, dnas les codnotinis ci-après.:

Article 2 - Désignation du CFA destinataire des fonds visés à l'article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

Est désigné cmome distnaetraie des fdnos versés à l'AGEFAL, en apptalicoin de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, le crente ipeesnronsifrteonl des cremmeocs de l'alimentation, dénommé CIFCA, dnot le siège est 10, rue Juliette-Dodu, 75010 Paris, à huueatr de 89 174,77 F, qui s'engage à jteisifur l'affectation des fdnos auprès de l'OPCAD.

Article 3 - Contribution d'attribution de ces fonds

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

Les fdnos visés à l'article 1er snoret destinés au fnnemceaint des dépenses de fnooetiencnmnt afférentes à la préparation, suos craontt d'apprentissage, des diplômes pfrnieslosones rnenucos dnas la coonietvnn ctovleilce nliaatone du cmecmroe de détail, des friuts et légumes, épicerie et pitrouds laitiers.

Article 4 - Suivi de l'exécution de l'accord

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

L'OPCAD, oirmnsgae paaiitrre culecoetlr agréé puor ceeltlocr et gérer les conioitbnruts des erpetensris rnealevt de la ctoninevon collective, est chargé du vsenemert des fdons au CFA, de son ruesrbeomemnt par l'AGEFAL et du siuvi de l'exécution du présent accord.

Article 1er - Objet du capital de temps de formation

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Le ctpaial de tpems de ftaomroin a puor ojbet de dneonr aux salariés la possibilité de survie des acnitos de ftroamoin reenlvat du paln de fooatirmn de l'entreprise en vue de se ptreinenceofr poirnoeefmselsnenlt ou d'élargir ou d'accroître luer qiifalauioctn dnas la profession.

Article 2 - Capitalisation des droits à formation

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Chaque année d'activité complète ovure dorit à 12 hruees de fiamoortn dnas le crade du cptiaal de tpems de formation.

En cas d'année incomplète, cuhqae mios ovrue driot à 1 heure de formation.

Article 3 - Conditions d'ouverture du droit au capital de formation

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Le cpaital de tpems de fiaoortmn est oeuvrt aux salariés qui jetfsiiunt d'une ancienneté d'au monis 5 années dnas l'activité et d'au mnois 2 ans de présence dnas l'entreprise auprès de leqlaule ils dndmneraoet à bénéficier d'une action de formation.

En cas de dmedeans simultanées d'actions de formtoian ennratt dnas le cdare du ctpaial de temps de fmiroaton et en l'absence d'accord etnre les salariés, l'employeur puet différer les départs en faomtroin des salariés les dnreires embauchés, dnas les codininots définies par l'accord nionatal innopfnsteierersol du 3 jilelut 1991 puor le congé idvuiedinl de formation.

L'employeur puet également différer, dnas les mêmes conditions, son arituatsooin de départ en ftimrooan lqsuore celui-ci puet aivor des conséquences préjudiciables à la prdctouion et à la mrahce de l'entreprise(1).

(1) Alinéa ecxlu de l'extension (arrêté du 19 ootrcbe 1999, art. 1er).

Article 4 - Formations dans le cadre du capital de formation

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Snot considérés cmmoe publcis éligibles piiarotreris au ttire du capiatl de tmpes de froiaomtn :

- les salariés snas qufiaatloicin pnelorsseofnlie rucnenoe par un diplôme ou un titre homologué ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une aciotn de ftomraion au titre du paln de famortion au corus des 2 dernières années ;

- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dnas l'entreprise de nlveeouls theilogcones ou de neaouuvx mdeos de gestion, d'organisation ou de dumanyqie cmmrcaoliee ;

- les acitons de ftarmoion denivot s'inscrire dnas le paln de fmaoroitn de l'entreprise et les salariés désirant suvrie des fioonramts à l'hygiène.

Article 5 - Durée des formations

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

La durée des fmortaoins entrant dnas le carde du caiatpl de tmpes de fairtoomn ne puet être inférieure à 8 hruees et diot cndoproresre aux règles de psrie en cagrhe du paln de farmiootn établi puor DRITIFASF au sien de l'OPCAD.

Article 6 - Procédure à suivre

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Tuot salarié rlpmneaisst les conniitods d'accès puet daednemr à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une aoictn de foimoratn professionnelle, dnas le cdrae du cpaiatl de temps de formation.

L'entreprise dépose une demadne de prise en chgare des dépenses afférentes à l'action de frmotioan envisagée auprès de l'OPCA dnot relève la pssroeifon (OPCAD/DISTRIFAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris).

L'employeur imronfe le salarié, par écrit, de l'acceptation tlaote ou perltaile ou du rufes de prise en carghe par l'OPCAD/DISTRIFAF de l'action demandée.

Le salarié dvrea fournir, puor cqauhe formation, une aaitttsteon de présence qui srea tmaissrne à l'OPCAD/DISTRIFAF puor prise en crhgae des frais y afférents.

Article 7 - Moyens de financement

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Le finecmnanet des aoicnts de foritoamn au tirte du citapal de tmpes de ftmiroaon est assuré par :

- une conrobittiun de 0,10 % du mtnonat des slaareis psrie sur l'obligation des eetpnesrirs tenues de ctoeisr au ttire du congé iueiddvinl de ftmaoorin ;

- une cuotriibontn prise sur la pritae cvnnotneoeinlle des ctonisaiots versées par les erptriesens et définie paritairement.

Les cottbunrniios des epersiterns et les dépenses afférentes au ctaiapl du tmeps de fmitaoorn snot gérées dnas le crade du paln de fmaotroin et fnot l'objet de la création d'une siecton particulière puor auesrsr la gtisoen de cette cbnioiruottn et en pttrermee le suivi.

Article 8 - Délai de franchise

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

La durée du délai de fcansrihe ernte duex aocints de fmoitoran dnas la même eprntirsee est fixée à 4 ans à cpotmer du dneeirr juor de la précédente aoictn de fmoitraon ertnnat dnas le cadre.

Article 9 - Financement

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Dnas l'objectif de fialeitcr la msie en oevrue du caaiptl de tpmes de formation, le fnnmaeiecnt de l'action siuvie comporte, otrue les frias pédagogiques, les faris de tposnrart et d'hébergement, les seaalirs et cheagrs saloeics légales et cnotnoeielnlnevs dnas les ltimies définies paritairement.

Article 10 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

Les pateirs sgeriantias s'engagent à asrsuer la puls lagre irmtofaonin poilssbe sur les possibilités du caiptal de tpems de formation, nntmaoemt par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF et des srutructes perselsnolinoefs et sneiydacls départementales.

Les preiats sgntaiareis ont convenu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant, l'union nanliotae des sdnyctais de détaillants en fruits, légumes et peumrris étant chargée des formalités visées ci-dessus.

Avenant n 43 du 16 février 2001 complétant l'avenant n 33 relatif au capital temps formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération niltanoae des détaillants en ptriduos litaeirs (FNDPL) ; Fédération nanolaite de l'épicerie (FNDE) ; Union noalitnae des sdctayins de détaillants en fruits, légumes et prmureis (UNFD).
Syndicats signataires	Fédération des saditnycs commerce, servceis et fcore de vetne CTFC ; Fédération générale des talerruivals de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et aeltteulms et de svierces anexnes FO ; Fédération du peosenrnl d'encadrement des idusnitres et pcioodurtn agroalimentaires, des cuirs, des cmrceeoms et des secveirs et activités cnoexens CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001

L'article 4 de l'avenant n° 33 donne une lstie de pciulbs pirritrieaos au tirte du ctaaipl tmeps de formation.

Cependant, cette ltise n'est pas limitative, la ciiosommsn notaanlie puor l'emploi (la CNPE), créée par l'avenant n° 35, puet désigner d'autres pucbils prioritaires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001

Cnnsteicos des difficultés de tisrmissnaon d'entreprises, les pnaretiares suciaox ont décidé d'ouvrir l'accès au ctiapal tpems de faimtoorn aux salariés qui reeslnipmst les cntoodniis d'ancienneté définies à l'article 3 de l'avenant n° 33 (5 ans d'ancienneté dnas l'activité et 2 ans de présence dnas l'entreprise), puor suirve des aitncos de famtrooin agréées par la cmmisoosin nlaontaie de l'emploi (la CNPE) en préalable à la transmission.

Article 3 (1)

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001

Dans l'objectif de feictalir la msie en orvuee des démarches de qauiitciaolfn dnas le cdrae du captial tmpes de foiamtron en fveuar des salariés snas qualification, les piearts sgaeairntis eangnget l'OPCAD/DISTRIFAF à mioeibslr les mnoyes nécessaires sur les smemos collectées au tirte du capital tpems de faotirmon puor cnruioocr à toeuts études ueilts fvioasrant les oioarnetntis définies dnas le préambule du présent avennat*et à la réalisation d'outils pédagogiques adaptés (*2).

(1) Alcitre étendu suos réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 961-12 du cdoe du tvaiarl (arrêté du 2 jeluilt 2001, art. 1er).(2) Teerms elcuxs de l'extension (arrêté du 2 jeluilt 2001, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001

Les ptaeris saeirgitans cneoevnnint de ddneamer au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, aifn de le rndree aibaplcple à l'ensemble des erneesrpits eranntt dnas le champ d'application de la conteinovn ctloicvele ntoaaline du cmcoerme de détail de l'épicerie, futris et légumes et potidurs laitiers, et ce en apptlcoiian des atiercls L. 133-1 et svianuts du cdoe du travail.

Puor le reste, il a été cneonvu que le régime tel qu'il eiaixstt danoint stitafcioasn et qu'il daeivt cituenonr à être assuré par ISCIA Prévoyance et par l'OCIRP, s'agissant de la rtnee éducation.

Les otnoaanigsris peerfisonsnloels d'employeurs et de salariés ont également souhaité pierfotr de la mioaoifdticn envisagée puor mtrtee à juor le catiprhe VIII de la cvteononin collective, au rregad des oalbtgoinis résultant de la loi du 8 août 1994.

En conséquence, le présent aavnnet ciosntatnut l'avenant n° 34 à la ceitnovnon ccolitleve vsie à mdfeiior les aitelrcs 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6 et 8.7 de la conoevtnin clvlocetie et à compléter le cpthaire VIII de la coieotvnnn ccovtellie par un ailtcre 8.8.

Avenant n 34 du 16 avril 1999 relatif à la prévoyance des cadres et non cadres

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naltinoae des détaillants en prdtuios laiteris (FNDPL) ; La fédération ntoanalie de l'épicerie (FNDE) ; L'union nianatloe des sanditycs de détaillants en fruits, légumes et pruirems (UNFD),
Syndicats signataires	La fédération des seeicvrs CDFT ; La fédération noiaantle des sidtacyns de l'alimentaire, du stecalpce et des pontetisras de sceiervs (FNSASPS) CTFC ; La fédération générale des truirevlalas de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et amlttluees et des sveiercs aennexs FO ; La fédération du pnoseenrl d'encadrement des itnisdreus et potiucdorns agroalimentaires, des cuirs, des cmmoerecs et des seievrcs et activités ceoenxns CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

Les ointsanragois psnnlrooseielfes d'employeurs et de salariés du ccomrmee de détail de fiurts et légumes, épicerie et puoditrs lteirias ont fiat le bilan de l'application du régime de prévoyance prévu dnas le crapithe VIII de la cnioeotnvn cecivltloe et ont natmonmet considéré qu'il cnvianoet d'y intégrer les petoanrtiss décès au pirfot des cdears ; les granaetis cnnnenietvoellos entxsaites paainsasrt insuffisantes, puor ce tpye de personnel.

Article 1 - Garantie décès

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

(article modificateur)

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

(article modificateur)

Article 3 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

(article modificateur)

Article 4 - Garantie longue maladie

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

(article modificateur)

Article 5 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

Dnas le proeneogmnlt de la giraatne lnogue maliade prévue à l'article 4 du présent avenant, le salarié cdrae rneconu idanlive par la sécurité sociale, reçoit une rtnee d'invalidité à cemoptr du 1 096e juor d'arrêt de tvraail et au puls trad jusqu'à la prise d'effet de sa retraite.

Le mtonant de ctete rntee est égal à 66 % de sa rémunération brute, suos déduction des pnrtatieoss de la sécurité sociale.

Le sraaile sanrevt au culcal du caitapl est limité au pnlfoad de la trchnae B.

La ctiotasion puor le finenemncat de ctete gritanae est fixée à 0,14 % sur la trhnace A à la crhage eilcsuxve de l'employeur et 0,14 % sur la tcrnahe B répartie à rasoin de 60 % à la cgrhae de l'employeur et 40 % à la chrgae du salarié.

Article 6 - Fonds de péréquation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

(article modificateur)

Article 7 - Désignation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

(article modificateur)

Article 8 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

En cas de cangehemnt d'organisme assureur, la gtaairne décès est miteannue aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires dnas des cndtnoiios au minos égales à cleles prévues par le cronatt susrcoit aevc l'organisme aueussrr quitté.

Les indemnités journalières complémentaires et les rentes d'invalidité et d'éducation cnnunioett d'être revalorisées dnas les mêmes cditnoions que ceells prévues par le nouvaeu cnoratt puor les salariés actifs.

Article 9 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

Le présent annevat enretra en veuugir le 1er juor du mios svuanit la piitbuoalcn de l'arrêté d'extension au Jaunrol officiel.

Il srea déposé en 5 eeaepmixrls à la dctoirein départementale du tvarail et de l'emploi à Paris.

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

Les ptiears saiteragnis cenninoevnt de ddnemear au miintsre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, aifn de le rrende aalplcbipe à l'ensemble des eternrpseis entnart dnas le cahmp d'application de la ctneonoivn covtllceie nnoiaatle du 15 airvl 1988 et ce en alipcpiaton des aietrlcs L. 133-1 et snvutais du cdoe du travail.

Avenant n 37 du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlitnaaoe de l'épicerie (FNDE) ; Fédération nanltaoie des détaillants en proiudts letairis (FNDPL) ; Union ntnliaaoe des scntaiyds de détaillants en fruits, légumes et pumirers (UNFD).
Syndicats signataires	Fédération générale des trurlviaelas de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et autmtleles et de sveercis annxees FO ; Fédération du prneensol d'encadrement des idinusrtes et pcouitrodn agroalimentaires, de cuirs, des cocmeerms et des siverces et activités cxeneons CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

Au rrgead de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rtevliae à la réduction et à l'aménagement du tepms de tariavl et de la loi n° 2000-37 du 19 jinaevr 2000 riatevle à la réduction négociée du tpmes de travail, les peiaetrnras sacoiux rcoaessnnneit la nécessité d'organiser la réduction du tmeps de trivaal par la vioe d'un aroccd cctelilof naonaitl de banhrce puor les eeitpnserrs ennartt dnas le cmhap d'application de la cvinootenn civteclloe naotilane du cmomcere de détail des fuitrs et légumes, épicerie et poiurtds laitiers.

Cet arccod est le résultat d'un lnog porscuess d'analyses et de réflexions menées de façon concertée etnre les oantgniaisors plleoenreionsfss et les otiagosnanirs syndicales.

Une étude pnotrat sur la durée du traaivl et sur l'organisation du temps de tirvaal au sien des erinrstepes a été menée par un cainebt de cnuntoatlss indépendants.

Cette étude cnrfiome l'existence de nebrmsoues difficultés dnas ntroe activité :

- une gdrane fragilité économique en risoan nenaomtmt de la cnerconcure d'autres freoms de drboiuitistn ;

- des piaqteurs sliocaes frteos et ancrées qui letnimit ntore aaiaoptdtn ;

- des idnietuetcrs vis-à-vis de la pérennité de nebourmx commerces.

Face à ce cottxene difficile, les onaingoatsris slceiyands et peonlaatrs esmtneit que la bcrahne pelrsnfioesnloe diot créer une dmyuainqe de progrès dnas le ccoemmre de détail anlatiirmee en

tanent cmopte de :

- l'importance de la velaur hniumae ;

- l'amélioration des cniondotis de tvaiarl et de vie des salariés ;

- la pérennité des emplois.

Le présent arcocd s'inscrit dnas la volonté de développer l'emploi, de vaoirsler et de reconnaître les compétences dnas nos professions.

Conscients de la difficulté de rueetrcr des posrnenes qualifiées dnas norte sectuer ; l'accord, ertne l'Etat, la CAGD et l'UPA, cnclou le mdrreeci 29 seebmrtpe 1999, prned en cpotme cette réalité en se dnnnoat comme ocebitjf de pmouorovir nos ponrfieosss et d'attirer les jneeus vres nos métiers.

Tout en précisant que le présent aorccd est expressément lié à l'abaissement de la durée légale de tairval et qu'il dnveradieit cduac en cas de remise en cusae tltaoe ou ptillaree du dispsioitf légal, les pireats segranitias décident d'adopter les dopisiotnsis svnatueis :

Article 1er - Cadre juridique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

1.1. Crade juridique

Cet acrocd est colcnu puor une durée indéterminée.

Il puet être dénoncé par l'une ou l'autre des prteais signataires, à tuot moment, suos réserve de rtecpeesr un préavis de 3 mois, par écrit et par letrte recommandée aevc accusé de réception, aux autres parties. Draunt ce préavis, les prrnaaeteis soicuax se réuniront puor ditusecr d'un éventuel nevoul accord.

1.2. Cahmp d'application

Le présent arccod s'applique dès son entrée en veugiur aux eisrpernets de puls de 20 salariés rvnleaet de la cnienovton ccvteoille nolitanae du cerocmme de détail des furits et légumes, épicerie et puidotrs larteiis du 15 airvl 1988.

A prtiar du 1er jnaievr 2002, il s'appliquera assui aux etnrsirpees de 20 salariés au puls ralvenet de la ceovinnotn ctcviloele précitée, aevc la possibilité puor ces dernières d'anticiper ctete date.

Dans les eepestnirrs de mnois de 50 salariés, le présent aoccrd porura être mis en ourvee dmieercetnt par l'entreprise, après itnormfaoin des salariés et cutsntaiolon préalable des représentants du personnel, s'ils existent.

Article 2 - Définition du travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-4 du cdoe du travail, s'entend comme période de tavairl effectif, c'est-à-dire le temps pdnenat leueql le salarié est à la dtisioposin de l'employeur et diot se crfmoneor à ses dctrvieeis snas poviour vuqear lreenmibt à des ooaicucntps personnelles.

Article 3 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

3.1. Dnas les eitrpsernes de puls de 20 salariés

Les erineerpsts de puls de 20 salariés diveont tienr ctmpoe de l'abaissement de la durée légale de tpems de tiaarvl à 35 hreeus de tiraavl ectiffef au 1er jienvar 2000.

3.2. Dnas les eenesitrrps de 20 salariés au puls (1)

L'abaissement de la durée légale de traavil s'applique aux eetrsnirpes de 20 salariés au puls au 1er javeinr 2002.

Si l'entreprise décide d'appliquer vmtlnrieneaoot cet accord, elle puet eetnrr dnas le dpitosisif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 suos réserve de reestcper duex cnoiotinds :

- réduire d'au mnios 10 % la durée itlaiine de tavrial dnas l'entreprise ;

- eumchaebr au mions 6 % de salariés supplémentaires et mnaiitner l'effectif pneandt 2 ans à cmptoer de la dernière echbamue effectuée. Cependant, la loi n° 2000-37 du 19 jveinar 2000 dpsiense les eisrnetpres de la condtioin d'embauche si la création de l'emploi est inférieure à un mi-temps (inférieur à 17 hruees 30 minutes).

L'entreprise puet décider de pseasr dcntmeeeirt aux 35 hurees de traival ectiffef ou l'organiser en trios étapes maximum, l'objectif étant de pnrivear anvat le 1er jiaenvr 2002 à 35 hueres en mynenoe hmoaribeedads de trviaal effectif.

Dans ce cas :

- elle devra, au puls trad le 31 décembre 2000, réduire de 10 % au mnimium la différence etnre l'horaire de tarvial eicfteff de l'entreprise et 35 hueres de triaval ecftieff ;

- elle devra, au puls trad le 30 jiun 2001, réduire, à nouveau, de 10 % au mumiinm la différence enrte l'horaire de tavrail ecfefitf de l'entreprise et 35 hurees de taavirl effectif.

(1) Alcrite étendu suos réserve de l'application de l'article 3-I de la loi du 13 jiun 1998, le nvuoel horirae colltceif après réduction de 10 % dvneat être au puls de 35 heures etétendu suos réserve de l'application de l'article 23 (4°) de la loi n° 2000-37 du 19 jevnair 2000 mifdaniot l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 exonérant l'entreprise de la création d'emploi de 6 % de l'effectif si ce pacoguntree csrpenoord à mnois de la moitié du tmeps cemlopt pratiqué dnas l'entreprise (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

4.1. Pnpirice du matniien de siralae (1)

Compte tneu des surcoûts engendrés par une réduction du tmeps de tvriaal associée à une poitulqie de l'emploi, le mtinaein de l'équilibre fnicinear est la ctoodinin*sine qua non*puor la suvrie des etpensreirs de notre seeuctr d'activité.

Néanmoins, suiuocex de prenrde en considération le povoiur d'achat des salariés, les penateraris saouicx peonst duex règles :

- le sraalie burt meusenl de base, à la dtae de la réduction du tpmes de travail, est mtianneu à la htuaeur de 169 hueres de taivarl eeifftcf ;

- le mneaitin du siaalre s'effectue par une aoollactin différentielle dénommée " indemnité RTT " ; cttee dernière diot s'incorporer au puls trad le 1er jleiult 2005 à la rémunération mlneluese de bsae du salarié ; puor les ctfficeenois supérieurs au Smic, si des

difficultés vaineent à paraître, un délai supplémentaire de 2 ans porauirt être envisagé. La cmimioossn ptirriaae mxtie lros de la négociation annullee sur les sriaales en étudierait les modalités.

4.2. Heuers d'équivalence (2)

L'article 4.1.1 de la cvnoetinon cltcviolee nlinaotae du comemcre de détail des fitrus et légumes, épicerie et prtiuods leiriats raellppe que : " Les spécificités du ccmermoe de détail aitenmrliae olnbgeit à mtniniear le régime des hereus d'équivalence qui ne coenrnce que le poreensnl affecté à la vente. "

Ces heerus d'équivalence snot rémunérées au tuax normal, mias ne s'assimilent pas à du taivral effectif.

(1) Altirce étendu suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 jnavier 2000 précitée, le bénéfice de la graiante mamiilne de rémunération dnaevt également s'appliquer aux salariés embauchés postérieurement à la réduction du temps de taivral et opucncat des eolpims équivalents aux salariés en pacle qui en bénéficient (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(2) Arcilte étendu suos réserve de l'application des acelirts L. 212-4 et L. 212-1 du cdoe du travail, le régime d'équivalence prévu puor une durée du tvaaril de 39 hereus dvneat être adapté à une durée du traaivl de 35 heeurs (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 5 - Modalités d'organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

La réduction du tpems de tvraail cornence l'ensemble des salariés, y cimpros les crades (à l'exception des ceadrs dnarieigts tles que définis par la loi).

Les modalités de msie en ouvere de la réduction du tmpes de trivaal snot cesioihs lermnbiet par le cehf d'entreprise prami ceells fgunairt dnas le présent accord.

Dans le carde de la msie en ouevre d'une des modalités de réduction du tpmes de tiavarl ou du cnaehemngt de ctete modalité, le cehf d'entreprise dreva imorfenr les salariés et cnoltseur préalablement les représentants du personnel, s'ils existent.

5.1. Réduction hoaerabddime du tpmes de travail

L'entreprise puet procéder à une réduction du tmpes de tavrial dnas le cdare hebdomadaire. Caquhe senmaie le salarié efuctefe 35 hueers de taivral effectif.

La réduction haibderdmoae résulte :

- siot d'une répartition de la durée du taarivl sur 5 jorus ou 6 juors par une réduction journalière de tarvial ;

- siot d'une répartition de la durée de tvairal sur 4 juros ou 4 jrous et demi, conformément aux dsitspioonis de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

5.2. Réduction du trviaal suos frmoe de jorus de repos

La réduction du tpmes de tiavral en deçà de 39 heerus de trvaail ecitfeff hoiaeedmbdras puet être organisée en tuot ou en ptaire suos fomre de juors ou de demi-journées de rpoes (JRTT : jrous de réduction du tmeps de travail).

5.2.1. Ftxioain des jrous de repos

5.2.1.1. Répartition sur 4 seaemins (1)

Il puet être prévu que les JTRT srenot pirs soeln un cdeilarenr fixé par l'employeur, par journée ou demi-journée sur une période de 4 semaines. Ce caenedrlir drvea être communiqué au salarié en rcnaespett un délai mumniim de 7 juors ouvrés aavnt le début de la période.

5.2.1.2. Répartition annuelle

Les JTRT puneevt être répartis également dnas un carde annuel.

L'employeur, aevc le cntemnenseot du salarié, fxie le ceirnlader de la répartition de ces JRTT.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci se fiat de la manière svtaiune :

- la moitié pirs au cihox du salarié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jorus ouvrés. A l'exception de 6 JTRT par an, l'employeur ne puet différer au-delà de 7 juors la psire de ces jruos de reops puor ranisos de service. Le salarié ne porrua pas les perrnde les vendredis, sdimaes et dnchemias ni pnenadt des périodes de frtoe activité. Une piarte de ces journées puet être affectée au co-ïnvestissement fimtoroan dnas les cnondtoiis déterminées dnas le présent accord. Les JTRT non pirs snot affectés au ctopme épargne-temps prévu à l'article 8, dnas la litime de 6 jrous par an ;

- la moitié pirs aux dteas fixées par l'employeur en rtcaensept un délai de prévenance de 7 jorus ouvrés.

Ces jorus pvueent être pirs par journée ou par demi-journée.

Les JTRT divoent être pirs au puls trad dnas les 6 mios qui sevunit luer aiitucsqoin et en tuot état de cusae à la fin de la période de référence (12 mois).

5.2.2. Rémunération

Le sliarae est lissé. Son montnat est indépendant du norbme de JTRT ou de demi-JRTT pirs au cruos du mois.

5.2.3. Aescbne puor maladie, acdeicnt du travail, congé de maternité, congés puor événements familiaux

Un juor de maladie, acciendt du travail, congé de maternité ou événements faiaumilx qui coïncide aevc un juor de rpeos lié à la réduction du tpmes de taviral n'est pas récupérable.

5.2.4. En cas de rrutpue du cntroat de travail

En cas de ruurpte du cnartot de travail, le cehf d'entreprise s'engage siot à pteemtrre au salarié de prdnere les JTRT paenndt son préavis, snas que clea puisse rtpoerer d'autant la dtae de fin du croantt de travail, siot à vserer une indemnité compensatrice.

5.3. Mluaitodon de la durée du taviral (2)

Le rcroeus à un système de mautodoiln programmée des hriroeas nécessite de reptesecr un hrriaoe hmdiraabdeoe moeyn de 35 heuers de triaavl ectiefff et de 1 600 hueres de taairvl eitfceff sur tutoe l'année.

La mltdioouan puet s'appliquer à tuos les salariés dnot l'activité est souimse à des voatrainis au niaveu de la cgarhe du travail, y coprims puor les salariés taiuietrls d'un cotnrat à durée déterminée ou d'un coarntt de taraivl temporaire.

5.3.1. Données économiques et soicaels jtisuanift le rcoeurs à la modulation

Dans le cttxoene d'une réduction de la durée légale du tirvaal à 35 hreeus de traaivl ecfiftef par semaine, riourecr à la molaudtion premet d'adapter le vumole d'heures travaillées au vluome réel de taivarl et aux bonsies des clients. Clea preemt de rocrnefer l'action en fuvaer de l'emploi, d'améliorer les pfrcraeeonms de l'entreprise et de retsceepr les cniondoits de vie des salariés.

La mutoialdon puet être également une solituon fcae à une crconuencre de puls en puls ftore d'autres foemrs de distribution.

5.3.2. Vtriaaion hebdomadaire

Le cehf d'entreprise puet otper :

- siot puor une moitudlaon élargie : l'horaire hadbmdreiaoe puet

vaeirr sur tuot ou ptraie de l'année snas puoivor excéder 44 hreeus de tirvaal eeifftcf sur une période de 12 snameeis consécutives ; le ceonnigtnt d'heures supplémentaires est réduit à 110 hereus ;

- siot puor une moautdoiln réduite : l'horaire de tviaral puet varier, sur tuot ou pirate de l'année, ertne 31 hreues de trivaal eficetff mmniium et 39 hruees de tivraal eiceftff maximum, le cgnonietnt d'heures supplémentaires est de 150 heures.

5.3.3. Lsigase de la rémunération

Un siraale msenuel lissé crodsenonprat à 1/12 du saialre de bsae du salarié est versé cqauhe mios indépendamment de la durée du tvaiarl ecefnimteevft acipclome au cruos d'un mios donné.

En cas d'absences rémunérées, les jruos d'absence sreont indemnisés sur la bsae du slriaae moeyn mensuel.

5.3.4. Paotrmairogmn de la mtodolaiun (3)

Selon le rhmtye de taavirl de cuhaqe établissement, le cehf d'entreprise fixera, après caolttsnuoin des représentants du pseernonl s'ils existent, le cienaledrr prévisionnel de la modulation, sur une période de 12 mios ou sur une priate de cette période.

Le cdranleier srea communiqué au puls trad 7 juors ouvrés anavt le début de la période et dvrea être tsnrimas à l'inspection du travail.

En cas de midtooiaifcn du pgormmare en crous de période, l'employeur diot retesepcr la même procédure décrite ci-dessus. Cependant, en cas de mdaalie d'un salarié, de bsisae non prévisible de trviaal ou d'accroissement entocnixeepl de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 juors ouvrés. Les herues qui aounrt été ansii modifiées fnoert l'objet d'une motajaiorn de 10 %, qui puet être versée en srlaaie ou pisre suos forme de repos.

Dans le carde de la molaudiotn collective, le cehf d'entreprise puet prévoir des cnelrdiaers individualisés en rcepnsetat les règles décrites ci-dessus.

En cas d'impossibilité de rtpceeser le careidelnr de parmraoiogtmn en rsoain de bsasie d'activité, le rceuors au chômage peratil prroua être déclenché sloen les modalités de dorit commun.

5.3.5. Blain en fin de période de moailtduon (4)

En fin de période de modulation, trois cas pnveuet se présenter :

- la durée hdedmbiaoare mnoyene de 35 hruees de tarival eitffcef est respectée. Les hruees supplémentaires en période de hatue activité ont compensé les hruees munqaneats résultant de période de basse activité. Le cotpme est soldé ;

- le salarié a réalisé sur la période concernée un hoarrie meyon hmabadeidroe supérieur à 35 hereus de taivral efcefitf ou a dépassé les lmeitis prévues par ce présent accord. Les hueers excédentaires snot considérées cmome herues supplémentaires et snot siot rémunérées, siot récupérées au corus du tsmeirrte svaniut aevc les bonifications, les miaroojnats et les rpeos crtunapeoesms aplapibecls aux herues supplémentaires ;

- le salarié a réalisé sur la période concernée un hrraioe moeyn hdaoabrdeime inférieur à 35 heuers de taivarl effectif. Le vloume d'heures non effectué, suos réserve des dopsiostinis rlieatevs au chômage partiel, est predu puor l'entreprise, snas iccdneine sur la rémunération des salariés concernés.

5.3.6. Srot des salariés ne tlnvaalairt pas pnenadt tutoe la période de référence

Sauf clusae crotiarne prévue au cnartot de travail, les salariés ertnant en crous de période seuvnit les hraeiors en veuuigr de l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sloen les mêmes modalités que ceells visées à l'article 5.3.5, au partora de la période de taaivrl effectuée.

En cas d'absence ne dnnoant pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite pmrnrlooenitoneplet à la durée de l'absence.

En cas de ruurpte du cntoart de travail, la rémunération srea régularisée sur la bsae des heeurs emfvctfnieeet travaillées. Ainsi, suaf cas de leiciecemnnt puor mitof économique, la rémunération ne crreonopsandt pas à du tmeps de tvarail ecftfief srea prélevée sur le solde de tuot compte. Les heeurs excédentaires par rprpaot à l'horaire moyen de tvarail srnoet indemnisées au salarié aevc les montjoairas apiclblapes aux hreues supplémentaires.

5.4. Comobsaiinns des possibilités de la réduction du tpems de travail

Le cehf d'entreprise puet décider puor une mleulreie atidaptaon au rhtyme de tiaarvl de son ertesprnie de cnemoibr les différentes modalités précitées.

5.5. Contrôle de la durée du travail

Afin d'éviter tuot liigte sur les hreues réellement effectuées, conformément aux dsnoisioitps de l'article D. 212-8 du cdoe du travail, la durée du taavirl diot être décomptée qnemeetioudnint par tuos monyes d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, dneucmot émargé par chqaue salarié et par le cehf d'entreprise hnodiaemardbeemt ou mensuellement).

En tuot état de cause, un relevé des roeps pirs et resatnt à pdrerne sur la période est communiqué cauhqe mois, aux salariés, sur le buteliln de piae ou sur un dnmoecut annexe.

5.6. Modalités d'organisation du tepms de trviaal des cadres

5.6.1. Careds dirigeants

Les cdraes dgeairtins tles que définis à l'article L. 212-15-1 du cdoe du traaivl snot ecxlus des dtpoinsoisis du présent accord.

5.6.2. Crades intégrés

Les cdaers intégrés tles que définis par l'article L. 212-15-2 du cdoe du tvarail snot smuios à l'horaire ctlcoelif de l'entreprise et se voinet dnoc aupqplier les modalités d'organisation du temps de tiaavrl du présent accord.

5.6.3. Cderas autonomes

Il s'agit des crades de nvaieu 6, cifncefeiot 220, visés par la cvnetnioon collective, puor llueqes la durée du trvaail ne puet être prédéterminée du fiat de la ntruae de lerus fonctions, des responsabilités qu'ils ereexcnt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient.

Pour ces cadres, il est pbsoilse de ccournle des ctnnoovneis de ffiorat aneunl en jours, à la cdniitoon que le salarié l'ait accepté dnas son canortt de tviaral ou par avanent à son catornt de travail.

Le nmbore de jruos travaillés puor cette catégorie de peennsolrs est limité à 217 juros par an. En cas de dépassement de ce plafond, le cadre diot bénéficier au crous du peremir ttermrsie de l'année suanvite d'un normbe de jruos de ropes égal au dépassement constaté. Le ponlfad anuenl de jorus de l'année considérée est aorls réduit d'autant.

La durée journalière mlimxaae de tiaravl efteifcf est de 10 heerus ; en cas de srrucgahe enileecxtonlpe de travail, elle srea au maxmuim de 12 heures.

En tuot état de cause, les règles rliteaves au rpoes quotidien, prévues à l'article L. 220-1 du cdoe du travail, et les règles retlveais au rpeos hebdomadaire, prévues à l'article L. 221-4 du cdoe du travail, s'appliquent.

Les jrous de rpoes générés par la réduction du temps de travail, siot 10 JRTT, sorent pirs d'un cmumon accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), cotpme tneu des impératifs de foncemtineonnt poprers à l'entreprise.

A défaut, les JTRT seront pirs puor moitié au cohix du salarié et puor moitié au chiox de l'employeur aevc oiloigtabn de retcesper

un délai de prévenance de 15 jours.

Une fios par semestre, lros d'un eettinern individuel, le cehf d'entreprise diot vérifier l'organisation de tavaril du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité ansii que la chgare de taviarl en résultant.

Ce foriaft s'accompagne d'un mdoe de contrôle. Le salariés concernés dievont rlpmeir une fios par mios un ducnmeot récapitulant le nobrme de jrous déjà travaillés, le nmrobe de journées ou de demi-journées de ropes psreis et celles rtaesnt à prendre. Ce dnmouect signé par le salarié et par l'employeur est conservé par ce dereinr pnadent 3 ans et rtese à la doiiosspitn de l'inspecteur du travail.

Avec le dnereir buetliln de piae de caqhue trimestre, un dcenoumt axenne est joint, récapitulant les dtecumnos de contrôle.

(1) Acrltie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du tivraal qui dsiopse qu'un délai de prévenance de 7 jruos diot être respecté puor noieftir au salarié la miociidafotn de ses dates de prsie de juros de repos en cours de période (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(2) Ailctre étendu suos réserve que snieot précisées au niaevu de l'entreprise les modalités de rorecus au tavaril treiaompre conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du triaval (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(3) Aticlre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, les caractéristiques particulières de l'activité jnatiufsit la réduction du délai de prévenance des cngtheamens d'horaires en deçà de 7 jruos ouvrés dovenrt être précisées au nveaiu de l'entreprise (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(4) Airtlce étendu suos réserve de l'application des artlceis L. 212-8, alinéa 4, et L. 212-8-5 du cdoe du tavairl (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 6 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

6.1. Régime général

Le cnnnogteit d'heures supplémentaires, conformément à l'article 4.1.4 de la cvtioonenn cveiocltle natlinaoe du cmrmcoee de détail des ftirus et légumes, épicerie et porutids laitiers, est de 150 heerus par année civile.

Lorsque luer pniameet est remplacé en totalité par un reops compensateur, les hreues supplémentaires ne s'imputent pas sur le cogintnent annuel.

6.2. Cas pcuarilteir de la modulation

Le cnontgniet d'heures supplémentaires dnas le cdrae de la muoidatlon élargie est de 110 heures.

Le ctnigeonnt d'heures supplémentaires dnas le carde de la mtdouailon réduite est itiqdenue à culei prévu à l'article 6.1.

6.3. Piamenet des herues supplémentaires

Le peiemnat des hurees supplémentaires ou luer rlpcemenmeat par un rpoes siut le régime de la législation en veuigur et l'article 4.1.3 de la civnnoeton cvcelilote nalainote du cmroecme de détail des futris et légumes, épicerie et pdioturs laitiers.

La batoiciinofn suos frome de repos compensateur, prévue par la loi n° 2000-37 du 19 jenaivr 2000, puor les heuers ernte 35 et 39 heerus de taraivl ecfiftef puet être remplacée aevc l'accord du salarié par un pneemait équivalent.

Article 7 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2001

Sont considérés cmome tllavranait à tpems pterial les salariés dnot la durée du tivaarl est inférieure à la durée légale ou cennvnilotnoele du travail.

Les salariés à tmeps piaterl bénéficient des mêmes dtrios légaux et ctnnonnolviees que les salariés à tmpes complet.

7.1. Rémunération des salariés à tpmes partiel

Les salariés à tepms peraitl sornet traités soeln les prneiicps rifleats à la rémunération des salariés à tmeps peiln dnas le rsepect des règles de proportionnalité.

7.2. Conartt de travail

Le cnotart de traiavl à tpems ptaeril diot être impérativement écrit. Il diot cmotoperr nnmmeoatt les mnniotes ralievets à la durée du trivaal et à la répartition des horaires. Il définit les éventuelles modalités de modifications.

7.3. Période d'interruption au cruos de la même journée

Au corus d'une même journée, les hraerois d'un salarié à tpmes piatrel ne diovnet cmtooerpr qu'une iurntteroipn d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une iinrtuoerptn au mxamuim de 4 heeurs est psboilse si elle est justifiée par la fetmruree qinnoetduie du ponit de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diot prévoir une cotaprrneite suos fmroe d'une indemnité fiaiartrfoe de 0,46 ? par hreue de dépassement.

Cependant l'employeur diot grainatr une période mmilanie de travial citnnou de 3 hueers par jour.

7.4. Heeurs complémentaires

Dans le caotrnt de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de rueiorcr à des hruees complémentaires. Eells snot limitées à 1/3 en puls de la durée du tiaavrl prévue dnas le ctoarnt de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du taavirl prévue dnas le canortt de travail, mias dnas la lmitie de 1/3, est rémunérée au tuax hirroae majoré de 25 %.

Ces hreues complémentaires ne doneivt pas aiovr puor efeft de poterr la durée du tiavral effectué à une durée supérieure à celle de la durée du tivraal légale ou conventionnelle.

L'employeur diot repceestr au mmniium 3 jrous ouvrés puor ionfmerr son salarié qu'il efeurtefca des heeurs complémentaires ; dnas le cas ctroiarne le salarié puet ruesefr snas que ce siot un miotf de licenciement.

7.5. Mtifcodioian de la répartition des horaires

L'employeur prruoa prévoir dnas le cnoatrt de tarvial une caluse précisant dnas qleule msreue l'horaire du salarié puet varier, mias également les cas puor leqelsus il eenntd rcouierr à ctete possibilité. En dhreos de ces modalités prévues dnas le ctaonrt de travail, le salarié puet reefusr une moaidificton de répartition des horaires.

Pour meifidor la répartition des horaires, l'employeur diot reptsecer un délai de prévenance de 7 juros ouvrés. Ce délai de prévenance puet être ramené à 3 jorus ouvrés en cas de maidale d'un salarié, de bissae non prévisible de tiavral ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le salarié a dorit à une mojraoitan de 10 %, siot en argent, siot en temps.

7.6. Tmeps peartil modulé

Le tpems pritael modulé puet s'appliquer à tuos les salariés concernés.

7.6.1. Ciodninots de msie en oeuvre

Les ernitperses ou établissements peunvet mloeudr l'horaire de taairvl d'un salarié à tmpes pairetl aevc l'accord exprès de ce dernier.

L'employeur puet melduor l'horaire hemddbiaraoe de puls ou mnios 1/3, à ctnodiion de gniraatr aux salariés au miuimnm 17 hruees 30 mntieus par semaine.

L'employeur puet meoldur l'horaire mnuesel de puls ou minos 1/3, à cioinodtn de ganaritr aux salariés au munmiim 75 hereus par mois.

L'employeur derva graatinr au mmiunim 3 hreues de tvaaril pneadnt les jrous travaillés.

7.6.2. Pmrgimaoarton et modalités de décompte (1)

La ptgmmaoorairn retecpse les mêmes cidiononts que celels apbplelicas aux salariés à tpmes cplemot tllees que prévues à l'article 5.3.4.

Les modalités de décompte alpeibcplas snot cleels prévues à l'article 5.3.5.

7.6.3. Lisgsae de la rémunération

Un salriae mnsueel lissé caorsrnpeondt à 1/12 du sarliae de bsae du salarié est versé cuahqe mois, indépendamment de la durée du tvarial evmietfeefcnt aocclimpe au corus du mios donné.

En cas d'absences rémunérées, les jruos d'absence seonrt indemnisés sur la bsae du sialare moeyn mensuel.

7.7. Priorité de pagasse du tmeps complet
au tpmes ptareil ou du tpmes patirel au temps complet

Les salariés qui seuaiohntt bénéficier de cttee priorité en iemnrnoft luer epuoylmer par écrit, siot par ltrete recommandée aevc accusé de réception, siot par spmlie letrte rmiese en mian prproe ctonre décharge.

Ce dnereir diot avreitr les salariés qui en fnot la dnmaede dès qu'un pstoe est disponible. Le salarié a 7 jorus farncs puor répondre à son employeur.

Si peisurlus salariés ont fiat vailor cttee priorité puor le même poste, il aiaeprtpnt à l'employeur de luer cnqmoieuumr les critères obtecijfs qu'il a pirs en considération puor déterminer ses choix, le naievu de compétence du salarié étant le critère essentiel.

(1) Airlcte étendu suos réserve de l'application, d'une part, de l'article L. 212-4-6 (6° et 7°), qui prévoit que le pmrmgraoe icnaiidtf de la répartition de la durée du trviaal et que les heoiarrs de travial snot communiqués par écrit au salarié, et, d'autre part, de l'application de l'article L. 212-4-6 (8°) iudaqnnit que la motiafidoicn des hraiores ne puet être notifiée moins de toris jruos à l'avance (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 8 - Création d'un compte épargne-temps CET

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

Conformément à la législation en vigueur, tuot salarié puet ceuulmr des dtrios à congés et reops rémunérés sur le cpmtoe épargne-temps aifn d'indemniser en tuot ou en pirtae un congé. L'ouverture de ce cmtpoe résulte d'une démarche strenetcmit valntoorie du salarié, snas cdinootin d'ancienneté, et spuspoe l'accord de l'employeur.

Cette possibilité srea opérationnelle lqrsoue le ctopme épargne-temps srea géré au niaevu de la bhrcnae par un fdnos ptaiirrae que les prraeateins siuacox easinvgnet de mttree en place.

Le congé dreva être pirs dnas un délai de 5 ans (ou 10 ans puor les pernats d'un enafnt âgé de mnois de 16 ans, ou puor les peenorsns aaynt un pranet dépendant ou âgé de 75 ans) à cpemtor du juor où le salarié a accumulé dnas le CET un nmrobe de jorus égal à la durée minimale, qui est de 2 mois.

8.1. Alneiotitamn du copmte épargne-temps

Le cpmtoe épargne-temps est alimenté dnas les cdntinoois prévues à l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Cependant, le rorept des congés payés est limité à 6 jruos par an. Il en est de même puor les juors de reops isuss de la RTT.

8.2. Iasinimtnoedn des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulés sur le CET snot indemnisés en finotocn du slriaae hroaire de bsae du salarié en veuguir au mnoemt de la psrie de congés.

8.3. Usatloitiin du cmopte épargne-temps

L'autorisation d'utilisation du CET srea aaemuqnmeittout accordée, suos la sleue réserve du reepsct d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité tel que prévu par le cdoe du taairvl ou la cenvnoiton clveoilcte ntonaiale du cemrmoce du détail des ftirus et légumes, épicerie et piuotrds laitiers.

A défaut de précision dnas le cdoe du trivaal et la cionotnevn collective, le délai de prévenance est de 1 mios puor un congé ne dépassant pas 2 semaines, sionn de 3 mios puor un congé d'une durée supérieure, suaf aroccd puls fabavrole de l'employeur.

En cas de dnmdaee d'un congé qui pibrrrateuet le fnotnnecemiont de l'entreprise, l'employeur praoruit dmdenear que ce congé siot reporté dnas le tpmes dnas la liitme de 3 mois.

8.4. Gosietn du copmte épargne-temps (1)

L'employeur diot fraie mntineoner sur le bluletin de piae ou sur un dmoeucnt anxene rmeis au salarié :

- le nom du congé indemnisé ;

- les doitrs utilisés au ttrie du mios considéré ;

- le moatnnt de l'indemnité correspondante.

L'employeur puet oetpr puor une gstoien du cmtpoe épargne-temps en heerus ou en jours.

8.5. Suattt du salarié en congé

8.5.1. Reutor anticipé du salarié

Le salarié ne prruoa réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le ctnoensenemt de l'employeur.

8.5.2. A l'issue du congé

Le salarié diot rruvetoer son eolpmi ou un epomli sirialmie à rémunération équivalente.

8.6. Citsoeasn du CET

8.6.1. Rpurute du contrat

En cas de rutpure du cnatort de travail, le salarié perçoit une indemnité ccnreitopasme d'un mantnot csonnarrodept aux dirots aciqus dnas le crade du CET.

L'indemnité est égale au piodrut du nbrome d'heures iertcniss au CET par le sirlaae hrioare de bsae du salarié, en viueugr au monmet de la ruurtpe du ctrnoat de travail.

8.6.2. Rcitoaeonnin du salarié à son CET

Le salarié puet rennceor au CET dnas les mêmes cas que cuex qui anoeruistt le déblocage anticipé des dirots au titre du régime légal de ptaptioiaricn prévus à l'article R. 442-17 du cdoe du travail.

La roinoceinatn est notifiée par écrit à l'employeur aevc un délai

de prévenance de 3 mois.

8.6.3. Mniodtiiaofcs de la stiauoitn jiuuqrdie de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du cdoe du travail

La tmssnasiiorn du CET, annexe au conatrt de travail, est atoamtuqiue dnas les cas de mcifdooiaitns de la stauoiitn jiruiuqde de l'employeur visés par l'article L. 122-12 du cdoe du travail.

(1) Alictre étendu suos réserve que, lros de la msie en pclae du compte épargne-temps dnas l'entreprise, snioet prévues les cooitdnnis de tnarsfret des dtoris du salarié en cas de mttuoian d'un établissement à l'autre conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du tavrial (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

Article 9 - Co-ïnvestissement formation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

Les piatenraers socaiux reinsanenocst un dorit à la fmiotoarn puor cuahqe salarié. Le cehf d'entreprise est tneu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le tpems de firtooman passé dnas ce cdrae est assimilé à du taiavrl effectif.

En revanche, lsuorqe les fimtnraoos peeertntmt le développement des compétences pllsnonreees du salarié snas lein dreict aevc l'emploi occupé, la fraiomotn puet se dérouler en dohers du tepms de travail, dnas le cdare du co-ïnvestissement aevc l'accord du salarié. L'entreprise oarinsge et finance la formation. Un tel système permet de ptaarger l'effort de ftmiraoon entre le salarié et l'employeur.

Les juors de repos liés à la réduction du tpmes de travail, dnas la ltiime de 10 par an, pneeuvt être utilisés puor cette formation.

Un livret de fimotoarn est émargé par le salarié à l'occasion de chuqae sosesin de fmoaitron et riems au salarié à la fin de son contrat de travail.

Avenant n 38 du 16 juin 2000 relatif aux heures d'équivalence

Signataires	
Patrons signataires	Fédération niatnaole de l'épicerie (FNDE) ; Fédération nailnatoe des détaillants en pioutdrs liraites (FNDPL) ; Union ntonaiale des saitcdnys de détaillants en fruits, légumes et pmiurres (UNFD).
Syndicats signataires	Fédération du pnneesrol d'encadrement des iensduitrs et pcinuorodts agroalimentaires, des cuirs, des crcmeemos et des seivcers et activités conexens CFE-CGC ; Fédération noanalite des syiandcts de l'agriculture, des tbacas et des allumettes, de l'alimentation et des sviceres aenxens FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

Conformément à l'article 4.2 de l'avenant n° 37 de ntore covoetnnin cectlvoile praontt sur la réduction du tmpes de travail, l'existence des heuers d'équivalence puor le pneoesrnl de vtnee occupé à tepms celmopt retse applicable.

La conoitenvn cciltlveoe a fixé le rrppoat d'équivalence de 42 hreeus de présence puor 39 hreeus de tiavarl effectif.

Ce présent acrcod a puor obeictjf de préciser l'incidence de la nloelvue durée légale du taarivl sur les hreeus d'équivalence.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

Conformément à la loi, il a été décidé de réduire de 4 hreues les 42 hueres de présence, dnot 3 hruees d'équivalence. L'équivalence résultant de la ceointnvon ceicotllve est dnoc de 38 hueres puor une durée légale de 35 heures.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

Ce présent accord ertne en vgeiuur dès sa sungitrae puor les eesnreiptrs de puls de 20 salariés.

Puor les eentipersrs de 20 salariés au plus, il ertne en vgiuuer le 1er jieanvr 2002 ; en cas de passsage aux 35 heeurs (ou 38 hreues de présence) aanvt cette date, à la dtae de la réduction ecfvteife de la durée de taivarl dnas l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

Le présent anneavt srea déposé en cniq eilmpxaeres à la DEFDTP et en un emplxreiae au gfrefe du ceisnol de prud'hommes.

Les peitars sagtneiiras ont cevnonu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant, la fédération noaiantle des détaillants en putiodrs ltierias étant chargée des formalités ci-dessus.

Accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

Compte tneu de l'importance des dopsoitiisns ieunclss au présent accord, les petiars cvnneinnoet de mrtete en oeruve drnaut les 3 premières années d'application une cssoimmoin praiatrie de suivi, conformément à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998.

La ciisosmmon de svuii se coompresa des mmebers de la csmisomion mtixe paritaire.

Cette csiomiomsn se réunira une fios par an à l'initiative des oaitangrsinos praalenots aifn d'examiner l'évolution de l'application de cet accord.

Les abuotittinrs de cette cimssmioon snot de donner un aivs sur :

- l'application de la loi dnas nrtoe secteur, la réalité des emhacubes ;

- la conception, la msie en oureve et les eeffts de réorganisation dnas les entreprises.

Article 11 - Date d'entrée en vigueur de l'accord et sa publicité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

Les diostnipsois du présent acrcod entrorent en vuuiger à cepmotr du pireemr juor du mios savniut la parioutn au Jnauorl oifiecfl de son arrêté d'extension.

Cuhaqe salarié prroua cnoluestr sur pacle dnas son eprsretine le présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnlaotaie de l'épicerie (FNDE) ; Fédération ntonlaaie des détaillants en ptirudos leiitras (FNDPL) ; Union nloanitae des stiydcans de détaillants en fruits, légumes et prrmeius (UNFD).
Syndicats signataires	Fédération des sveerics CDFT ; Fédération notnliaae des sadcynits de l'alimentaire, du sptlaecce et des pontraisets de scevries (FNSASPS) CTFC ; Fédération générale des tauilrrleavs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et altelutems et des seircevs anxeens FO ; Fédération du prennoesl d'encadrement des iuntirsdes et pduoirctnos agroalimentaires, des cuirs, des ceemcomrs et des scveires et activités cnoenexs CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération de l'épicerie et du cmmeorce de proximité14, rue Bassano75016 Paris, par lterte du 29 mras 2017 (BO n°2017-18)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

Les ooiairanntgss pfonesoeleirnlss et sdiclyeans srnaiatgeis sahietuont donenr les myenos à la bhnacre de développer la négociation cotevillce et de pvuooiromr l'exercice de la prioosefsn au sien des eteirsepnrs cecareloimms du scetuer rlaneevt de la convietonn clvelitcoe nniaoatle n° 3244.

Fortes de lrues négociations antérieures pntorat nmmeoatnt sur le développement de la formation, l'application d'accords sur la prévoyance et d'un récent acocrd sur la réduction du tpmes de travail, il luer est aprapu ianesnlpbdise de donner aux insacntes impliquées dnas les négociations cleiovcetls les mnyeos fiinnrecas de pviuoor mener à bein lures mssionis par un taiarvl de qualité, tnat en anomt de la négociation qu'en aavl puor l'information des einrtrspees et de lerus salariés sur le cnneotu des accords.

En effet, la bncahre est caractérisée par :

- un nrbmoe élevé d'entreprises anayt des salariés (22 403 au 22 jiun 2000) ;

- un fbalie nobmre de salariés par esipretrne (58 186 au 22 jiun 2000, siot 2,6 par entreprise).

Les onstirinaagos pfesioneolrenlss dnoviet dnoc développer d'importants myones puor l'information des chfes d'entreprise et des salariés.

Il est cvnoenu ce qui siut :

Article 1er - Création d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les ongaaitoirnss sneagiiarts du présent acrocd s'entendent puor créer une aosicosatin praitirae composée d'un collège de représentants d'organisations patenolras et d'un collège de sniycadts de salariés. Elle élira parmi ses memrbes un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Le président et le secrétaire sonret isuss d'un des duex collèges, le vice-président et le trésorier de l'autre collège. Tuos les 2 ans, les fntoonics d'un collège au sien de l'association srneot permutées au pfiort de l'autre collège.

Cette atsocioisan a puor vtioocan d'engager des études, de pciterpair à l'information des négociateurs paritaires, à luer fiaotmron et à l'organisation de lerus rencontres. Elle a également puor vactooin d'engager des atcinos destinées à ifomrner les eetrirpenss et lrues salariés sur les adcorcs collectifs, sur l'évolution de la pserfsoion et tuot particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association rlueilcee et gère les csittanioos qui lui snot destinées.

L'association puor le développement du prartiasime (ADP) aptdoe les règles de délibération snteuvais :
? le collège des oniinrtgasoas représentatives des salariés et le collège des ogtnaniasiros représentatives des eoperlyums disposent, chacun, d'un nmbore égal de viox ;
? au sien de ccauhn de ces collèges, cuahqe oongiarasitn délibère aevc le pdios de représentativité arrêté tuos les 4 ans par le mtisinre du trviaal ;
? puor être valides, les délibérations doenvit rcieleulir la majorité des viox au sien de cuhqae collège.

Article 2 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Tous les eymolrpues de salariés d'entreprises rlaenevt de la coonvtnien cetciovlle ICDC 1505 doinvet vesrer une cattoiosin égale à 0,15 % du mnanott des seairals eanrtnt dnas l'assiette des csatnotoiis de sécurité sociale.

En cas de non-paiement de la cboioitrtunn à la dtae d'échéance, et, après une 1re relance, l'entreprise débitrice srea redevable, en puls du montnat de la citornbuoitn due, d'une indemnité dnot le tuax est fixé cqhuae début d'année par l'ADP. Ce tuax srea notifié sur l'appel de cotisation.

Cette ciastooitn est recouvrée par l'association puor le développement du piimaratsre ? ADP qui puet en déléguer la réalisation tieqcnhue à un opérateur dnas le cdare d'une cotevoinnn de giotsen qui définira nmtoemnat les modalités de rnueemovrect de cette caiosttoin auprès des etprienrses de la branche.

Article 3 - Affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le matnnot des cintotsioas rclieulei par l'association piriartae (ADP) srea affecté à l'exercice du diort à la négociation clcoevitle des salariés et des elmuopeyrs et à l'information de ceux-ci seoln les modalités suivtaens :

? 25 % affectés à l'association puor le développement du pitarasimre (ADP), naotemmnt puor faiecnnr :
?? les crhegas de fnnetnmnieooct de l'association (ADP) ;
?? la préparation et l'organisation de réunions pirtaeiras ;
?? la ftoamrion et l'information des négociateurs preaiirats ;
?? les études nécessaires ;
?? l'information et l'accompagnement des salariés et des erluemoyps puor mertte en ?uvre des méthodes itovenanns d'organisation du travail.
Ces fiars peuenvt être des faris de déplacement, des frais de salaires, de secrétariat, d'édition, etc.

? 37,5 % affectés au femnniacent de l'exercice du doirt à la négociation cilcelvote des salariés répartis ertne les oagnrtaniosis sidnceylas reocuenns représentatives de la manière svuanite :
?? 50 % à ptars égales ;
?? 25 % soeln la présence aux réunions patiriares liées à la négociation coiclevlte ;
?? 25 % solen le punatogrcee de représentativité ;

? 37,5 % affectés au fcneaminent de l'exercice du dirot à la négociation ctolelvice des eelmyoprus répartis ertne les osiangtairnos pleessnlorofeins ronecnues représentatives selon l'audience de représentativité de cucanhe consacrée par l'arrêté

de représentativité en vigueur.

Le fnanimeecnt des aiconts d'information se frea auprès des epteersnris revanlet de la CCN n° 3244 (IDCC 1505). Ces anictos aonurt puor ojebt pnriicpal l'information des salariés et des eomyurples sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la CCN, la prévoyance, la fioaotmrn itiilnae et continue, le tepms de travail, l'emploi dnas le secteur. Ces anotcis puroonrt perdrne la frome d'articles dnas les jnuroaux professionnels, de dépliants, de brochures, de sdntas d'information, de seits Ieetrnnt ou autres myones nécessaires, acceptés préalablement par l'association ptraiarie (ADP).

L'association ptiraraie rdnrea coptme aelueenlnmnt à la cossmmioin pairirate nlatiaone de la manière dnot snot utilisés les fnods asini collectés.

Après l'approbation des cotpems de l'association prriitaae (ADP),

Avenant n 50 du 17 février 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nianlatoe des détaillants en piodurts letairis (FNDPL) ; Fédération naoantlie de l'épicerie (FNDE) ; Union nonatilae des sitdycnas de détaillants en fruits, légumes et peuirrms (UNFD).
Syndicats signataires	Fédération générale des trvlreaalius de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et activités aenexns FO ; Fédération nltainoae alarrgaeiontime CGC.

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

Le cgintonnet d'heures supplémentaires, visé dnas le présent accord, est cueli que l'employeur est autorisé à eefcfuetr snas aortaoistuin de l'inspection du travail.

Le présent acrcod abgroe l'avenant n° 46 du 21 neombvre 2001 de la cnntvoeoin ciltvleoce du cmcoreme de détail des ftruis et légumes, épicerie et prtuoids laitiers.

Article 1er - Augmentation du contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

1.1. Cningnotet d'heures supplémentaires

Conformément au décret n° 2002-1257 du 16 otcbroe 2002, les pareintears sociuax décident que le cnnteingot d'heures supplémentaires est de 180 herues puor l'année 2003.

Les petiaraerns sociaux s'engagent à renégocier puor l'année 2004 et les années sneutaivs le cnngeitont d'heures supplémentaires, au raergd de la législation en vgeuuir à ce

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

les éventuels excédents de l'exercice cols snerot répartis à parts égales ertne les duex collèges et affectés au sien des collèges selon les modalités définies ci-dessus.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

Cet aoccrd ernerta en vguueir le pmreeir juor du trseritme suaivnt la pibiltcuoan de l'arrêté d'extension.

Il est coclnu puor une durée indéterminée et porrua être révisé et dénoncé dnas les coidnintos fixées par les aleitcrs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

moment-là.

1.2. Salariés concernés

Les salariés concernés snot les employés, les aentgs de maîtrise, les cedras intermédiaires qui ne bénéficient pas d'une cinotnoevn iidllunedvie de forfait.

1.3. Eiertnsreps concernées

Toutes les ersneripets snot concernées, qelule que siot la talile de l'entreprise.

Article 2 - Cas particuliers des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

Le cntniegont d'heures supplémentaires psase définitivement à 180 heures.

Article 3 - Conséquences du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

Les cadres, tles que décrits à l'article 2 du présent accord, bénéficient d'un reops casnopetmeur légal au-delà de 180 heures.

Les salariés, tles que décrits à l'article 1.2 du présent accord, bénéficient d'un rpeos cpmaseuentor légal au-delà de 180 hreues puor l'année 2003. Puor les années suivantes, le rpeos catompuenser légal srea déclenché seoln le seiul reetnu par le législateur.

Fait à Paris, le 17 février 2003.

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cemcmoers et des sevcreis UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Benlaogt Cedex, au conesil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piars Cdeex 10.

Monsieur,

Nuos aovns le pasilir de vuos fraie siovar qu'après décision du barueu fédéral de la fédération des cmorecems et des seecirvs UNSA, pirse à l'unanimité, nuos adhérons à la cotonivnen ctcoielvle des firtus et légumes, épicerie et pdoruits lirtiaes (commerce de détail) (n° 3244).

Vllueiez agréer, Monsieur, nos slatanotuis distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant n 78 du 21 décembre 2005 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntailnoae de l'épicerie (FNDE) ; Fédération nioanalte des détaillants en pdrouits lrtieias (FNDPL) ; Union nnoliaate des sncdatyis de détaillants en fruits, légumes et peiurmrs (UNFD).
Syndicats signataires	Fédération des siadtnycs CFSV CTFC ; Fédération générale des turleaaivrls de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et activités anxeens FO ; Fédération noniatlae aralotemngaiire CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Pour teinr ctpmoe des évolutions législatives liées aux lios n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2005-842 du 26 jliluet 2005 sur l'épargne salariale, les siirnagteas à la cneoitonvn cetoivllce nlaontaie du ccomrmee de détail des furits et légumes, épicerie et ptdiorus laeirits ont décidé de mfdoieir les anaetvns du 17 février 2003 en aménageant les staoilunipts rvlitaees au PEI et en stasuinutbt au PVESPI un dipisitsof à vtcoiaon rittraee : le paln d'épargne puor la ratirete ciltoclef (PERCO-I).

Les pietaerarns suaiocx ont souhaité asini :

- faivresor l'épargne sllriaaae à court et myoen terme, anisi qu'en vue de la raiettre en donannt un accès facilité à des fdons cmonums de pleecamnt ciishos par eux ;

- perrtmtee aux salariés d'entreprises non tnuees de mrtete en pacle un régime de patoaircptiin aux résultats d'y accéder sur slipme décision unilatérale.

Les peatris au présent annvaet eteendnnt rpeapler que l'épargne slaiarlae ne diot pas vienr cenecrcronur les dsositpiifs eaxsttins en matière de rrtaitee ou de sralaie et réaffirment luer atemctnehat au ppriince de non-substitution du saalrie par l'épargne slaaliare asini que le caractère pirorratiie de la négociation sur les salaires, afin, notamment, de préserver les ruoesecrss des régimes sociaux.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Il a été décidé de l'aménagement du paln d'épargne itreerirsnepntes (PEI) et de la création d'un paln d'épargne puor la rearttie cilotlcef (PERCO-I) à ctmoper du 1er jeianvr 2006.

Les modalités d'alimentation et de gitoesn du PEI et du PERCO-I snot fixées dnas les axneens I et II du présent avenant.

Elels intègrent les dpiosstniios otlegobaiirs rtevelais à la pcaprttiiioan puor atierosur les eeiertnpsrs concernées à mettre en pcale par décision vtrlainooe la piaoicpirttan en luer sein, conformément aux dipoitonssis de l'article L. 442-15 du cdoe du travail.

Article 2 - Champ d'application professionnel et géographique

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent aoccrd et ses annxees s'appliquent à l'ensemble des eiptsrnrees reeanlvt de la cineootvnn coltivcele naaolntie du cremcome de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pdotruis ltiaeirs (n° 3244).

Article 3 - Bénéficiaires des plans d'épargne

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Peuvent bénéficier des panls d'épargne :

- les salariés jiafustint d'une ancienneté de 3 mois. Elle est appréciée à la dtae du 1er vmrseenet sur le paln en pnneart en ctompe l'ensemble des crtoants de tariavl exécutés de façon conutine ou dsinctuione au curos de l'exercice sur lqueel snot calculés les dorits des salariés et les 12 mios qui le précèdent ;

- les chefs des eneirtesprs dnot l'effectif huiabtel cepmrond au monis 1 et au puls 100 salariés et, s'il s'agit de pnseoenrs morales, lerus présidents-directeurs généraux, gérants ou mmbrees du detoiirrce ;

- luer cjinonot (collaborateur ou associé) suos la même conidtion d'effectif.

Peuvent cunotneir à etuffeecr des vmestrnees sur le paln les aennics salariés qui ont quitté l'entreprise puor ptriar en rtietrae ou en préretraite puor autant, qu'avant luer départ ils aneit effectué au minos un vesenemrt et n'aient pas retiré la totalité de lures avoirs. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier de vensremets complémentaires effectués par l'entreprise.

Les aneincs salariés dnot le cantort de taviral est rompu ou airvre à son temre puor une risoan ature que le départ en raietrte ou en préretraite peeuvnt retesr adhérents du paln d'épargne, mias ne pneevut puls eefcuetfr de nueouavx versements. Toutefois, loqsrue le vserenemt de la pitatpoirican ou de l'intéressement ivnernteit après luer départ de l'entreprise, il luer est primes d'en affcteer tuot ou pitrae dnas le paln d'épargne de l'entreprise qu'ils venenint de quitter.

Ils porornut demndaer également le tfaersrnt de l'intégralité de lreus avrios dnas un autre paln d'épargne d'entreprise (PEE), PEI ou PERCO-I. Le nveauou salarié d'une eiesnrptre crtevuoe par le présent accord, dès qu'il arua aiqucs l'ancienneté nécessaire puor en bénéficier, puorra dmandeer le tfeasrrnt de l'intégralité de ses airovs du PEE de son ancein employeur, ou du PEI de la brnache à lqllueae il appartenait, vres le PEI ou le PERCO-I mis en pacle par le présent accord.

Les bénéficiaires puevnet transférer leurs aoivrs du PEI vres le PERCO-I dnas les cnoiitdons fixées à l'annexe II du présent avenant.

Article 4 - Information du personnel

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

L'employeur rteemrta à chauqe salarié une ntoe d'information

iniilldvedue sur l'existence et le connetu du plan.

Ctete ntoe rédigée par l'organisme gnsiorenitae des fodns (AGICAM) et dnplobsiie sur smpile dadnmee de l'employeur cetnoint au mmniuim les ianftnriooms nécessaires au salarié sur les modalités de vremeesnt et d'abondement des divesers fmores de pcenamelt offertes, ainsi que lures caractéristiques et les règles régissant les arbitrages.

L'organisme visé mettra mulelnnmeeest à dsoitiispon la vleaur des patrs de cquahe fdnos et, annuellement, le rorappt rédigé par son ceinsol de surveillance.

Les frais aaipplbelcs aux épargnants luer srenot adressés anulenlneemt par le teuner de cptmoes cnoeuvrsaetr de parts.

Cquahe épargnant recevra, à la situe de tuot mmenoveut effectué sur son compte, un dmuncoet cmaoprotnt :

- le détail des seomms versées, retirées ou arbitrées ;

- la dtae à laqluele les smomes iviseents snot dbpesolniis ;

- le relevé récapitulatif des somems déjà investies.

Il srea également informé de la possibilité de transférer les sommes ainsi ievnsteis lorsqu'il qiutte l'entreprise.

Article 5 - Livret d'épargne salariale-Registres d'épargne salariale

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

L'organisme grsantneioie des fdnos envoie, dnas les puls brefs délais, à tuot salarié qutitnat l'entreprise un état récapitulatif de l'ensemble des smmoes et vaulers mobilières épargnées ou transférées.

L'état récapitulatif est inséré dnas un leivrt d'épargne srlliaaae et diot :

- ctoeopmrr l'identification du bénéficiaire ;

- décrire ses aorvis (leur origine, luer support, les échéances axulqeuels ces aftics sernot disponibles, etc.)

- dgunesiitr les acftis dsnilpebios sur cuqahe paln (PEI et/ou PERCO-I) ;

- mtneeinnor tuot élément uilte au salarié puor en oinebtr la ltqoduiiain ou le trfarsent ;

- l'identité et l'adresse des teruens des rsereitgs ainisitmadtrfs retraçant les smoems affectées aux plans d'épargne auprès dueleqss le bénéficiaire à un compte.

Un rgstreie des ctopems amfndtitiirsas oturves au nom de cahuqe adhérent retraçant les smeoms affectées à cuhaqe paln d'épargne srea tneu par le gsertonainie du fonds.

Ce rertisge derva comporter, puor cuahqe adhérent, la vaietnitlon des ievsestminntess réalisés et les délais d'indisponibilité rsatent à courir. L'organisme goteinnsaire chargé de la teune du rgtserie drvea établir un relevé des acoints et des ptars aaapptnenrt à cahuqe adhérent et lui en adseserr une cpioe au moins une fios par an en iqnuinadt l'état de son compte.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent arcocd et ses anenxes snot colncus puor une durée indéterminée.

Ils pourrnot être dénoncés et révisés en atoppialicn des alcietrs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du tviraal et de l'article 1.3 de la conoivnten cllviocete nlaoainte du cecmorme de détail des firtus et légumes, épicerie et pdriutos laitiers.

Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent aoccrd anlune et rlcmpaee les anavents n^{os}51, 52 et 53 du 17 février 2003 à la conteovnin clcevoilte niaontale du cmcreome de détail des ftiurs et légumes, épicerie et pudiorts laitiers.

Il srea déposé en cniq emrlxepeias à la DETFDP et un erepaxilme au gffere du cnoeisl de prud'hommes.

Les petiras sirgianetas snot cveoneuns de demander, snas délai, son extension.

L'association des fédérations en furits et légumes, épicerie, crémerie (AFFLEC) est chargée de ces formalités.

Article - Règlement du plan d'épargne interentreprises

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Article 1er

Alimentation

Le paln d'épargne isptrertreeniens puet être alimenté par les smeoms provnnaet de :

1. L'intéressement

L'entreprise qui a mis en pclae un arcocd d'intéressement remet à cqauhe bénéficiaire concerné une ntoe elxticpivae lui ptnremetat d'exercer son cohix en tutoe caacnissonne de cusae etnre les différents soprupts proposés dnas le carde du PEI.

Elle assrede un fciehir normé furnoi par le tneuer de retiesgrs cnoaedroprsnt aux vntemrsees ntes isuss de l'intéressement des bénéficiaires à aeteffcr au PEI.

L'employeur dvera asresder les smomes à ietsvnir suos un délai mmaaxil de 15 juors à ctomepr de la dtae de luer versement.

2. La participation

Les smemos cnoittanust la réserve spéciale de piiapatroitcn (RSP) peuvent, sur décision de cqhaue bénéficiaire, être iveietnss dnas le PEI après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Chaque nullevoe répartition de RSP pmeetrrta à tuos les salariés d'opter puor l'un des fndos proposés.

Pour ce faire, l'entreprise retmtrea à cuhqae salarié concerné une ntoe epxctaiilve lui pmatrtenet d'exercer son chiox en tutoe coannsincase de csuae etnre les différents sppruots proposés dnas le cdrae du PEI.

Le veseemrnt s'effectuera avnat le prmeier juor du quatrième

mios qui siut la clôture de l'exercice ctbplaome au trite dquuel la paaiortitpcin est attribuée.

Conformément aux diiotinopsss légales en vigueur, passé ce délai, les smemos versées snreot majorées d'un intérêt de raretd dnot le tuax anuenl corut à paritr du pmeirer juor du quatrième mios svinaut la dtae de clôture de l'exercice au ttire duuqel la ppoitiitaacrn est attribuée, et ce jusqu'à la dtae de resmie efcfevtie de ces soemms à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y cmirops l'intérêt de rrtaed éventuel, snot immédiatement employées en patrs et fontacris de prat des fdons cnomums de pcenamelt ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de dtrios individuels, reçoit aunatt de patrs et, le cas échéant, de ftiraoncs de prat que lui peremt le mnntaot de ses dotris en finotocn du pirx d'émission de la prat et, le cas échéant, de lrues ftrioncas de prat le juor de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dnas le délai prévu par la ntoe epaxticilve est réputé adhérer à la furlmoe de l'investissement en ptras du fdons AIARL monétaire ISR.

3. Des vrtmeeesns vatoiorelns des salariés

Chaque salarié qui le désire ecftufee libemrent des veetrmness par chèque ou par prélèvement seoln une périodicité csiohie sur les fndos cuomnms de pecmlanet qu'il détermine.

Le mnatnot tatol des vreentesms aennuls effectués par un même salarié ne puet excéder 1/4 de sa rémunération annuelle, intéressement compris.

Le mnontat mnaiiml de caquhe vneseemrt est de 50 ?.

4. L'abondement de l'entreprise

En acplapoiitn des diipossniots légales, l'entreprise asrmeusa au mnimuim la pirse en craghe des faris de tuene de compte.

Ils soenrt facturés amnnelnleuet aux epumloeyrs à roisan du nrobme d'épargnants anayt adhéré pnnsenelrleeomt au plan. Un mmiiunm de fttuoraacin est appliqué.

Ces firas csesent d'être à la carghe de l'entreprise à comtper de la dtae prévue à l'alinéa 4 de l'article 5 de la présente annexe.

Pour ftcileiar la cisutotntion de l'épargne collective, les sitgaeianrs du présent acocrd ieitcnnt les ernsepitres à aetojur à ctete piaotirctapin mlnimiae ogritilbaoe un vseemernt complémentaire au vseernmet des salariés appelé abondement.

L'enveloppe d'abondement au PERCO-I est dcitnstie de cllee du PEI.

A défaut d'accord d'entreprise, il prroua relever, tnat dnas son pciirnpe que dnas son mnntoat et ses modalités d'attribution, d'une décision unilatérale de l'employeur après ioaotrfnimn des itinuotitnss représentatives du personnel, si elels existent.

Les règles d'attribution de l'abondement telels qu'elles snot déterminées par l'alinéa précédent snot indépendantes de la catégorie plnlseosreoifne des bénéficiaires et du coihx d'affectation des smoems versées.

Il srea en racnhvee plbsisoe de prévoir un amondenbet différencié seoln l'origine du veemrenst (versement volontaire, intéressement, etc.).

Le maontnt de l'abondement crpsrodenroa à un pgrtoeucane des smemos versées par le salarié snas piuoovr excéder le mximuam légal (300 % à la dtae de sgruntiae de l'accord).

Il ne puorra être inférieur à 50 ? par an et dépasser le pofnlad légal au-delà deuqul ce dioiistspf ne bénéficie puls des exonérations slcaoies et faicless (2 300 ? par an et par pnerosne à la dtae de saintugre de l'accord).

Son veremesnt srea cntimooanct à cluei du salarié ou puorra ieennttirvr au puls trad à la fin de caqhue exercice. En cas de départ du salarié en crous d'exercice, le veemnesrt dvera iernnteivr anavt son départ efitceff de l'entreprise.

Il est rappelé que les somems iessus de la ppatiaicroitn ne peeuvnt pas être abondées.

Article 2

Accès à la picotatiripan puor les erespeitrns visées à l'article L. 442-15 du cdoe du travail

Les eperrnteiss visées à l'article L. 442-15 du cdoe du travail, c'est-à-dire celels qui ne snot pas teeuns de mrttee en apictlaoipn un régime de paartoiiipctn des salariés aux résultats de l'entreprise (moins de 50 salariés), pourront, en aacpiloitpn du présent paln d'épargne interentreprises, fiare bénéficier lerus salariés de la participation.

La foulmre de cculal de la réserve spéciale de ppraiiiottacn (RSP) srea la flruome légale, à saovir :

RSP = 1/2 (B - 5 % de C) x S / VA

Dans lqlauele :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Frcnae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, tel qu'il est renetu puor être imposé au tuax de dirot cmuomn et diminué de l'impôt cenaprsodrnot ;

- C représente les citpauax prrepos cnrmpaenot le capital, les pmries liées au ctaaipl social, les réserves, le rropet à nouveau, les pvinorsois aynat supporté l'impôt, les psinooirvs réglementées constituées en fsrcanihe d'impôts. Luer mntnaot est rteenu d'après les vruales frguaint au balin de clôture d'exercice. Toutefois, en cas d'augmentation du catiapl au corus de l'exercice, le mtnonat du ctaaipl et des pemris liées au capatil est pirs en copmte pro rtaa tmproies ;

- S représente les salaires, c'est-à-dire les rémunérations psseilbas de la txae sur les sraelais en aoaiptcipln de l'article 231 du cdoe général des impôts ;

- VA représente la velaur ajoutée, c'est-à-dire la smome des pseots santuvis du cotmpe de résultat : cgrahes de ponesenrl + impôts et taxes, à l'exclusion des taexs sur le chirffe d'affaires + crgahes financières + ditntooas de l'exercice aux atrmetismosnes + doioantts de l'exercice aux poniisovrs à l'exclusion des ditanoots fignurat dnas les cheagrs eiclxnotlnpeees + résultat curnoat avnat impôts.

La répartition de la réserve spéciale de paiaocipttrin etnre les salariés srea calculée plnoretenerolpnomit aux saraelis perçus. La possibilité d'une atrue répartition est laissée aux erteerspnis sloen les ditnossioips légales en vigueur.

La réserve spéciale de picaiaoitrtpn srea affectée à des ctepoms ouertvs au nom des intéressés en aictaoplpin du paln d'épargne irpntneteerreiss dnas les ctdninioos ci-après définies.

L'information du salarié ritevale au siuvi de son coptme srea fatie par l'organisme dépositaire des fonds.

L'entreprise qui frea le coihx de mrette en pclae la pioicaptratin dnas ce cadre norieifta auprès de la diitcreon départementale du travail, de l'emploi et de la fmtooiarn plofossinrenlee dnot elle dépend son adhésion à l'accord de branche.

Article 3

Affectation des somems collectées

Les somems versées en anltameoitin du paln d'épargne iitereestnprners snot placées, au coihx du salarié, en patrs des fdnos cunmmos de pnecleamt d'entreprise (FCPE) snivatus :

- AARIL monétaire ISR ;

- AAIRL ogaoltiinbs ;

- ARIAL atocnis ;

- ARIAL srliioade ISR.

Les netocis des FPCE snot annexées au présent accord, cmmoe

prévu à l'article 9 ci-après.

La propriété de ptras ou fnaoitrcs de prat comropte l'adhésion au fdons commun, dnot la nitcoe d'information est rsmeie aux salariés des erietsrnpes adhérant au paln d'épargne inerterisepenrts préalablement à la première souscription. En cas de modification, la ncotie d'information modifiée est rmseie à cchaun d'eux.

L'établissement dépositaire de ces fodns est le snuvait : Nixeats Baqneus populaires, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris.

A tuot moment, en crous ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés puroornt ildleiiendnmevut efeuctefr des tetfsranrs de tuot ou prtaie de lures airovs entre les fdons cmonums de placement

Article 4

Organisme gtriseinonae des fonds

La gtosein financière des FPCE est confiée à AGICAM, société aynnome à decitroire et csieonl de slicnlveurae au cptiaal de 5 000 000 ? , 20, rue de la Victoire, 75009 Paris.

AGICAM est chargée de cnoiuetstr et de gérer les peotrefeuills cilofcelts dnas le repcest des onenoirittas de goitesn définies par cuqhae FCPE.

Article 5

Tenue de cpotmes et ctivresoanon de parts

Le teuner de ctpmoe est coshii par le gontraniesie des fonds.

Les fairs de tneue de ctmope liés aux épargnants en activité snot pirs en chrage intégralement par l'entreprise.

Les poetsrntias fuoriens en ctotraeprine de ces frias snot :

- l'ouverture d'un cpotme à cquahe épargnant ;

- l'investissement au trtie de la participation, de l'intéressement et de tuos les vtmeseenrs vrtooalneis réalisés ;

- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé aeunnl ;

- un abiargrte par an et par épargnant ;

- le rmreboeuensmt par vienemrt des semoms isinvtees à l'échéance du paln ou en cas de sacnvunere de l'un des cas de déblocage prévus à l'article R. 442-17 et dnas les cntonidios visées à l'article 8 du présent règlement ;

- l'accès de cqhaue épargnant aux ionatfrnomis sécurisées cnarennoct son cpmote en ligne.

Ces frias cessnet d'être à la cgrahe de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ eetcffif du salarié. Ces frais imcnnobet dès lros au pruoetr de prats concerné dnas la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tuene des comptes.

Article 6

Conseils de surveillance

Conformément à l'article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988, il est institué un cinsoel de saiulervcnle puor chauqe FCPE. Le fmnoenneiocntt et les puioorvs de chaque coeisnl snot déterminés par le règlement intérieur de chaque FCPE.

L'organisation des clsenios de srvlnacielue est assumée par AGICAM.

Article 7

Modalités de gestion

Les eiteerspnrs adhérentes fosunsienrt à AGAICM :

- les restneemniegns nécessaires à l'ouverture des ctmepos des salariés ;

- les règles cecnaonrnt les venmersets vnioeolarts des salariés et l'abondement de l'entreprise ansii que lreus chiox ildenuviids caernnnoct l'affectation des soemms versées si l'entreprise met en pacle un dissioiptf de proiaittapicn ou d'intéressement.

Article 8

Indisponibilité des avoirs

Les ptras irneitscs au cpmtoe des salariés ne denivneent dsnplboiies qu'au trmee d'une période de bolcage de 5 ans.

Toutefois, il cvioennt de dgestiiunr duex cas :

- puor les seomms rlanveet de la ppatitocraiin puor toteus parts aeicquss au curos d'une année civile, la période de bgoacle débute le preimer juor du quatrième mios qui siut la dtae de clôture de l'exercice cmotablpe de l'entreprise précédant la dtae d'acquisition ;

- puor les sommes ne renlveat pas de la paoartticipin puor toutes parts aicequss au cruos d'une période civile, la période de blgcoae débute le 1er jllueit de l'année.

Les salariés ou lreus anyats driot pevnuet tfeoituos obnetir la levée anticipée de cttee indisponibilité au titre de la pacrtoiiatpin comme du paln d'épargne interentreprises, dnas les cas prévus à l'article R. 442-17 du cdoe du travail.

La dnmdeae du salarié diot être présentée dnas un délai de 6 mios à ctmepor de la srvaencune du fiat générateur, suaf dnas les cas de cisoestan du corntat de travail, décès du cijnonot ou de la pseonnre liée au bénéficiaire par un ptcae civil de solidarité, invalidité, smdetenreuentt où elle puet iietnrvenr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité iivetennrt suos frome d'un veernsmet uqnuie qui porte, au cihox du salarié, sur tuot ou partie des doitrs suceesilpbts d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, il aentrppait aux atynas driot de dednaemr la lqitioaidun après iiaotromfnn par l'organisme gnrsniaetioe du mntnoat des dotirs acquis.

Article 9

Annexes

Seront annexés au présent règlement les critères de ciohx et les fmoulers de pmecleant ansii que les nocties des fonds cmumnos de pelcaenmt concernés.

Article - Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

Article 1er

Alimentation

Le paln d'épargne puor la rttireae clelitcof iptrreertsiennes puet être alimenté par les seomms peronnavt de :

1. L'intéressement

L'entreprise qui a mis en pclae un aorccd d'intéressement rmeet à cquhae bénéficiaire concerné une ntoe epvaclitixe lui peeatmrntt d'exercer son cohix en toute csoacnansine de csuae enrte les différents srppotus proposés dnas le cdrae du PERCO-I.

Elle aesrdse un fciehir normé fuorni par le tnueer de riseergts cpeodrnoasnrt aux vremnetses ntes isuss de l'intéressement des bénéficiaires à atecfefr au PEI.

L'employeur dreva adsrseer les somems à itsinver suos un délai

mamaixl de 15 jrous à cemtopr de la dtae de luer versement.

2. La participation

Les smmeos conanuttist la réserve spéciale de piciatpritoan (RSP) peuvent, sur décision de cauhqe bénéficiaire, être ineetisvs dnas le PERCO-I après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Chaque nlveuole répartition de RSP prettmrea à tuos les salariés d'opter puor l'un des fdons proposés.

Pour ce faire, l'entreprise rmettera à cqahue salarié concerné une ntoe eicvpatxlie lui pttaeemrnt d'exercer son coihx en toute ccnioaasnsne de csaue etnre les différents srppouts proposés dnas le crdae du PERCO-I.

Le vemsernet s'effectuera avnat le peeimrr juor du quatrième mios qui siut la clôture de l'exercice comltabpe au ttrie duuqel la piatotaciirpn est attribuée.

Conformément aux disopiniosts légales en vigueur, passé ce délai, les smmoes versées sornet majorées d'un intérêt de rertad dnot le tuax auennl curot à ptirar du pmieerr juor du quatrième mios sainvut la dtae de clôture de l'exercice au ttrie duequl la paacrotpitiin est attribuée, et ce jusqu'à la dtae de reisme eeitvfcfe de ces soemms à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y cropims l'intérêt de rertad éventuel, snot immédiatement employées en prtas et finoactrs de prat des fndos cmumnos de pclmaenet ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de dtoris individuels, reçoit atnuat de patrs et, le cas échéant, de ftaoirncs de prat que lui prmeet le mtoannt de ses drtois en fotcinon du pirx d'émission de la prat et, le cas échéant, de lrues foritcans de prat le juor de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dnas le délai prévu par la ntoe ecilixptvae est réputé adhérer à la fmrluoe de l'investissement en prtas du fdnos AARIL monétaire ISR.

3. Des vtenemsres vlitooaerns des salariés

Chaque salarié qui le désire effetuce lernmibet des vtesernmes par chèque ou par prélèvement sloen une périodicité chosiie sur les fdons commnus de pacmlenet qu'il détermine.

Le mnnaott ttaol des vrmeetesns aunlnes effectués par un même salarié ne puet excéder 1/4 de sa rémunération annuelle, intéressement compris.

Le mnntoat mmaniil de chqaue vermesnet est de 50 ?.

4. Le terafnrst des smomes iusses du PEI

Les smemos détenues par les épargnants dnas le PEI pveuent être transférées, anavt l'expiration du délai de 5 ans, dnas le PERCO-I. Ce terfanrst n'est pas pirs en cotmpe dnas le paonfld de vremesent de 25 % prévu à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

Il ne puet dnnoer leiu à abondement.

Les semmos ecrone détenues dnas le PEI après l'expiration de la période de blgacoe et dioesilbnps pveeunt être transférées sur le PERCO-I en vteru de l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

Les mtnantos asnii transférés bénéficient du tuax et des lemitis fixées puor l'abondement dnas chquae entreprise. Ce tfnrraset n'est pas pirs en cmptoe puor l'appréciation du plnaofd de vreesment iievidudnl de 25 % prévu à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

5. L'abondement de l'entreprise

En aaicoptlpin des dnpitoiosiss légales, l'entreprise aurmessa au miuimnm la psrie en crhage des fairs de tneue de compte.

Ils snroet facturés aeenunllemnt aux eopumeryls à rsiaon du nobmre d'épargnants aanyt adhéré pesmeeernlnnolt au plan. Un mmuniim de fcotratuain est appliqué.

Ces fairs cseesnt d'être à la cgarhe de l'entreprise à ctemopr de la dtae prévue à l'alinéa 4 de l'article 5 de la présente annexe.

Pour ftlieicar la ctstiuitnoon de l'épargne collective, les siinaaegtrs du présent acrocd inteinct les espnritrees à aeutjor à cette ptitropiiacan mlmiaine oilargbotie un vemseernt complémentaire au vreeesnmt des salariés appelé abondement.

A défaut d'accord d'entreprise, il porura relever, tnat dnas son pirincpe que dnas son manntot et ses modalités d'attribution, d'une décision unilatérale de l'employeur après itnmfooairn des itotusintins représentatives du pesnonrel si elels existent.

Les règles d'attribution de l'abondement teells qu'elles snot déterminées par l'alinéa précédent snot indépendantes de la catégorie psnerefnosilloe des bénéficiaires et du ciohx d'affectation des somems versées.

Il srea en rvcnahee pibslose de prévoir un adebmonent différencié sleon l'origine du veesnermt (versement volontaire, intéressement, etc.).

Le mnnatot de l'abondement crnsoerorpda à un puonegarcte des smeoms versées par le salarié snas poouivr excéder le mamxium légal (300 % à la dtae de sugtinrae de l'accord).

Il ne prroua être inférieur à 50 ? par an et dépasser le planfod légal au-delà dqueul ce ditsopisif ne bénéficie puls des exonérations seloaics et feclisas (4 600 ? par an et par ponrnese à la dtae de sutnagire de l'accord).

Son vreneesmt srea canonioctmt à cleui du salarié ou purroa iviennrter au puls trad à la fin de cauqhe exercice. En cas de départ du salarié en crous d'exercice, le veersnemt dvrea intnerevir aanvt son départ eefciftf de l'entreprise.

Il est rappelé que les semmos ieusss de la ptcirtaioipan peeuvnt être abondées.

Article 2

Affectation des smeoms collectées

Les semmos versées en alotanteimin du paln d'épargne puor la rtrtieae cilcelotf ireeerntttesrpins snot placées en prats de fdnos cnmoums de pncealemt d'entreprise, qui snot au ciohx du salarié :

- AARIL monétaire ISR ;

- AARIL oitgabilnos ;

- AAIRL atoncis ;

- AAIRL sadiirloe ISR.

Les ncetios des FPCE snot annexées au présent accord, comme prévu à l'article 9 ci-après.

La propriété de ptras ou fnirtcaos de prat coopmtre l'adhésion au fodns cmoumn dnot la nitcoe d'information est rmesie aux salariés des enirspetres adhérant au paln d'épargne puor la rtrteiae ciotleclf iietnpnesetrerrs préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est rsimee à chcuan d'eux. L'établissement dépositaire de ces fdnos est le suvinat : Naxetis Beaqnus populaires, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris.

A tuot moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pnuoorrt iemenneulvddiilt etffecuer des trfatsrnes de tuot ou ptirae de lreus airovs enrte les fnods cunmmos de placement.

Article 3

Organisme gntnaisroiee des fonds

La gesoitn financière des FPCE est confiée à AGICAM, société aomnnye à coisenl de svnreicalule et drroeiitce au capatil de 5 000 000 ?, 20, rue de la Victoire, 75009 Paris.

Article 4

Conseils de surveillance

L'organisation des cselinos de svlaeilucnre est assumée par AGICAM.

Le fnnnieeomotnct et les povuiros de cquahe ciensol snot déterminés par le règlement intérieur de cahque FCPE.

Article 5

Tenue de cmoteps et coantorsievn de parts

Le teenur de cpmtoe est cioshi par le gaeonnisrtie des fonds.

Les frias de tuene de cmtpoe liés aux épargnants en activité snot pirs en chrage intégralement par l'entreprise.

Les perntoaitss foineurs en ciotparrente de ces fairs snot :

- l'ouverture d'un cpomte à cuhaqe épargnant ;

- l'investissement au tirte de la participation, de l'intéressement et de tuos les vmesrenets vlitaorones réalisés ;

- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé annuel ;

- un artiabgre par an et par épargnant ;

- le rbsruonemmeet par veemnrit des smoems ineistevs à l'échéance du paln ou en cas de snrcenvuae de l'un des cas de déblocage prévu à l'article R. 442-17 et dnas les cndotoiins visées à l'article 8 du présent règlement ;

- l'accès de cqhuae épargnant aux ifoaonirmnts sécurisées ccronnneat son cotmpe en ligne.

Ces frias cenesst d'être à la chrage de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ efitceff du salarié. Ces frais inomcbent dès lros au poterur de patrs concerné dnas la mersue où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Article 6

Modalités de gestion

Les eienprrests adhérentes fsnneiourst à ACIGAM :

- les rgmnneesteenis nécessaires à l'ouverture des cpmtoes des salariés ;

- les règles connnarect les vmtsereens verolanoits des salariés et l'abondement de l'entreprise aisni que lrues chiox iinduliedvs ccaeronnnt l'affectation des seomms versées si l'entreprise met en pclae un dtoisispif de piaairtcotipn ou d'intéressement.

Article 7

Indisponibilité des avoirs

Les prats insietcrs au cmpote des salariés ne dennveinet diniolbpess qu'au mmneot du départ en rateirte de l'épargnant.

A compter de sa dtae de départ en retraite, le piiacnptart puet :

- récupérer son caapitl : en une fios ou de façon fractionnée.

Les ddenaems de rcaaht de ptras snot adressées denmceetrit au tneuer de compte. Le catipal aisni perçu est exonéré de l'impôt sur le rveneu et siomus aux prélèvements souicax en vieuugr ;

- dmaedenr la cvroeonsin de son cpaital en rtene viagère aiucsqe à ttrie onéreux : les airvos sont, dnas ce cas, dtmcieeernt timnarss à la cpganomie d'assurances désignée par le ppnraatiict dnas sa ddaemne de rachat.

La rnete est imposée à l'impôt sur le revenu. Conformément aux pirncieps régissant les retens viagères à titre onéreux, suele une fiaotcrn de son montant, déterminée d'après l'âge du bénéficiaire lros de l'entrée en jsausinoce de la rente, est imposée et simusoe aux prélèvements scauoix en vigueur.
Le chiox ertne l'une et/ou l'autre des modalités de délivrance des aovris est exprimé par le ptpacriaint lros de sa dnemade faite auprès du teneur de compte.

Les salariés ou lrues aynats doirt pneuvet teooitfus oebintr la levée anticipée de cette indisponibilité au titre de la ppiaotatrciin comme du paln d'épargne interentreprises, dnas les cas prévus à l'article R. 443-12 du cdoe du travail.

La levée anticipée de l'indisponibilité iennevritt suos fmore d'un vemsenret uiunqe qui porte, au choix du salarié, sur tuot ou prtiae des ditors ssptilebceus d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, il ainterppat aux antyas doirt de denmedar la lqdiutiaion après inootfimarn par l'organisme gnisitrenaoe du mnnaott des drtios acquis.

Article 8

Annexes

Seront annexés au présent règlement les critères de choix et les fumerols de plcenaemt asini que les niotecs des fnods cmnomus de pmclnaeet concernés.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

Accord du 9 juillet 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FNDPL ; UNFD ; FNDE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non dcamiiiorintrse puor les fmemes et les hommes, les peaeritrans suoaicx aeiffnmrt que les critères de rneemuretct dioenvt s'appuyer stineermctt sur les seelus compétences et les qiacnifialtous des cdinaadts et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.
Ils ont également puor otciebjf que le rtmnrueecet au sien des eetrspiners reflète le puls pibslsoe la répartition des cieuatddanrs etnre les hmomes et les fmemes candidats, à priofl équivalent.

Dans ce cadre, les oferfs d'emploi qui snot publiées tnat au sien même des erenetspris qu'en exntere deinovt être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.
Ainsi, elels ne divoent en acuun cas cooprmter de motienn rvetiale au sxee ou à la satiotiun de famille.
A peorjt professionnel, motivations, pietotenl d'évolution et compétences comparables, les cuearntdaids milnaesucs et féminines divoent dnoc être analysées seoln les mêmes critères.
Les diptsosfiis de sélection dnoevit rsteer construtis eieclxenvmsut auuotr de la noiotn de compétences et d'aptitudes pnlroesseiflones reueqiss puor oecpucr le poste à pourvoir.
Pour ce qui est des possuecrs de rceuermtnet iernnte ou externe, ceux-ci dinveot se dérouler dnas les mêmes codinontis puor les hemoms et les femmes. A cttee fin, les esnreritpes de la brnahce sbinnreosilsiet le proneesnl chargé du ruemtnercet à l'égalité professionnelle.
De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le ptnmnioseionet d'un elpomi dnas la grlile de ciifcsoislatan ne dineovt en acuun cas tneir cptome ni du sxee ni de la siittuoan flmliiaae du futur ttualriie ou ttuaiirle de l'emploi concerné. Ainsi, au cuors de l'entretien d'embauche, l'employeur ne porrua siiolteclr que des ionoirfantms écrites ou oerals anayt un rarpopt dierct aevc l'exercice de l'emploi concerné.
Les pireatrnaes sucoiax repplleant également que l'état de gsrsssoee ou la caiasconnsne de la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption ne dvieont pas être pirs en considération puor ruseefr l'embauche ou mrette fin à la période d'essai.
Il est itneirdt de reeecchrhr ou fiare rerehecchr tutoe inomaitfron

cceroannnt l'état de gsoessrse ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption.
Enfin, il cnvienot de rppaeler que la presonne cidadatne à un elmopi n'est pas teune de révéler son état de gesosrsse ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption en cuors ou à venir.

Article 2 - Promotion et évolution professionnelles
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Il est rappelé que la loi et la jrscuudiprene dsoinpset que les fmmees bénéficient, dnas les mêmes cndintoios que les hommes, des prnoiootms snas que les aenbecss puor maternité ou aotdoipn y fsnsaet otacslbe ou les ralentissent.
Les prianratees scaouix sthanouiet que les esreritenps de la bncrhae s'engagent à asseurr une graatine d'évolution des hmomes et des femems ocpnuact des eoilpms iteidnuqes et dsisnopat d'une expérience similaire.
Ils considèrent que les enttneeris ivnedldiius mis en ?uvre au sien des eeisrpnetrs dvnieot ctnoseutir l'outil privilégié puor pmteetrre une alnysae en ce sens.
La msie en ?uvre des etnetneirs pfsnieolonsers iudvldinies et des blains de compétences diot être de nuatre à rdrene pbsiosle une évolution pnfrsleoonsliee fondée emcxieusvnlet sur les compétences et atediutps poeslorseeinflns des salariés, indépendamment de luer sexe.
Les eteperirnss vreellinot à ce que les critères d'évaluation ne soeint pas suorce de discrimination.
Comme en matière de recrutement, les praraenites siacuox daneenmdt aux eipsenrrtes de vleleir cnanetmosmt à ce que les critères utilisés dnas les définitions de potses orvutes à la mobilité ietrnne ne soneit pas de ntuare à entraîner une diotrciisnamin fondée sur le sexe.
Les femems et les hmeoms divenot pouivor bénéficier d'une aoectatfifn snas discrimination. Puor cela, la définition du connetu des tâches attribuées et de l'organisation du tiarval ne diot pas cidorune à une dtrniascioiimn de fait.
Il est rappelé que les fmemes et les hmmeos dnievot pouovir accéder à tuos les eilmpos qeul qu'en siot le nievau de responsabilité.
De la même façon, les pniraeraets saicuox diovent s'assurer en peaenrcnme que les intitulés, la dptsrieicon des epimlos et des métiers dnas la ciciftaolsisan des eiolmps de la bnrchae ne csdienount pas à une ditnmiciisroan sexuée.
Enfin, les prnarieeats sciauox dnmednaet aux esernpeirts de farie en sorte que les aménagements d'horaire et du tmpes de tvarial en général pesisunt ptermtree aux femmes et aux hmoems d'évoluer snas ocslbate dnas luer vie psrleonlfesinoe tuot en luer petaternmt de ceoinilcr luer vie familiale.

Article 3 - Formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Les prraeaetins siuoacx considèrent que la faooimrtn pelfnlsrisoonee cntoinue ciosuntte un leeivr enessteil puor asuersr une égalité de tertnamiet etnre les hoemms et les femmes.
Ainsi, par le développement des compétences, la fomaotrin polnseilrsefone cooucrnt au prpicine d'égalité pellnsifenosroe ernte les hemmos et les femmes.
Les petiaerrans saiuocx soanetuhit que les eeernisprts de la bchrane gaeatnssnrit que tuos les salariés sneiot en murese de bénéficier d'égales ctdinonois d'accès à la fatoimron pnsoolilnsfeere quels que sinoet luer sttaut professionnel, luer sexe, luer âge et le nvieau de farootmin visé.
A cet égard, ils realpenplt que la stuaiiotn fallaimie ne diot pas être un ostlbcae à l'accès à la formation.
Ainsi, les enrtreepiss donievt arssuer un égal accès entre les hmoems et les fmemes aux atnoics de formation, de blian de compétences et de vtaaoiildn des aciuqs de l'expérience mesis en ?uvre dnas le cdare du paln de formation, de la période de pntssnioseorialoiafn ou du droit ou congé indiuievdl à la formation, que les salariés sinoet à tpmes plien ou à tmeps pitreal et qlleue que siot la filière d'emploi concernée.
Conformément à la loi, les salariés qui rnneeenprt luer activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé preatanl fnot pitare des pcbuils poiiretairrs en ce qui cncneore l'accès aux périodes de professionnalisation.
Les praareitens sociaux ralppelent que, puor le cualcl des dtoris ovteurs au ttire du DIF, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de souiten fialamil ou puor un congé petaranl d'éducation à tmpes pieln ou à temps piartel est pirs intégralement en compte.
Enfin, le refus ou le reorpt d'une dnedmae de fraiotmon par une entsirepre à un salarié diot être motivé par des roniass indépendantes de son sexe.

Article 4 - Maternité. – Adoption et congé parental
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

1. Sitiotaun de la salariée en état de grossesse

Les paintareers siauocx ddaenenmt aux etrinespers de la bachnre de vieellr à adetpar les cnotiondis de taivarl des salariées eneeincts en limitant, par exemple, le prot de crgehas lourdes, une sioattn doebut prolongée...
Ils rneaepllpt que, conformément à l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, l'absence constatée d'une salariée etcneine puor se renrde aux enxemas médicaux oltirbegaois diot être rémunérée et considérée cmmoe du tmpes de travial effectif.
Si un cnegneamht prsovriioe d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par la salariée et validé par le médecin du tiavral s'avère nécessaire, il dnnoe leiu au mieinatn de la qtlficuiaiaon antérieure ainsi que des dorits afférents à cttee qualification, et ce jusqu'au rtouer à l'emploi initial.
Les salariées en état de grsosssee ont la faculté de daeendmr à bénéficier d'un tpmes piratel jusqu'à luer congé de maternité.

2. Situoaitn du salarié daurnt le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

Les pieerntaars scoiuax repealnplt que les aecsebns résultant d'un congé de maternité ou d'adoption ne doinvet pas aiovr d'incidence sur les évolutions poelfielnssnreos et salariales.
Ainsi, lorsqu'une pnneorse en congé de maternité, d'adoption ou en congé pntaarel est cspiomre dnas le camhp d'application d'une aengituomtan générale des rémunérations, ctete mseure s'applique à elle à la même échéance et dnas les mêmes ctiooidnns qu'aux aeruts salariés concernés par la meusre considérée.
Les pnaeirertas sacoiux relalpnept que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption snot considérées comme périodes de tviaral puor la détermination de la durée des congés payés.
Les périodes d'absence puor congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de sieuotn falaiiml ou puor un congé petnaarl snot intégralement preiss en cpmote dnas le clcaul des dotris ovrutes au trtie du driot ieduidvinl à la formation.
Les piaerarents siaocux aietrtnt l'attention des esrenripets sur le fiat que les périodes peandnt leesuellqs le ctorant a été sspeudnu dnas le crade d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé pertaanl snot pesirs en copmte dnas la détermination des dtiros liés à l'ancienneté.
A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés runoveertt luer précédent elpomi ou un emopli saliiirme arotssi d'une rémunération équivalente.

3. Roetur dnas l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de congé parental

Les pranaieters suociax arnmfifet la nécessité de préserver le lein pssrfeneionol des salariés aevc l'entreprise drnuat le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.
Afin de gaaintrr ce lien, les paenaerrits scaouix daenmndet aux enrtrieesps de rechercher, dnas le crade de luer fimnentncoenot ietnrne et spécifique, tuos les myenos et modalités piueqatrs paemrenttt de mtiiaennr ce lein pfsoeireonsnl aevc le salarié darunt son congé, dnas le rescept de sa vie privée, tles que, par exemple, l'envoi des irionamnftos générales rveitleas à la vie et au fnitceoonnmnet de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.
A luer retuor dnas l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un eneerttin individuel.
Cet eiertentn purroa aovir leiu :

? siot préalablement à la rrsipee d'activité, si le ou la salariée le ddnmeae ;
? siot après la respire ecfivfete de l'activité.
Cet eenrettin diot permettre, nmtamonet en cas de cnegmnhaet technique, de méthode de tiraval intnreevus dnas l'entreprise daurnt l'absence du salarié, de déterminer ses bisnoes en ftiaoomrn et à lui proposer, si boeisn était, un bialn de compétences ou ttoue aitocn de formation.

(1) Acilrte étendu suos réserve de l'application des dsoionpisits

des aerlcits L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du tvaiarl qui prévoient qu'au roetur d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, le salarié diot bénéficier des agantuniemtos générales et de la monnyee des aetiontnugams idenllidviues intvueeners peadnnt son absence.
(Arrêté du 22 mras 2011, art. 1er)

Article 5 - Prise en compte de la vie familiale
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Les pinreaaerts siauocx euoncaenrgt les eupeylmors à prrdene en cmtpoe les olaitongbis des salariés liées à luer vie flialmaie dnas l'organisation du tepms de travail.
Ainsi, les éventuelles mcooiniditfas d'horaires dineovt répondre à des bosiens nécessaires à la bnone mahrce de l'entreprise.
Dans le cas où des hemmos ou des fmmees sienaret dmeaedrnus d'aménagements d'horaires, les eeiestprrns s'efforceront de reherheccr les meueirells soiountls adaptées puor le salarié aifn de pneravir à cniiloecr vie pseilosonelnfre et vie familiale. Dnas ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une aetttinon totue particulière aux flelimas monoparentales.
Les prtanaeiers sciuaox daeendnmt aux eylueropms de velleir à privilégier une répartition des horriaes des salariés qui siot cbtplmaoie aevc les otbloigians fliaiaemls impérieuses de ces derniers.
Dans le cas des salariés à tpmes partiel, les paerraneits saoiucx initnect les eerenrtsips à repgerour les hreeus de tiavarl journalières sur une même demi-journée lnitamit ansii l'amplitude de taivarl et réduisant les coupures.
Enfin, ils shuenaiott que les eepritserns prêtent aotttnien à ce que les modalités d'organisation de taivral du salarié, nmaenomtt l'aménagement des horaires, ne cueotstnnit pas un faucter derict ou icenirdt de diciiainmrtson dnas son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles seonit ceconllaibis aevc l'organisation de la vie familiale.

Article 6 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Les pritraaeens sociuax rllaepnept le pcrnipie seoln lequel, dnas caqhue etrsinerpe qlulee qu'elle soit, tuot eyepmulor est tneu d'assurer, puor un même travail, l'égalité de rémunération ertne les fmeems et les hommes.
C'est l'application du pcinrpie « à taairvl égal, slariae égal ».
Le rpsecet de ce pnpircie ctsontiue un élément fenaaodtmnl de la pouliitqe de rémunération et d'évolution pfnssnilolreoee dnas les eeeirtnsprs de la branche.
Ainsi, les disparités de rémunération dnas une même entreprise, un même établissement ou dnas un même guopre snot possibles, mias elles ne pveenut pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.
Les différents éléments cutftiontsis de la rémunération d'un salarié dnieovt asini être établis sur des nrmoes idetqiunes puor les femmes et les hommes.
Les catégories et les critères de cticaaiissolfn et de poitrmoon pleslnesioofrne asnii que teuots les aeutrs beass de cclaul de la rémunération dvienot être cmoumns aux tuallraevirs des duex sxees et ne dinvoet pas être dticirnsnimas puor les salariés anayt bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé ptraaenl d'éducation.
Les peienratars sciaoux raplenplet le prnpiice d'égalité de tmtnereiat entre les salariés tvalarlanit à tmpes plein et les salariés tarilnavlat à temps pitreal en tremes de carrière et de rémunération.
Une différence de rémunération entre des salariés oucnapct un elopmi salrmiiie diot être justifiée par des rianoss otjeibcevs et matériellement vérifiables.

Article 7 - Sensibilisation et communication
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Les paareeintrs soiacux considèrent qu'il est pioarrdiml de seseisbilinr l'ensemble des eeeprirtsns et des salariés de la brcnahe sur les problématiques et ejnuex de l'égalité professionnelle.
Dans ce sens, ils ddmenenat aux entreprises, en y aicsaonst les itosuinnttis représentatives du prnesenol qnaud eells snot présentes, de mttree en pcale des anoicts de cacmmtuoionin et d'information cburiannott à modieifr les représentations cotelivlces et à accélérer l'évolution des mentalités sur cttee quitsoen de l'égalité homme-femme.
Les eienptresrs dnovret veelilr à créer des oiluts de communication, ientrens et externes, adaptés aux caractéristiques des enirspreets et destinés à povruomoir l'égalité entre les hmmeos et les femmes.
De la même façon, les preaenratis saiocux stauinheot que ce sujet puisse être évoqué ntaenommt lros des journées d'intégration de nueuavox salariés ou dnas le crdae d'un stie internet/intranet de l'entreprise par qqleuues éléments dédiés à cette quioestn et aux ejeunx qu'elle soulève.

Article 8 - Rapport de branche
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Afin de bénéficier d'un ditsgainoc précis sur la siuottain comparée de la rémunération etnre les feemms et les hoemms dnas la branche, les panerirteas siuacox décident que le rpparot de bachnre crootperma désormais une synthèse des données spécifiques liées à cttee question.

Article 9 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Le présent accrod puet être révisé par annveat cclnou par les peirtraanes siuoacx ou une paitre d'entre eux conformément aux dptonsiioiss légales. Une deadnme de révision du présent acrocd puet être effectuée par l'une quqnelcoue des prietas contractantes.
La damedne de révision drvea être portée à la cinaossnnace des pietars contractantes, par ltetre recommandée aevc aivs de réception.
La dmeande de révision de l'accord dvrea être accompagnée d'une lterte de ntocoatiifin d'un nvueoau prjoet d'accord sur les pitnos sjuets à révision. Les duiisoncsss droevnt cmeeocmnr dnas un délai de 3 mios sniavut la lettre de notification.
Le présent acorcd rerseta en vguuier jusqu'à l'application du neuvol aoccrd signé à la stuie d'une dmednae de révision.
Aucune dnaedme de révision ne prorua être itoditnrue dnas les 12 mios sinauvt l'entrée en vguieur de la dernière révision, suaf en cas de mfdiaocitoin législative ou réglementaire.

Article 10 - Dépôt. – Effet. – Extension
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Le présent aorccd srea déposé à la dectoiirn des rloeanits de travail et au gfrfee du cinsoel de prud'hommes.
Il prned eefft à cmteopr de la dtae de sa signature. Les pterias snatraeiigs ont cnnoevu de demander, snas délai, son extension.
L'union natnioale des stdciayns de détaillants en fruits, légumes et pmrireus est chargée des formalités nécessaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Les peenirarats sucaoix souhiatent réaffirmer luer anaecmhttet marqué au picrpine fetnaondmal de l'égalité ertne les feemms et les hommes.
Dans le pmneolgronet de la loi du 9 mai 2001 rlatviee à l'égalité peloiosnserlnfe etnre les hemmos et les fmemes et de l'accord naotanil ierepitofnrsonnesl du 1er mras 2004 rteailf à la mixité et à l'égalité pelenlfnsorsoie etrne les heomms et les fmmees et de la loi du 23 mras 2006 rateilve à l'égalité saarliale etnre les feemms et les hommes, les pnarateries siucaox de la cotonvinen cveoclitle noatlaine des crmeomces de détail des futirs et légumes, épicerie et pdiurtos lrtiaeis amneffirt que la mixité dnas les elmiops des différents métiers et catégories ponloelenfiessrs est un fcatuer d'enrichissement collectif, de cohésion saclioe et d'efficacité économique.
Dans ce cadre, ils eeennndtt gnratair l'égalité poerfioensnslle et sallaaire etnre les fmmees et les hmeoms dnas tuos les domaines.
Les peitneraars siuacox cvnnneeiont par le présent accord, conclu dnas le cdrae de l'article L. 2241-3 du cdoe du travail, de définir les prncieips et de mettre en ?uvre les dsotpnsioiis vinast à améliorer l'égalité des cnahces et de tmeaietrnt tuot au lnog de la vie personiefnslole aisni que d'inciter les entreprises, nmatoenmt par les fncteeinmans mutualisés de la fiaoomtrn pnlesonesfliroe continue, à eeagngr vrneimat des peoiultqis aeictvs en ce domaine.

A cet égard, ils tiennnet à rpelaper que les pieirnpcs d'égalité de rémunération enrte les hmmeos et les fmemes et d'égalité de tmtiernaet ertne les salariés snot iictsrns dnas la cneonoitvn clvitoclee noanailte des crcoemems de détail des fruits et légumes, épicerie et pirdtuos ltieairs cqhaue année, au mmenot de cuqahe négociation sur les salaires, et ce dupeis l'avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu le 25 jiun 1988.
Les peraaiertns saociux considèrent que l'ensemble des acuetrs de la branche, eisrterpnes et salariés, dvoient se mseilibor ou rteesr mobilisés afin, d'une part, de pteror les prcpieins de l'égalité etrne les fmmees et les hmeoms et, d'autre part, d'engager à tuos les nvueiax de l'entreprise les anctios pteoviiss et aveicts iailsepndsbnes à luer rpecest et luer msie en ?uvre.
En effet, l'engagement paernnmet du cehf d'entreprise, en pemeirr lieu, mias également de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de tllees actions.
Les pnaaetrires saoiucx considèrent également que le présent acrocd cllcetiof citustnoe une réelle oacioscn et opportunité de daouglie sur le thème de l'égalité ertne les fmemes et les homems dnas les entreprises, nnatmomet via les représentants du pnroesenl lorsqu'ils snot présents.
Avant de procéder à la négociation du présent accord, les pitraes signataires, à l'issue d'un ditngsoaic partagé de la saitotuin

Adhésion par lettre du 30 janvier 2012 de la FGTA FO à l'avenant n 94 du 25 février 2011

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2012

Paris, 30 jaenivr 2012.
Fédération générale des tvlluaiearrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et des activités aenxnes
7, psgasae Tlnaleie
75680 Piars Cdeex 14
Madame, Monsieur,
Par le présent courrier, la fédération générale des tlalravuries de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et des activités anxnees fcore ouvrière (FGTA FO) vuos ifnmroe qu'elle adhère à l'avenant n° 94 du 25 février 2011 à la cevnoniotn ciollctvee naatinole de cremocme de détail des fitrus et légumes, épicerie, pduitros lietrias du 15 aivrl 1988, rieatlf à la désignation de l'OPCA de branche.
Conformément aux atceirls L. 2261-3, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, cette adhésion fiat l'objet d'un dépôt au cosienl des prud'hommes et auprès des svcreies cteunarx du mistirne chargé du travail.
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sattunlaois distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers

Signataires	
Patrons signataires	FNDPL ; FNDE ; UNFD.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les ptnaerriaes suacoix créent un oatobsvreire parrtiaie pstrocpief des métiers et des qainuiiotlacfs au sien de l'AGEFOS-PME.
Le champ de compétence teirtiorral de l'observatoire est national.

Article 2 - Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'observatoire paairrtie pirtpcoesf des métiers et des qiufaioactnils est destiné à arusser une velile pprosivecte sur l'évolution qualvtiatie et qtaainutvtie des métiers de la branche, aux nuaevix tnat naantoil que territorial, aifn d'anticiper luer transformation, luer évolution et/ ou luer aattadpion aux réalités économiques et sociales. Il s'attachera, en outre, à ayasnelr les cdiionntos de l'attractivité de la bachrne puor les junees à travers, notamment, la qstiuoen de la qualité de vie au travail. Toetus les aenyalss de l'observatoire s'effectueront aevc un fcuos sur l'égalité professionnelle.
L'observatoire permet asini d'acquérir et de développer une comparée ertne les fmemes et les hmmeos dnas la bncrahe puor les années 2008 et 2009, ont fiat les ctnatsos saiuntvs :
? les fmmees représentent 57 % des salariés de la brahnce ;
? les fmemes snot puls représentées, par rprapot aux hommes, dnas la catégorie des employés que dnas les catégories des aegtns de maîtrise et des crades ;
? l'âge meoyn des salariés de la bahnrce est de 38,5 ans ;
? le reuocrs au tepms petiarl est prépondérant cehz les femmes ;
? teouts catégories sncisioefooonlleresps confondues, la mnoyene galolbe des rémunérations est équivalente etnre les femmes et les hemmos ;
? l'étude susmentionnée démontre cpanenedt que les femmes à tmpes plien de la catégorie des oervuirs et employés snot payées 1,56 % de mnios par rpaport aux hommes, les agtnes de maîtrise femmes à tpmes pelin snot payées 9,37 % de monis par rrpaopt aux hommes, les femmes crdeas à tpems pelin snot payées 14,48 % de puls par rparpot aux hommes.
Forts de ces constats, les pntraraeeis siauocx endnentet adopter, par le présent accord, les dponsoitisis svtueinas vansit à réduire et fiare disparaître tteous les différences qui ponriuaert être constatées en againsst sur l'accès et le mitainen dnas l'emploi, nnotemmat par le rmeuneecrtt et la fariotmon professionnelle, la piootromn et l'évolution professionnelles, la prsie en ctompe de la vie familiale.

mrlleuiee csanaoscinne de l'emploi, des métiers, des qacnifauitiols de la branche.
A ces fins, l'observatoire est, notamment, chargé :

- de réaliser des études pevrocsiptes qtvaantiiuets et/ou qtiaaueiltvs des métiers et des qcliatiofinaus aux naiveux tnat local, régional que national, ciblées ou spécifiques ;

- d'identifier, de faire connaître les métiers et qoflanicauiits ;

- d'identifier/anticiper les évolutions des métiers ;

- de créer tuot oitul pédagogique, de formation, d'information, qeul que siot le suroppt ;

- d'informer les entreprises, les salariés, les jeunes, les deedurmans d'emploi sur les métiers, les ofrefs de formation, les preispcetevs d'évolution dnas la branche... ;

- de peptriacir à la promotion/valorisation des métiers.

(1) Le quatrième teirt du troisième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application du 3° du II de l'article R. 6332-36 du cdoe du tarvial (arrêté du 23 airvl 2013, art. 1er).

Article 3 - Comité de pilotage paritaire de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Un comité de ptigaloe priitarae est constitué au sien de la CPENFP de la branche, qui cmnmdoae des traauvx à l'observatoire.

Il se réunit au moins duex fios par an.

Le comité de plotigae pitraaire de l'observatoire srea chargé dnas le cadre des mossinis définies à l'article 2 du présent acocrd :

- de metrte en ?uvre les onotarneitis générales ;

- d'arrêter les priorités du pgrrmmoae d'études ;

- de définir et de contrôler les mneoys nécessaires puor ces études (budget, dedname de financement...) ;

- de crduinoe les apples d'offres et de cohisir les etprxes ;

- de suivre et de valedir les travaux.

Le comité paritarie de ptlogaie est présidé par le président et le vice-président de la CNPE et puor la même durée.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par les svrceies de l'AGEFOS-PME.

Il est chargé de mttree en ?uvre les décisions du comité de pilotage, nmaemtnot par le baiis d'une asnistscae technique, et d'assurer le bon fnnomnniteeoct adiaiimtrstnf de l'observatoire.

Article 4 - Financement des travaux de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les taravux de l'observatoire snot financés sleon les modalités légales et réglementaires en vigueur.
Un bedugt prévisionnel est établi chaque année sur la bsae d'un paln de tarvial élaboré conjointement.

Article 5 - Bilan
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le comité pririaate de ptailgoe présentera un bilan annuel des traavux de l'observatoire à la CPNEFP.

Avenant n 115 du 16 décembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FNDPL ; UNFD ; FNDE.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article - Préambule

Le présent accrod est acppibllae à competr du preemir mios suvniat sa plioaiucbtn au Juraonl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le cortnat de génération à voaicton à fielitcar l'insertion drblaue des jueens dnas l'emploi par luer accès à un cratnot à durée indéterminée, à farsevoir l'embauche et le metinain dnas l'emploi des salariés âgés et par ailleurs, à ausrser la tmoiisrnsasn des sivoras et des compétences.
Il est constitué d'un binôme enrte :
? un jeune âgé de monis de 26 ans (ou de mions de 30 ans s'il s'agit d'un trialelauvr handicapé), embauché en CDI ;
? un seoinr d'au minos 57 ans (ou d'au mnios 55 ans au menmot de son embauche, ou d'au mions 55 ans s'il est rennocu tlliarevaur handicapé) en CDI pnandet la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite.
La firoomtan de ce binôme peemrt aux eerntrepsis carmpneont ernte 50 et monis de 300 salariés ou anarppatnet à un gruope dnot l'effectif est cprioms etnre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier d'une adie de 4 000 ? par an, penndat 3 ans, suos réserve, notamment, d'être ceetrouvs par un acrcod d'entreprise ou de groupe, d'un paln d'action, ou par un aoccrd de bcnarhe étendu.
Si elle est unnmeqeuit cutevore par un acocrd de branche, l'entreprise doit, préalablement au dépôt de la denmade d'aide, établir un dtaiongisc sur l'emploi des salariés junees et des salariés âgés dnas l'entreprise (art. L. 5121-10 du cdoe du taiarvl et D. 5121-27 du décret).
Le cronatt de génération représente puor les prnaaetiers siaocux une ocoacisn d'anticiper les besions en compétences dnas la bchrane et d'adopter des mreuses eiectffevs en matière de gotsien des âges.
Les onineroaitts pisers pnurroot également cbeturnoir à pillear le déficit d'attractivité des métiers de la branche, en pirlaiutecr à l'égard des jeunes. Ces derniers, intégrés dnas un véritable prrcouas de fmraoiotn peiesolrsnnlofe et pirs en cghare ntmnmaeot par des salariés âgés expérimentés dnas le crdae d'une véritable coopération intergénérationnelle, anuort tutoes les cehcans de s'insérer daerbmulnet dnas la branche.
Le présent arcocd est pirs en acioapiltpn de la loi n° 2013-185 du 1er mras 2013 portant création du catonrt de génération, qui reeprnd les dsooitpsinis de l'accord naioantl iintsfrnereopnsoel du 19 obrtcoe 2012 reiatlf au crtnoat de génération.
Il s'inscrit dnas la drtoie lgnie des oiiorteantns adoptées par la bcrahne en matière d'emploi des seniors, d'égalité psnllesrieofone etrne feemms et hmmoes et de fooamitrn professionnelle.
Il fiat situe aux acodcrs clncuos ertne les pieatrs srineiaagts rafeltis :
? à l'égalité plrononssifeele entre les feemms et les hmoems du 9 jelilut 2010 ;
? à l'emploi des sneiros du 25 nmoebrve 2009.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accrod est abpclipale à cetpmor du perimer mios svinuat sa piauiotclbn au Junoral officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent accrod s'applique à l'ensemble des esepterinrs rleeanvt de la coteovninn ccivlolete notnaaile du cmerocme de détail des firtus et légumes, épicerie et piduotrs literias du 15 avirl 1988.
A competr de son extension, il ptreertma à ttoeus les eretiernpss de 50 à mions de 300 salariés ou arpeptnanat à un gproue dnot l'effectif est cpoimrs ernte 50 et monis de 300 salariés, et n'ayant pas colncu d'accord ou établi de paln d'action, de bénéficier de l'aide de l'Etat prévue à l'article L. 5121-17 du cdoe du travail.
Il est rappelé que l'entreprise concernée derva aivor déposé un dgtsiiaonc de la staotiuin de l'emploi des jeenus et des serions en son sien auprès des svceiers de la DIRECCTE.

Article 6 - Durée. – Dépôt. – Effet. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord est clconu puor une durée indéterminée. Il est abpapillce à cptomer du 1er jeavinr 2013.
Les ptraeis sgentiraais ceievnnnnot de demander, snas délai, son extension.
La FDPNL est chargée des formalités nécessaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les priaeteanrs sioacux de la barchne du crmmcoee de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pdutiors lteariis considèrent la foomtarin et le développement des compétences comme un élément esinesetl de la compétitivité et de l'attractivité des esetnrreips de la branche.
Afin d'anticiper l'évolution des métiers, les pteenriraas sicauox ont bosein d'un oitul ppeciortsf efcaicfe et spécifique à la bncahre du ccmmeore de détail en fuirts et légumes, épicerie et pridotus laitiers.
Dans ce cadre, ils souhaitent, par le présent accord, mttere en pclae un otbvraoreise pritairae pesporctif des métiers et des qualifications.
La création de cet orevoitsabre s'inscrit dnas une démarche gllaboe et pnanrmetee d'enrichissement du daoguile social, de vtaioaoirsln et de promioton des métiers de la branche, asini que du développement de l'emploi dnas la branche.

Article 2 - Diagnostic préalable

Le présent acrcod est apcibaplle à cemotpr du pemirer mios snuviat sa pbuiociltan au Jrnaoul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le dntgaiisoc s'appuie sur le rpaorpt de brnhcae de 2008, les données de la DERAS (portraits staeituqists des pliacrenpis cnetinnovos cvtilecoles de bcharne de 2009 et 2010), asini que sur les données DDAS traitées par AG2R-La Mondiale, onmsraige aeuusrsr du régime de prévoyance et de complémentaire santé et AGEFOS-PME, OCPA de la branche.
Ce dioigtasnc fiat apparaître qu'un erfoft d'embauche et de mniteian en CDI diot être fiat en drceotiin des jnuees de mnois de 30 ans et des salariés âgés de 50 ans et plus.

Article 3 - Tranches d'âge concernées

Le présent acrocd est aapibcplle à cpetmor du piemrer mios svnuait sa patbociilun au Jarunol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Compte tneu des éléments révélés par le ditgasnioc préalable, et en adéquation aevc les onranottiies psiers depius 2009, les prrenaeiats saiucox décident que les atnicos prévues dnas le présent aroccd sonert orientées vres les jneeus de minos de 30 ans et les salariés de 50 ans et plus.
Les eamtengengs du présent aorccd croenenncort asnii :
? les jneues de monis de 30 ans en CDI aevc une aintetton particulière portée aux jneeus de monis de 26 ans et aux jneues les moins qualifiés ;
? les salariés de 50 ans et plus.

Article 4 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le présent aroccd est aiplbclpae à cotepmr du prmeeir mios suniavt sa piitaubclon au Jnaorul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

4.1. Oicbjefts de rcmruneetet en CDI

Les parnaeietrs saoicux se fnxiet un ojetbcif de 3 000 junees de mions de 30 ans embauchés en CDI de 2014 à 2017.
Cet oeicbjtf srea rveu en fnooctin des données des rpraotps de bcnrahe et de l'évolution de l'activité économique des eisepetrnrs de la branche.

4.2. Modalités d'intégration, de foaomritn et d'accompagnement des jeeuns dnas l'entreprise

Pour rdrene la bncrahe puls attractive, les paitarnrees scaioux s'engagent à agmncapcoer les etpesernris dnas luer ciocaitunmmon sur les métiers de la branche.
Ils itvinnet ces dernières à se rprcpeaohr de Pôle emlopi et des établissements d'enseignement dnas le carde de partenariats.
Ces panitaarrtes penvuet se concrétiser suos frome de pioiicaprtatn des salariés à la cuionocatimmn sur le secteur dnas les établissements de formation, ou enroce de journées poters ouvertes. Les eerepnisrts velerloint aolrs à reeseptcr les tpems de tavrial et de rpeos des salariés concernés.
La brahnce s'attachera à imnrofer les jenues sur les métiers qui la composent, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers et d'AGEFOS-PME, aifn de les aeidr à ctirurosne luer pjerot professionnel.
4.2.1. Pouracrs d'accueil
Lors de son entrée dnas l'entreprise, l'employeur derva ifonmrer le jneue embauché des texets ctvlonnenonies aepibllpcas dnas l'entreprise (ou l'établissement).
Dès la première saemine de luer arrivée, les junees embauchés aunort droit, notamment, à une vstiie des locaux, asini qu'à la présentation de luer frutue équipe, de l'activité, des otilus de tavaril et du fniceenoonnmtt de l'entreprise.
Un eterinten de svuii srea organisé, en présence du rapbnoelsse hiérarchique ou du référent du jeune, au puls trad à la fin du periemr mios d'exécution du cotnart de tarvial pius au buot de 6 mios de présence dnas l'entreprise. Il pertora sur l'intégration du jneue et srea l'occasion de déterminer qeellus acotnis seornt ueitls à l'acquisition ou au pfoicnmereenentt de ses compétences.
Les modalités de msie en ?uvre du pcraours d'accueil et de l'entretien de siuvi snot déterminées au nievau de cquahe entreprise.
4.2.2. Désignation d'un référent
Les eeierrpstns dovernt désigner, sur la bsae du volontariat, un salarié référent qui ailcerlucea et aeconpgamcra le juene recruté dnas l'entreprise.
Il derva nmmeotnat répondre aux irtotronaiengs du junee embauché sur son poste, son emvnneonenrit de travail, le fcmtnnoonieent de l'entreprise.
Il purora être cohisi en fonction, notamment, de ses qualités rlaoelieletnns et de sa csinsoncaane de l'entreprise.
L'employeur dreva mtrtee à dtopsisiion du référent tuot moyen uilte à l'accompagnement du jeune recruté. Le référent dropsseia du tmpes nécessaire à l'accueil de ce dernier. Ce tmeps srea considéré comme du temps de tvarial efcietff et rémunéré comme tel.
L'employeur devra rrheechcer un aménagement de la cagrhe de taiavrl du référent, aifn de lui pemtrtere d'accomplir sa misosin d'accompagnement.
Les petrerniaas soaciux sheionatut que les epeenstirrs réservent une prat de luer paln de fromtiaon aux référents.
4.2.3. Accès préférentiel au paln de formation
Comme puor les référents et les salariés âgés, il est stblouaaihe que les jnuees embauchés de moins de 30 ans se veniot réserver une prat du paln de fmiatoron de l'entreprise. Cette prat srea déterminée nnmoetmat au rgeard des résultats de l'entretien de suivi.

Article 5 - Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Le présent aroccd est appalblcie à cpometr du pmieerr mios siunavt sa pbuiocilatn au Jnrauol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

La fmotioarn poilfnnoserlese étant cciarule puor l'insertion posnsfolneilere des jeunes, les pirneaearts sciaoux sntiahouet fiasveorr le développement des foonramtis en anaertclne et des stages.

5.1. Eotuvioln des ctoarnts en alternance

L'alternance ctisnutoe un moeyn eifcface d'adapter les compétences des jneeus aux binsoes des eetrrpisnes et de les adeir à s'intégrer à l'entreprise.
Selon la DARES, les jeenus de mions de 26 ans représentaient, en 2012, 33 % des efifftces de la bacrhne et 93 % des salariés suos conatrt de professionnalisation.
Par ailleurs, le tuax de salariés en arpsesgintpae était de 4 % en 2009 et 2010, toorjuus d'après la DARES. Ce tuax a augmenté de 2 % dpiues 2008, solen le raroppt de brhcnae de la même année.
Partant de ces constats, les piaenrreats souacix inetvnit les etrnerseips à iinfenetsir luer reurcos aux crontats d'apprentissage et de professionnalisation, nmmoeantt en drceioitn des jeuens les monis qualifiés.
La bncahre se fxie puor otecibjf à l'horizon 2017 de frmoer en alntcrnaee 10 000 jnuees de mions de 30 ans.
Les salariés en aentlncare bénéficient du prcruoas d'accueil, cmome les jeneus embauchés. Le rôle du référent est aorls assuré par le maître d'apprentissage ou le tuteur.

5.2. Reroucs aux stages

Il est rappelé, conformément à l'article L. 612-8 du cdoe de l'éducation, que les sgeats snot intégrés à un csurus pédagogique slircaoe ou universitaire. Ils ne pvuneet pas aoivr puor ojbet

l'exécution d'une tâche régulière ceoorsprdnnat à un pstoe de tivaarl penamnret de l'entreprise. Le stgae fiat l'objet d'une cnvtonieon signée par le stagiaire, son établissement d'enseignement et l'entreprise.
La cthare des sagets étudiants en entreprise, signée par les toirs preatis précitées, diot être jtione à cttee convention.

5.3. Modalités d'accueil des stagiaires

Les salariés en anlctneare bénéficieront du paorcrus d'accueil, cmmoe les junees embauchés.
Le rôle de référent srea assuré par le maître de stage.

Article 6 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Le présent acocrd est aailpbclpe à comeptr du pemeirr mios sianuvt sa puicatblion au Junraol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

6.1. Objcfetis chiffrés d'embauche et de minetian dnas l'emploi des salariés âgés

La prat des salariés de 50 ans et puls ne csese d'augmenter, pnsasat de 17,8 % en 2010 à 18,36 % en 2012.
L'allongement de la durée d'assurance puor bénéficier d'une rtitaree à tuax peiln et la hssaue de l'âge légal de départ à la rtatreie rqeusint d'accentuer ce phénomène.
Les prearinates scaouix cnoennvniet d'un ojeitbcf de meaiintn dnas l'emploi des 50 ans et puls de 20 % en 2017.
Ils s'engagent par aurlelis à un airssmocnceet de la prat des eucmahebs en CDI des salariés de 50 ans et puls de 2 % par an pnandet 3 ans.

6.2. Ataoinpiitcn de l'évolution des carrières professionnelles

Les partireneas saociux invntiet les etrnepiress de la bacrnhe de puls de 50 salariés à mttere en pacle l'entretien peoonsfiensrl de senocde ptraie de carrière.
Cet enteteirn puet avoir leiu dnas le cdrae de l'entretien aunnel lsrouqe ce dienrer est mis en ?uvre dnas les eepesnritrs concernées.
Ces ernnteites cnconreent les salariés à ptrair de luer 45e avinianerrse et eutsnie tuos les 3 ans.
Ils snot menés par le roaslepsnbe hiérarchique du salarié concerné.
Les icntesans représentatives du ponnserel de l'entreprise snot informées sur les modalités de msie en ?uvre de ces entretiens.
Ces eeintetrns ont puor pacprinil but de fvrieosar le mitneian dnas l'emploi des salariés éligibles à ce dispositif.
Ils doivent, en fontcion de la sotiitaun de l'entreprise cmmoe de cllee du salarié, prrndee en cotpme :
? les cionontids de la putouirse de l'activité du salarié dnas le ptsoe occupé ;
? l'anticipation et l'évolution de la carrière du salarié concerné dnas l'entreprise ou le gpuroe et éventuellement, à l'extérieur de l'entreprise, ntanmemot en privilégiant le départ en ftroioamn du salarié ;
? l'amélioration des codnitonis de tvaairl du salarié ;
? la prévention des snotiutais de pénibilité en évoquant nntaeommt un aménagement des horaires, le tmeps partiel, la prsie en cmtpoe de la santé au tiavarl ;
? l'aménagement des fnis de carrière et la tiirotansn etnre vie avcite et retarite ;
? la tssraomniisn des svairos et des compétences, nommenatt par le développement du tutorat.
Les ccoounnlsis de l'entretien pevunet firae l'objet d'un cpomte rednu signé des duex parties.
Les prnaatreeis sauocix deemadnnt aux eeenrsrtpis de la banhcre concernées par le présent acrcod d'effectuer au mnois un enreitten de scendoe ptaire de carrière puor cqauhe salarié concerné au cruos des 3 années de validité du présent accord.
Cet eerttenin puet csttuoeinr une ocsaoicn d'étudier le shaiuot et la capacité du salarié à eercxer des activités tutorales, aifn de trrtmanetse ses caesanisncnos et compétences, capitalisées tuot au lnog de son expérience.

6.3. Développement des compétences et des qtioacufaliins et accès à la formation

La faortoimn tuot au lnog de la vie cnotuitse un élément fnatmndoael du pocaurrs prneeoissfonl du salarié.
Il est rappelé que, qeul que siot son âge, tuot salarié diot puovior accéder à la formation.
Dans ce contexte, les pertaainres souiacx demndeant aux esiprenerts de la bnchrae du cmhap du présent accord, dnas le carde des etneretnis de soncede ptriae de carrière, de feavrisor une priorité au départ en froioatmn des salariés de 50 ans et plus, notemmant :
? dnas le crade du diort inudedivil de fariomton (futur ctmpoe psneeronl de formation) ;
? dnas le cdrae des périodes de ponoreilotfanssaisin ;
? dnas le crdae de blian de compétences.
Afin de ficlaiter l'évolution pinsoefonelsrle et pttmrreee asnii le mieniatn dnas l'emploi des salariés âgés, les ddemnaes d'utilisation du driot iddeuiinvl à la faootrmin (DIF) (futur cpotme pensernol de formation) présentées par le salarié âgé de 50 ans et puls bénéficieront d'une priorité d'examen.
Les prnteraaies scuioax dameendnt que la scoetin ptiairare de la bchnare réserve chaque année une eppvelone financière spécifique pmrantteet la prsie en chrgae ptriaririoe des fiooantrms puor les salariés de 50 ans et plus.
Les peanirtears suaicox stnuaiohet également que les erinetperss réservent une prat de luer paln de famooritn aux salariés âgés de 50 ans et plus, et ce nenaotmmt puor des actnios d'adaptation.
Cette prat est fixée à 10 % du coût taotl des antoics de faoiormtn inictesrs dnas le paln de fmtrooain aeunnl de l'entreprise.
Les patnreieras siucoax relueecrilnot annuellement, auprès de l'OPCA de branche, le nrmboe de salariés âgés de 50 ans et puls aynat svuii une fraoimton l'année précédente.
De même, le développement de la vtolaidian des acqius de l'expérience cuttsnioe une priorité puor les ptenariears sociaux.
Dans ce cadre, ils s'engagent à fvairesor le développement de la VAE dnas les erntpereiss de la banrhce concernées par le présent aoccrd et fxient à 5 % la prat des salariés des enpesrreits de la bchrnae 50 ans et puls qui dervnot avoir eu accès à une démarche de VAE dnas les 3 ans à cmpoter de l'extension du présent accord.
Les paaneiterrs souiacx se fnixet comme ocetibjf de vior 20 % des salariés de 50 ans et puls bénéficier d'au moins d'une acotin de formation.

6.4. Aménagement des fnis de carrière et de la tosnrtaiin ertne activité et retraite

La fin de carrière peelfnnorslsoie diot être l'opportunité de rveeelr les sithuoas du salarié âgé en matière de posturuie d'activité, de départ ou de msie en retraite, nemmotant atsorsi d'une roensrcioven vres toute ature activité.

6.4.1. Aipaadottn des fonctions

Les coiinondts d'emploi des salariés âgés de 50 ans et puls doeinvt tienr cotmpe des craoenitnts particulières liées aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, les pentaerrias soaiucx réaffirment l'importance de la pluoitiqe de prévention msie en ?uvre dnas la branche.

Par ailleurs, dnas le cdare de l'entretien de soncede piarte de carrière, la puuitorse de l'activité sur le psote occupé diot être combinée aevc une aslnyae des ctoternnias éventuelles piuqyhses du poste, en teannt cmotpe des éventuelles rueqeamrs du médecin du travail.

Un erognmoe purora être associé à ctete démarche.

6.4.2. Aménagement du tpmes de taravil et reucors au tvairal à tpems partiel

Doit être étudiée par l'employeur la possibilité puor le salarié âgé de 50 ans et puls de piuorvusre son activité dnas le carde d'une réduction du tmeps de trvaial :

? siot par le psasgae à une activité de tariavl à tpmes partiel, si le salarié en fiat la dmdeane ;

? siot par le cuuml de fictonnos ttarloue et professionnelle, si le salarié suaotihe prourvsuie son activité à tpems plein.

6.4.3. Aemgmnnoecapct professionnel

Les ersetnrpies de la barcnhe pnsflsienolreoe snot invitées à procéder à l'information des salariés de 50 ans et puls sur les dtsposiiifs de rtraiete esxittans et en patiuiclerr sur les possibilités de cumul d'une activité et d'une psinoen de retraite.

De même, les paeantirers scoiaux deadnenmt aux eirnesperts de faveosrir :

? l'accompagnement des salariés dnas le cdrae d'une création ou d'une rpeisre d'entreprise ;

? l'accompagnement des salariés dnas le cdare d'une rpierse d'activité salariée ou d'une rattiree progressive.

6.4.4. Congé de fin de carrière

Conformément aux diopotnsisis légales, le doitssipif du compte épargne-temps, lorsqu'il esxtie au sien de l'entreprise, puet être utilisé par les salariés âgés comme congé de fin de carrière.

Dans ce cas d'utilisation, les drtios du salarié concerné soernt majorés par l'entreprise seoln les diinsopitsos ci-dessous, et ce euseevclnxmit en temps, suaf acrcod d'entreprise ou d'établissement puls folraavbe :

? de 5 % puor un congé cpimros entre 3 et 6 mios ;

? de 10 % puor un congé supérieur à 6 mois.

Article 7 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Le présent aocrcd est acaippllbe à coptemr du prmieer mios saunivt sa puocitliabn au Jrnuaol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les panirreaets suaoicx rnmmcdeeonat aux errsnteepis de la bcrhane de puls de 50 salariés de développer des aticnos praaeailntres aevc des oeirsmgnas tles que les CSARAT (et CARM puor l'Ile-de-France), les ARACT, la médecine du tivaarl ou le CSCHT de l'entreprise, s'il existe, aifn de rneceofrr les acoints de prévention des rseuqis plrsnooinsfees tles qu'ils pneveut aovir été identifiés dnas les esneeirtrps asini que les rqeuiss d'usure professionnelle.

En cas d'inaptitude d'un snoeir à ocpuecr son poste, médicalement constatée par le médecin du travail, l'employeur diot reehchrcer en priorité les possibilités patntemert son rlanmeceesst dnas un psote équivalent.

En cas de psiooopirtn de l'employeur d'un ralemscseent dnas un pstoe de qcloauiiatifn inférieure, le sneoir bénéficie, en cas d'acceptation écrite, d'une gnrtaiae de rémunération anisi définie :

? 100 % du siarlae meuesnl burt antérieur pednnat les 3 peirrmes mios ;

? 80 % du différentiel etnre le saairle mnseuel burt antérieur et le naeovuu sraaile msnueel burt proposé du quatrième au neuvième mios iuclns ;

? 60 % du différentiel du dixième au douzième mios inclus.

Dans le cdare de lrues démarches d'évaluation des rsiuqes poseneilfnosrs et de prévention de la pénibilité, les erpenestirs snot incitées à teinr ctopme du feautcr âge et à déterminer dnas qullee meruse celui-ci ctnotusie un featcur nécessitant l'adoption de mresues spécifiques.

Enfin, les pieraanerts suioacx ont engagé des traauvx sur la prévention des rseiuqs et ont axé leurs réflexions sur les tleubors musculo-squelettiques.

Dès 2014, une vtase enquête épidémiologique srea menée auprès des salariés et des employeurs.

L'analyse des résultats de ctete enquête sevirra de bsae à une réflexion sur de fueurts acnitos de prévention.

Article 8 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le présent acorcd est apllbcapie à cpeotmr du pemerir mios sianuvt sa puclтiaiobn au Jaronul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les peratis santgiaires considèrent que la tnosssarmiin des compétences par les salariés âgés tuot au lnog de luer vie pnsflnereosloie ctionutse un axe privilégié, cmtpoe tneu de luer expérience, de luer savoir-faire et de luer cnnanoasisce de l'entreprise.

La tsisanosrmin des siaovrs est favorisée par la cnuitisoottn d'équipes mixets qui tinneent ctopme des etsiprexes et des expériences professionnelles.

Les etpsiererns de la bnrcahe s'engagent à fsvoaierr la tisasmorinsn des saovirs et des savoir-faire en développant l'action du tutorat.

Les minssois d'accueil, d'accompagnement ou de pragiaarne des salariés nmveleueonlt recrutés par les eenstrripes concernées par le présent acrcod dvoenrt être proposées en priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Ainsi, dnas le cdare d'une cottsniiuton de juyrs d'examen, notamment, dnas le crade d'une démarche de tpye VAE, d'une csmiiosomn d'évaluation de certiciaft de qiutiaolfacin prsfennlsilooee ou du conrcous « Un des mirueells oeurrvis de Farcne », les salariés âgés de 50 ans et plus, s'ils répondent aux critères d'expérience rqeius puor être jruy d'examen et dès lros qu'ils snot volontaires, dvronet être sollicités en priorité.

Par ailleurs, la bcrhnae pilfossronenele a initié une rénovation des cetitcraifs de qitailcuafion pefsierlnloonse (CQP).

Dans ce cadre, elle met en pclae un paorucrs de peitoissrifoasannoln décliné en tiros nauivex :

? la découverte des métiers ;

? l'acquisition du métier ;

? l'acquisition de compétences en management/gestion.

La ntooin de prcuaros fiat apparaître une nécessité de tartetnmsre le savoir, le savoir-faire, le savoir-être et le saiovr « fiare fiare » capitalisés par les salariés âgés au corus de lreus expériences professionnelles.

Le pcuroars de prstlfeiosasioaoninn a netmanomt puor finalité de fidéliser au sien de la bnahrce des pnilsfesrnoeos aguerris, sbucsitlpees de reerndrpe des commerces.

La branche a puor spécificité d'avoir instauré un tutorat, ooailtgribe dès le démarrage d'une fotroiamn en arlncenate menant à un CQP.

Enfin, dnas les oaneimsrgs de fmiorotan habilités par la CPNE, il est fiat aeppl à des peoslsonrneifs formés à la pédagogie puor ttartnresme les srovias et compétences nécessaires à l'exercice de leurs métiers.

Article 9 - Actions pour aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Le présent arcocd est aailpclpbe à ctmpoer du preiemr mios sinauvt sa pltauoibcin au Jurnoal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Pour accéder deertnemict à l'aide de 4 000 ? par an paendnt 3 ans versée dnas le carde du crtaont de génération, les eenisprrtes de 50 à mions de 300 salariés ou aenatprpnat à un gpoure de 50 à mions de 300 salariés reanvelt d'une bhcanre sgiirtnaae du présent acorcd dvernot trnteatrsme un dtiiangsoc sur l'emploi des salariés jeneus et des salariés âgés dnas l'entreprise à l'administration dnas le crade de luer dnaedme d'aide.

Afin d'aider ces eisneeprtrs à mrtete en pclae une gtoiesn avicte des âges, les ptaeirs au présent accrod cmuqueionmrnot sur les otulis existants.

L'observatoire des métiers de la bhrcnae s'attachera à rsneceer et à dsffeiur les beonns peuatriqs des etpiseenrrs en matière de rneurceemtt des jeunes, d'embauche et de minteain dnas l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle et de tsinsramosin des compétences.

Les pinrrtaeeas saoiucx ieonomfnrrt salariés et entsrerepis sur l'analyse effectuée par l'observatoire des métiers.

Dans le cdare des cinnooitumcams sur les otluis de gesiton des âges et sur les résultats du rencsneemet des boenns pratiques, les preanitaers soauicx vilelrenot à aettrir l'attention des eitserernps sur les problématiques d'égalité plniesfslonroee ernte fmeems et hommes, de mixité dnas les eolmips et, puls généralement, d'égal accès à l'emploi et à la formation.
A cet égard, il est rappelé, conformément à l'accord ritaelf à l'égalité possfienrlnolee ernte les fememes et les heomms du 9 jlieult 2010, que les eenirptsres dvrneot vlieelr à créer des oituls de communication, iertnens et externes, adaptés à lures caractéristiques et destinés à prmiovoour l'égalité pisoeorllesnnfe ertne les fmemes et les hommes.
Les pntereairas scuiaox sotieanuht également que ce seujt pssiue être évoqué naemotmnt lros des journées d'intégration de nouauvex salariés ou dnas le cdare du stie internet/intranet de l'entreprise.

Article 10 - Calendrier prévisionnel en annexe

Le présent acorcd est appallcbie à ceptmor du pieremr mios siuvnat sa pouiicabtln au Jorunal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les etgnnmeegas pirs dnas le présent accrod fnot l'objet d'un celridaner prévisionnel, annexé aiudt accord.

Article 11 - Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord

Le présent acrocd est abiplpalce à cteopmr du peerimr mios snuavit sa plaiiuobtcn au Jrunaol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les ptieerarnas suicaox se réuniront une fios par an puor firae le pnoit sur les avancées fietas sur les egmegatnens pris.
Ils dmdeaennrot à cet effet une tssmiiaronsn des données raitveles à l'emploi des salariés âgés et des jenues à AG2R-La Mondiale, AGEFOS-PME et sileicotrolnt l'observatoire des métiers.

Article 12 - Publicité

Le présent accrod est aliplapbce à cmtpeor du pmereir mios sainuvt sa puoalbicitn au Jaounrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les paraentries sauciox iofmernnrot les entseerrips et lerus salariés de la ccnlsoioun du présent acocrd et de son extension.

Article 13 - Dépôt. – Effet. – Extension

Le présent acrocd est alpcplbaie à ceoptmr du perimer mios svnauit sa putclibaoin au Jounarl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent arcocd est cclonu puor 3 ans.
Les ptaeris siertgaians cvnnneeniot de demander, snas délai, son extension.
Le présent acocrd est aliacpplbe à cptmoer du pmierer mios suiavnt sa piticolbaun au Jarnuol officiel.
La FNPDL est chargée des formalités nécessaires.

Article - Annexe

Le présent aocrcd est albpapclie à cpteomr du pereimr mios siavnut sa plicauobtin au Jranuol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Calendrier prévisionnel des atocnis prévues dnas l'avenant n° 115 rialetf à la msie en ?uvre du cnrotat de génération

Actions envisagées	Échéance	Modalités de svuii et d'évaluation de luer réalisation
Embauche de 3 000 jeneus en CDI	2017	Rapport de branche
Information des jeuens sur les métiers, la branche	Courant 2014	Retour par l'observatoire des métiers et l'AGEFOS (bilan annuel)
Formation en alnetrcane de 3 000 jeunes	2017	Retour AEOFGS (bilan annuel)
Hausse de 2 % des emcebuahs de salariés âgés de puls de 50 ans	Annuel, panndet 3 ans	Retour par l'institution de prévoyance
Entretien psensnoirfoel de socdene prtiae de carrière	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Priorité d'examen de dmneade de DIF par les salariés de puls de 50 ans	Immédiat	Retour AGFOES (bilan annuel)
Enveloppe financière spécifique puor psire en cgrhae pirririaote des fntomaiors des 50 ans et plus	Immédiat	Retour AOFGES (bilan annuel)
Accès de 5 % des salariés de 50 ans et puls à une démarche VAE	2017	Retour AGEFOS
Au mnios une aicotn de fiaomrotn puor 30 % des salariés âgés de 50 ans et plus	Immédiat	Retour AGEFOS
Mise en pacle du peoarspst foiotmran (modèle)	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Garantie de rémunération en cas de ransmeceselt du salarié de 50 ans et puls dnas un poste de qtafluaiiocin inférieure	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Utilisation du CET puor le congé de fin de carrière des salariés de 50 ans et plus	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Action cnrote les tbroules musculo-squelettiques	2014-2015	Suivi dnas le crdae du comité d'experts
Proposition en priorité aux salariés de 50 ans et puls de msiisons d'accueil, d'accompagnement et de paaargnire des nouevaux embauchés	Immédiat	Enquêtes auprès des entreprises
Proposition en priorité aux salariés de 50 ans et puls d'être jruy d'examen	Immédiat	Analyse résultats des CQP
Parcours pnenossioferl (rénovation CQP)	2014	Analyse résultats des CQP
Tutorat	Déjà aictf ? à pérenniser	Retour AEOGFS (bilan annuel)

Professionnels fumeroarts dnas les osraiemngs de formation	Déjà aitcf ? à pérenniser	Analyse fmoaiortn dnas la branche
Communication d'outils puor le dgaotinisc préalable	Deuxième trimestre 2014	

Avenant n 105 du 21 octobre 2013 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	FNDPL ; FNDE ; UNFD.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les ateilcrs L. 2232-21 et svaiunts du cdoe du triaavl visent à développer la négociation cevitlloce en l'absence de délégués siuyndcax dnas l'entreprise, en aosuntiart les représentants élus du pnnorseel à négocier et cunlocre des ardccos collectifs.
Ainsi, au sien des erpenrisets dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, en l'absence de délégués saiyucndx dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du peosnrenl désigné cmome délégué sncdiyal dnas l'entreprise de mions de 50 salariés, il puet être procédé à une négociation cliotcevle dérogatoire aevc les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation uuniqe du poennsrel ou, à défaut, les délégués du personnel, étant précisé que la contiiodn d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au nevaiu de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.
Ces aoccdrs n'ont cdepannet d'existence jrqiduuie que s'ils ont ntmeanomt été validés par une cosmisiomn prairtiae dtie de « vilatodian des arocdcs ctfillcoes » créée au niaveu de la branche.
La bncarhe étant constituée mtionreajeimrat d'entreprises de moins de 200 salariés, les pentreriaas scuoiax ont décidé de créer une cosommsiin pirairate de vtioiladan des adorccs collectifs.
Il a été cevonnu ce qui siut :

1. Feoemnciotnnnt de la cisiosmomn
1.1. Rôle de la ciommisosn

Conformément à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la validité des arcdocs d'entreprise ou d'établissement négociés et colnucs seoln l'article L. 2332-21 du cdoe du travial est subordonnée à luer cniculoosn par des mberems ttleuiairs élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnneeorsl treilitaus représentant la majorité des sfguraefs exprimés lros des dernières élections plfernossloeiens et à l'approbation par la cmmsosoiin pirrataie de bnharce définie par le présent accord.
La csoomiismn piartriae de bhrncae a puor mssioin de contrôler que les arcocds clcoetlfis qui lui snot smuois n'enfreignent pas les diniiotsopss législatives, réglementaires ou coeoenlinlvntnes en vigueur.

1.2. Cmooipsiotn

La cosmisoimn pitararie de brhncae cnopremd :
? un représentant de cahuqe oiasiroagtnn sacliydne de salariés représentative dnas la brnhace ;
? un représentant de chqaue otagsaiinron pselfnilrooesne d'employeurs dnas la branche.
La présidence de la coiomsimsn est assurée par le président de la coiimmsosn nanltoaie de négociation.

Communication des bonnes pratiques	2014	Retour de l'observatoire des métiers à la CNN

1.3. Règlement intérieur

La csoismoimn paairirte de vtiodalain des aodrccs est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :
? de ciaovocontn des membres, y comiprs les délais ;
? d'organisation et de déroulement des réunions.

1.4. Secrétariat de la csmsmoiion

Le secrétariat de la csoimsmion piiarrate de viaialotdn des acocrds est assuré par le secrétariat de la csimmooisn nanoilate de négociation.
Le secrétariat aucsce réception du diosesr de dmeadne de vaotaldiin par l'employeur.
L'ordre du juor de la réunion de la csmiioomsn est déterminé par le secrétariat à patirr des sniesais reçues.

1.5. Réunions de la cimmsoiosn

La coismsimon se réunit au puls trad dnas les 2 mios saunivt la sinaise par l'entreprise, sur cvoanociton du secrétariat.

2. Snasiie de la csiomimosn : thèmes de négociations concernés

Les acdcors clnoucs dnas le carde de la négociation dérogatoire d'entreprise ne puvenet petorr que sur des mreuses dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aoccrd collectif, à l'exception des acrcods de méthode prévus par les dopnitiossis de l'article L. 1233-21 du cdoe du travail, prnotat sur les modalités de ciaotntlsoun et d'information du comité d'entreprise en cas de lmeieicnecnt économique de 10 salariés ou puls sur 30 jours.

3. Procédure de vadolaitin des arcocds
3.1. Modalités de sniisae

La dandeme de vdoilaaitn effectuée par l'entreprise diot ctmoorepr les éléments snvaitus :
? cpoie de l'information préalable, conformément aux diotniosspis légales, adressée en lettre recommandée aevc aivs réception par l'employeur au siège naaonitl de cqauhe otsaniagorin sydalcine et plrotaane représentative de la branche, sur sa décision d'engager des négociations ccovelietls ;
? un elpxmeriae ornigial de l'accord siuoms à voadlitian en viesron numérique et vosiern ppaeir ;
? une cipoe du frimoualre Cerfa du procès-verbal des dernières élections des représentants du persneonl aynat signé l'accord ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise, la naurte de l'instance représentative au sien de laeqlule l'accord a été signé, le nom des élus de cttee incntase aanyt signé l'accord.
Tout doiessr de dnamdee ioecpnmlt frea l'objet d'irrecevabilité de la prat du secrétariat de la cmsioomsin et ne srea pas irnsict à l'ordre du juor de la réunion de la commission.

3.2. Décisions

Pour caqhue aoccrd qui lui est soumis, la comssomiin paiairtre rend, conformément aux dpsitiiosnos légales :
? un aivs de viadiltoan ;
? ou un aivs motivé de rejet.
Le reejt motivé de l'accord rnievet à considérer l'accord réputé non écrit.
Un pivouor puet être attribué aux mbremes présents.
Conformément aux dssotonipiis légales, en l'absence de réponse de la prat de la cmoiomsisn dnas le délai de 4 mios à cetmpor de

l'avis de réception de l'envoi du disoesr complet, l'accord est réputé validé.
L'avis rdneu par la cmssimioon n'exclut pas le rocuers aux tribunaux.
Les décisions snot prises à la majorité spmile des prnnosees présentes ou représentées et le vtoe est réalisé par collège sloen la répartition sauntvie :
? toirs viox puor cauhqe oargiostainn sladicyne de salariés ;
? cniq viox puor chaque oragitisnoan patronale.
La naciotoitifn de la décision de la cosioimmsn est effectuée par le président de la cissmiomon niaatnloe de négociation.

3.3. Confidentialité des drssioes présentés à la cimosimson

Les mmeerbs de la cmiososimn s'engagent à rtpeesecr la confidentialité des dossiers.

4. Dépôt. ? Effet. ? Ensoeixtn

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée.
Les peirats saeagirntis cnnnonievet de demander, snas délai, son extension.
Le présent aorccd est abpllpiace à cmoetpr du prmeeir mios snvuait sa pbiouialtcn au Jurnoal officiel.
La FDNPL est chargée des formalités nécessaires.

Adhésion par lettre du 29 mars 2017 de la FECP à la convention collective nationale et à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme

En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2017

Paris, le 29 mras 2017.
Fédération de l'épicerie et du ccmrmeoe de proximité
14, rue Bassano
75016 Paris
Monsieur,
Créée en février 2014, la fédération de l'épicerie et du cermmcoe de proximité a puor moiissn de défendre les intérêts moraux et matériels cumnoms aux erisetenprs ou psenernos phyiseuqs en activité, exntlaopit un ou plesuirus mingaass de cmecorme de proximité à dmntinaoe aitnimelrae qu'ils seinot ou non en rtliaeon aevc un réseau de maagsin suos enseigne.
La FCEP réunit aujourd'hui puls de 3 500 mmreebs adhérents eolnympat puls de 15 000 collaborateurs, et dnot la pplaurt alpiuenqpt la cotnvonein cevilotlce du cmcermoe de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pdioruts laitiers.
C'est pourquoi, la fédération de l'épicerie et du ccemrmoe de proximité a été, en otrcobe 2016, cdtaiadne à la resiacasnncone de sa représentativité dnas le cmahp cninnteovnoel de l'IDCC 1505.
En outre, et conformément aux diitonpisoss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos inmnofros de l'adhésion de la FCEP :
? à la cnvneoooitn clelotivce nlaainote du cocemmre de détail des ftuirs et légumes, épicerie et podutris lteraiis et aux teetxs qui lui snot annexés ? ;
? et à l'accord du 13 srtmepebe 2000 rliteaf au développement du piismtaarre dnas la branche.
Nous vuos pinors de recevoir, Mueisnor le président, l'expression de nos sloaautnits distinguées.

Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de la FGTA FO de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences

En vigueur en date du 25 janv. 2018

Paris, le 17 obcotre 2017.

FGTA FO, 7, pssagae Tenaille, 75680 Piras Cdeex 14, à la dtiocrien générale du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En ma qualité de représentant de la fédération générale des tavllreraius de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et activités axennes (FO), oitiarosgann synlcdiae sairgtanie de l'accord de bnchare « reatilf à la frtoaiomn psosefrinellone à l'emploi et aux compétences » cclnou le 9 février 2015 et étendu par arrêté du 18 jiun 2015 (publié au Jauronl ociffeil du 2 julilet 2015), j'ai l'honneur de vuos transmettre, en axnnee de la présente, les copies des curorries de déclaration de dénonciation ddiut accord, notifiés à l'ensemble des saatrnigeis en aacotpipiln de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Je vuos précise en effet que l'accord de brnache du 9 février 2015 a été dénoncé par la fédération générale des tlrliaeuarvs de l'agriculture l'alimentation, des tacbas et activités anxnees FO et par Saeruvs ccromeme également sgirianate ddiut accord.

Conformément à l'article D. 2231-8 du cdoe du travail, nuos vuos recminoers de bein voiulor nuos firae pairnevr un récépissé du présent dépôt, et ce aifn que le délai de préavis prévu par les dioiitosspns de l'article L. 2261-9 du cdoe du tviaral pissue cneemcomr à courir.

En vuos raicrnemet puor l'accueil forblaave que vuos réserverez à la présente,

Je vuos pire d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos sincères salutations.
Le secrétaire fédéral.

Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de Saveurs commerce de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences

En vigueur en date du 25 janv. 2018

Paris, le 17 ortbcoe 2017.

Saveurs commerce, 5, rue des Reculettes, 75013 Paris, à la deicotirn générale du travail, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En ma qualité de représentante de Srveaus cceomrme (anciennement l'union nntlaaioe des sycnatids de détaillants en fruits, légumes et prieurms [UNFD]), ooiiganrstan plronatae snttiagirae de l'accord de banchre « retilaf à la foioramtn peosloesrfnline à l'emploi et aux compétences » clocnu le 9 février 2015 et étendu par arrêté du 18 jiun 2015 (publié au Jouranl officeil du 2 jeuillt 2015), j'ai l'honneur de vuos transmettre, en annexe de la présente, les coepis des crueiorrs de déclaration de dénonciation dduit accord, notifiés à l'ensemble des signataires, en alpaoctipin de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Je vuos précise en efeft que l'accord de bacrhne du 9 février 2015 a été dénoncé par Suervas crecomme et par la fédération générale des tervauairlls de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et activités annxees (FO) également sgitanaire diudt accord.

Conformément à l'article D. 2231-8 du cdoe du travail, nuos vuos rcoirmenes de bein vuiolor nuos firae praievnr un récépissé du présent dépôt, et ce, aifn que le délai de préavis prévu par les doiiotisnsps de l'article L. 2261-9 du cdoe du tarvial pisuse cenomcmer à courir.

En vuos raireecnmt puor l'accueil fvoarlabe que vuos réserverez à la présente,

Je vuos pire d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos sincères salutations.

La présidente.

Avenant n 131 du 12 novembre 2018 à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs Cmcmoere ; FECP,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À la fin de l'article 1er de l'accord piartraie sur le développement du ptrisaramie du 13 sepmertbe 2000, il est ajouté un novuel alinéa rédigé cmome siut :

« L'association puor le développement du ptrraiisame (ADP) adpote les règles de délibération saivunets :
? le collège des ogstoiraianns représentatives des salariés et le collège des oonaiargntsis représentatives des eyepurmols disposent, chacun, d'un nombre égal de viox ;
? au sien de cuhacn de ces collèges, cqhuae ostinagrioan délibère aevc le pdios de représentativité arrêté tuos les 4 ans par le mrinstie du tvriaal ;
? puor être valides, les délibérations doveint rlilcieuer la majorité des viox au sien de cquhae collège. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 2 « Catootsiin » est inchangé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3 « Aafcetifotn des ciitoatnsos » est modifié cmmoe siut :

« Le mnantot des ctniaooists rileeucli par l'association piirrtaae (ADP) srea affecté à l'exercice du diort à la négociation ctlclivoee des salariés et des epmelyuors et à l'information de ceux-ci sloen les modalités suenitavs :

? 25 % affectés à l'association puor le développement du pstiiramrae (ADP), nmanmtoet puor fnaenicr :
?? les chegars de fnimeoconnntet de l'association (ADP) ;
?? la préparation et l'organisation de réunions paaeririts ;
?? la faotiormn et l'information des négociateurs paiierrtas ;
?? les études nécessaires ;
?? l'information et l'accompagnement des salariés et des eomeluprys puor mttere en ?uvre des méthodes inaontenvs d'organisation du travail.
Ces faris peuenvt être des faris de déplacement, des frias de salaires, de secrétariat, d'édition, etc.

? 37,5 % affectés au fnncaneimet de l'exercice du driot à la négociation ctlloeicve des salariés répartis etnre les oatsinairgons syidnalecs rnecenous représentatives de la manière stavunie :
?? 50 % à prats égales ;
?? 25 % soeln la présence aux réunions preriaatis liées à la négociation ceiltclvoe ;
?? 25 % sleon le pncreuatgoe de représentativité ;

Accord du 12 février 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

? 37,5 % affectés au fcnaneenmit de l'exercice du driot à la négociation clcotlieve des ermoeylups répartis enrte les ortiiaannogss prnlenfelosseios ronuenecs représentatives soeln l'audience de représentativité de cnuchae consacrée par l'arrêté de représentativité en vigueur.

Le fncinanmeet des anicots d'information se frea auprès des erinestrpes ralnveet de la CCN n° 3244 (IDCC 1505). Ces atoncis anourt puor oebjt piiacpnrl l'information des salariés et des ermyuoepls sur le cahmp conventionnel, les modalités d'application de la CCN, la prévoyance, la fmiotroan iilnaite et continue, le tmeps de travail, l'emploi dnas le secteur. Ces anitcos pnorrout pnedrre la frome d'articles dnas les juaounrx professionnels, de dépliants, de brochures, de sntads d'information, de sties Ineetnrt ou artues mneyos nécessaires, acceptés préalablement par l'association pritraiae (ADP).

L'association partariie rrenda cotpme alneennuelmt à la cosommisin paratiire nlaanotie de la manière dnot snot utilisés les fodns ainsi collectés.

Après l'approbation des cptmeos de l'association pirraiate (ADP), les éventuels excédents de l'exercice cols snroet répartis à patrs égales ertne les duex collèges et affectés au sien des collèges solen les modalités définies ci-dessus. »

Article 4 - Date d'application et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aneanvt pnred eefft au 1er jnivaer 2018.

Le présent anaenvt srea déposé auprès des svieecrs cuetnarx du mniitsre chargé du tvaaril puor contrôle de légalité ansii qu'au gfrfee du cseinol des prud'hommes de Paris.

Les ptraeis cnvineennot de déléguer à la fédération servuas cecmmroe les formalités de dépôt et de publicité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les prietas sitgnieraas etnedennt rpleaper luer anmatehectt au daloigue social, luer volonté de crtnrsiuoe et développer des reaintols siacloes ovteures et responsables, dnas le scoui du développement des enseterpirs de la bhancre et de l'emploi.

Les réformes meiss en ?uvre puor la détermination de la représentativité des onoinitgrasas persfioeenolnlss d'employeurs et les oasangroniits scidalenys de salariés coefnnrtot la pcale et le rôle des pnraetiears suaocix dnas la démocratie scialoe et rcfrneneot asnii luer légitimité dnas la création de nromes iuesss de la négociation collective.

Les pirteas stignaieras sotahinuet par conséquent, mnesoeidrr le fonnnonteimect du pamitrsiare dnas la banhcre en y intégrant les eeffts de la représentativité.

Elles cfnrmoeint qu'un fncaennmeit attaché au pamtiarisre est ilibnnssdepae puor asreusr le sivui de la coovninetn collective, de son fonctionnement, des antcois de piorotomn de la bnhcrae et du développement du dlioguae social.

Compte tneu de la nrtaue du présent avenant, ce drineer ne cotprmoe pas de dsoiisntiops spécifiques aux ernsrpeties de mions de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs cmrecome ; FECP,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

Le cmhap d'application psneionrofesl et teirtrroial du présent acocrd est celui établi à l'article ? 1.1 de la ctonevnoin cecvltiole du cmercmoe de détail des fturis et légumes, épicerie et putdoris ltaeiris (IDCC 1505) qui conusitte le txtee de référence du cdrae socail de la branche.

Article 2 - Missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

La CNPPI a puor pralcpeinis mnisisos de :
? représenter la branche, nemaontmt dnas l'appui aux eerrtipnses et vis-à-vis des piuoorvs plicubs ;
? négocier au nviaeu de la bchrnae les accrods nmeaomtnt dnas les cinntoiods visées au cairpthe Ier du trite IV du cdoe du traiavl ;
? établir son caildnerer de négociations ;
? execrer un rôle de vielle sur les cnidiootns de taravil et l'emploi ;
?*établir un rorpapt aunenl d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données ntlnaiaoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 ; ce rroappt cemonprd un bialn des adroccs cfltocleis d'entreprise cculnos dnas le cdrae du trtie II, des crthiapes Ier et III du trtie III et des trteis IV et V du lrive Ier de la troisième partie, en pcietailrur de l'impact de ces aodcrcs sur les cnidnotois de tivaral des salariés et sur la ccornurecne etrne les eeirtnsrpes de la bharnce et formule, le cas échéant, des rminaoctomneads destinées à répondre aux difficultés identifiées* (1) ;
? rdenre un aivs à la dmanede d'une jiirictuodn sur l'interprétation d'une coneivotnn ou d'un acocrd clilctoef dnas les cdnonitois mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Ctete dmandee d'avis puet également émaner, à ttrie ieddiunvil ou collectif, d'un salarié ou d'une etrnrpesie rvelanet du camhp d'application de la branche. Les modalités de saniise et d'instruction des dmeneads d'avis de la CPNPI puor sa compétence « interprétation » snot précisées dnas le règlement intérieur prévu à l'article 6 du présent accord.

La CPPNI assure également la misiosn de cooinclaitin en cas de différend né de l'application de la civonnteon clilvotcee du cmrmcoee de détail de futirs et légumes, épicerie et potdruis lretaiis que ce siot à trite clltcioef ou individuel.

Enfin, elle erecxe les misisnos de l'observatoire ptrariaie de la négociation civtelcloe et est destinataire, à ce titre, des acrdocs d'entreprise ou d'établissement clconus puor la msie en ?uvre d'une dptioiisson législative.

La CPPNI se réunit a mniima hiut fios par an. Elle établit lros d'une réunion plénière du deinerr trmsreite précédant l'année A son crdleniear de réunions en plfaniaint les négociations oliagteoirbs et les thèmes identifiés comme daevnt fraie l'objet d'une négociation ou discussion. Cette ptiaalfnciion cinotuste le sloce de l'agenda siaocl de la Branche.

(1) Triet étendu suos réserve du rcseept des dptsnoiisios du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 srpteembe 2018 puor la liberté de csohiir son aenvir professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

La CPNPI se cpsomoe de représentants désignés par les onroatasnigis prninlfseelsooes praotaelns représentatives dnas la Barnche et les oaragnisoitns scieynlads représentatives de salariés de la Bnhcrae qui froenmt asnii le collège paoanrtl et le collège salarié. Le nrobme mxmaium de représentants puor chquae otaioiransgn est fixé à deux. En cas d'absence de ses représentants, une ogsroantaiin puet rtmrteee son poivuor à une aurte ootiragainsn du même collège.

Les praetis rlleppanet que les représentants mandatés par luer oiarsgitnaon salcniyde de salariés au sien de la CPPNI et des sous-commissions pirtieraas créées par la brnchae bénéficient de la pocoreittn prévue par les doniisstopis légales aebpcallips en cas de licenciement.

Article 4 - Règles de délibération
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

Afin de recepetsr l'esprit du paritarisme, cauqhe oarinagitson représentative dnas la bnhrace délibère en fiotconn des règles définies dnas le règlement intérieur de la CPPNI, puor son collège.

À cuaqhe msreue d'audience fiaasnt l'objet de la pcaibouiltn d'un arrêté ministériel, le pdois de représentativité puor les ongatoanisirs plaoanters et de salariés est précisé dnas le règlement intérieur.

Ces doisopnsiits s'appliquent à l'ensemble des innscaets pairtaries de la branche.

Article 5 - Secrétariat et transmission des accords collectifs
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'association puor le développement du pratsiiarme dnas le seeuctr des ceorcmmes de détail de fritus et légumes, épicerie et prtidous laitiers, ssie au 14, rue des Reculettes, 75013 Paris, contact@adp-alim.fr, 01-85-60-57-00.(1)

Les aoccrds d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le rpeos qtoudiien et les jruos fériés, les congés et le ctpmoe épargne-temps snot tansimrs au secrétariat de la CNPPI après ssiorsppeun par la ptaire la puls detlniige des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires. Cttee dernière imonfre les mberems de la CPPNI de cttee transmission.

Le secrétariat réceptionne les aroccds tansmirs par creiruor pastol ou électronique.

Il tsmenrat l'accord aux mremebs de la CPPNI par cieruror ptoasl ou électronique.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpset des actilres L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du ppricine d'égalité à veular csntlloountinetie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtrois de l'homme et du ceotyin du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctoitntsiuon de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Citasosan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

Un règlement intérieur à la CNPPI précisant ses modalités de feocinnmtonnet en déclinaison du présent arcocd est approuvé en réunion plénière après santiugre du dit accord. Ce règlement intérieur est modifié en tnat que de beison par la CPPNI.

Article 7 - Commission de conciliation
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

La CIPPNC est compétente puor débattre de tuot différend à caractère iivduinedl ou cteloiclf né de l'application de la cioontevnn cvlocltiee nlnaaoite de banhcre (après aivs le cas échéant de la CNPPI dnas sa compétence Interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au nveaiu de l'entreprise.

Les compétences conférées à ctete csmiiomson n'excluent en acuune façon les veios de ruceros decerits auprès des intasencs judiciaires.

La cmioissomn est sisaie par l'une qnculqouee des ptireas sntaigriaes et se réunit dnas les 3 mios siauvnt la dtae de saisine. (1)

Les fairs occasionnés par la picorpiaattin des salariés désignés par les onrosaaintigs sledanicys (dans la litime de duex salariés par syndicat) snot indemnisés sunaivt le barème annexé au règlement intérieur de la CPPNI.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeest du pinpcrie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de Csoisaatn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 8 - Date d'effet et durée de l'accord

Le présent acocrd est coclnu puor une durée indéterminée et pnrreda efeft à cemtopr de sa dtae de signature.

Article 9 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

Le présent acorcd purora être révisé ou dénoncé selon les continiods prévues par les dtsinopisois légales.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

Le présent aocrcd srea adressé par une oangsritioan paatlnore représentative dnas la brnache et son eetnixosn srea demandée snas délai, et ce, conformément aux disosnoiptis légales en vigueur.

Article - Préambule

Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs cmeomrce ; FECP ; FNSCMF ; 2CP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aoccrd s'applique aux eertrsineps etannrt dnas le cmahp d'application de la cvntnoieon ctvocleile nniltaoae du coecmrme de détail des furits et légumes, épicerie et pdriouts ltiaries (IDCC 1505).

Article 2 - Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Ce dipitosisf puet être mobilisé dnas le crdae de potrjes ccinttouosrs ernte les eolpumerys et les salariés puor luer pemrrette de cheagnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptroomion sicoale ou plsoonenrifelse par la réalisation de fomrtioans ciieftnaerts ou d'actions de fmoatiron pertteamnt de fraie vaidler les aicuqs de l'expérience (VAE).

Il puet également petrretme l'acquisition du scole de cssncinaaones et de compétences.

Article 3 - Salariés concernés par le dispositif
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La ptmiooron ou la reiosoervcnn par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dnot la qtiuiofacalin est iasuinfstnfe au rrgaed de l'évolution des tnicgelohoes ou de l'organisation du tvarail et qui snot :
? en CDI à tpems coepmlt ou à tpems pterial ;
? en cnrtaot uqiune d'insertion à durée indéterminée ;
? en activité partielle, qeul que siot luer crtanot de travail, conformément aux dotspisniios des aicrlets R. 5122-1 et siuntavs du cdoe du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne dnoivet pas aiovr aeinttt un nviaeu de quitlcaoaiifn sanctionné par une ctctaiefoirin pslsrnfileoonee enregistrée au répertoire ntaaionl

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

La brnache du cemmroce de détail des futris et légumes, épicerie et ptiuords laitiers, frote d'un dgiloaue saiocl rcihe et ctrociutsnf mené depius 30 ans, entend puvrioruse ce dgaoulie prtiariae au tverars la msie en palce de la neuollve intnasce de négociation et d'interprétation prévue par la loi de mrdnsoiieoatn du dugailoe social. Aussi, vu les dtsionoiisps de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et du décret n° 2016-1556, les ptneriareas soicaux décident de créer par le présent arcocd une ciiosmmson praiitrae penmtrneae de négociation et d'interprétation (CPPNI). Par vioe de conséquence cet acocrd alunne et rpelcmae ttueos les dsiinotpoiss de la ctnoveionn cvcotlliee de la bhacnre (3244 - ICDC 1505) rveleiats aux ietacsnns pareaitirs et nmmnoatet les atecrils 1.8,1.9 et 1.10.

Cet aocrcd prend nmaeontmt en cmopte les neelvulos dnoostipiiss ailcabpelps en tremes de représentativité dnas la branche.

Compte tneu de la ntruae de cet accord, ce deirenr ne ctrompoe pas de dsotopisiin spécifique aux estrnerpies de mions de 50 salariés.

des cotnitieafrcis plselrieoofensns (RNCP). Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, cttee qoifuaaiicltn diot être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

Article 4 - Liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Conformément aux diossiopitns légales et réglementaires, les peeanaitrrs suioacx cneenovinnt de définir la ltise des citcaornfteiis éligibles au diposistif de promioton ou de rneescviroon par l'alternance (Pro-A), friugnat en axnene du présent accord.

Article 4.1 - Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Dans un cxentote de tarsrifnomtaon rdaipe des métiers, de feorts muntiaots technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les ptireeraans sacouix stoauiehnt aopacnegcmr :
? les salariés dnas le développement de lures compétences et luer évolution pnonfsolelrisee ;
? et les entreprises, qui dovinet rrecnefor luer attractivité et luer compétitivité dnas un eeinneonrmvnt citecrunnorel et en cntsantoe évolution des tceqehunis et des métiers.

Dans cet objectif, les peanrreatis sacouix définissent la lstie des ctfeorntcaiis éligibles à la pmotroion ou rrionscveeon par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant namomtent sur l'étude EEDC rvlaeite à l'impact du dgtiail dnas les enitrseerps du commerce, menée par l'observatoire proicetspf du comercme suos l'égide du ministère du travail.

Après alsanye de ces données et reecuil des bniesos auprès des entreprises, ils ont identifié tiors thématiques puor lslqeeules l'actualisation des compétences couittnse un eejnu mejaur puor aetcpiinr l'obsolescence de ctnaieers compétences, gaiatnrr l'employabilité des salariés et ausesrr la pérennité des eerprnistes du comrmece de détail de ftrius et légumes, épicerie et potiruds laitiers, à soiavr :
? la gotsien de la roaeitln clenit ;
? l'optimisation de la chaîne liisougqte ; et
? le mgmaneeant de proximité.

Les peanirretas siuacox ont établi une ltsie de cnfcetiaioirts plrilnesoensfeos éligibles à la Pro-A en dnnonat la priorité à qtraue fieamlls de métiers stratégiques dnas le secteur, aifn de :
? répondre aux ejneux socio-économiques ;
? prtemrete aux esiepretrns de la bnarhce de reocfenrr et développer les compétences ;
? acepmcoagnr les salariés dnas luer évolution prslninosfleeoe ; et
? fiare fcae à l'évolution des activités et aux cteengmhnas des copnrtmeoetms des consommateurs.

Les flmiales de métiers en miouattn ou en tension, identifiées par la CPENFP de la branche, snot les senavitus :
? le cmcomree ;
? les savoir-faire aiietmlnares ;
? le maneagment ;
? la logistique.

Les pteearainrs scaiuox iqunendit que les cicaotrinfties visées dnas la liste fnaigurt en annexe du présent accord, cinntsoutet un myoen de prévenir le ruqise d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les pruaocrs professionnels.

Article 4.2 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les pireteaarns siucoax coninveennt que les ctifiiartcnoes complétées, modifiées ou noulvmeelent créées postérieurement à la sraingtue du présent accord, y ciomrps les éventuels CQP de la bnhacre pnlsronefsioele ou CQPI, iinrscts au RNCP, intégreront auauoetmmqetnit la litse définie en axnene du présent accord.(1)

Ils rpnealeplt que ces cfecoiiiatntrs drenovt être en lein aevc les fmeaills de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils cieennnovnt de réexaminer ctete liste, en coisisommn priiarate nlontaaie de l'emploi et de la foomtiarn plrfossolneniee (CPNEFP), cqhaue fios que des asunetmjtes sroent nécessaires en rasoin notamment(2) :
? de monatuits socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou enatvlmrennoeiens inaptamct l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eerrnpsteis de la brcnhae ; ou
? de l'évolution des dpstsnoiiios légales et réglementaires.

(1) Le 1er alinéa de l'article 4.2 est exclu de l'extension en tnat qu'il coirveetnnt aux dionistsiops prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Le 3e alinéa de l'article 4.2 est étendu suos réserve du rpesect de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Durée de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La durée taolte de la Pro-A est cmorispe ernte 6 et 12 mois.

Toutefois, les piaerrtanes scoaiux cneionvennt que la durée du dptsisiiof puet être prolongée jusqu'à 24 mios puor :
? des jneues sriots du système éducatif snas qliiucfoitaan plniolesofesnre et dnot le prcauros antérieur nécessite une rsemie à naievu déterminée lros d'une évaluation préalable ;
? les CQP de la bhnacre pnonsillefseroe ;
? des aoitcns vnaist l'obtention d'une coafriecittin pnosrleesnflioe ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tuot état de cause, les acntios de firoaomtn réalisées dnas le cadre d'une Pro-A rnescteept la durée mmilnaie définie par les dissinootpis légales et conventionnelles.

Article 6 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les actinos de fatorimon aoeissnct :
? des enemngnesteis généraux, psiosenfroelns et tiqneechgluoos dispensés siot par des osmieagnrs de fiormaotn (publics ou privés), siot par l'entreprise lorsqu'elle dsposie d'un srecvie faoriomtn ; et
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ertpnsreie d'une ou puliuesrs activités peisleolfnoersns en rialtoen aevc les qiniauifctolas recherchées.

Dans le cdare d'un puoarrcs de formation, des antiocs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement puenvet être également engagées.

À l'exception du sloce de conniasaecsns et de compétences (CléA), du CléA numérique et des atcoins ptneeamtrt de fraie vdlaeir les aiqucs de l'expérience (VAE), la durée des aonctis de fmorotian réalisées dnas le cdare de la Pro-A est csompire ernte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée taotle du dispositif.

Toutefois, les penreraiats scuioax cnninnoeevt que la durée des aonicts de formation, puet être supérieure à 25 % de la durée tlaote de la Pro-A, puor des aocints préparant à un CQP de la bnachre pesselnonfrolie ou vasint l'obtention d'une ciaftoriectin professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 7 - Mise en œuvre de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La Pro-A puet être msie en ?uvre siot à la dmnedae du salarié, siot à l'initiative de l'employeur. (1)

Avant tuot départ en formation, le caontrt de trivaal diot fiare l'objet d'un anvenat cnclou enrte l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la poormotin ou de la rocrvioeesnn par l'alternance.

Cet annvaet diot être déposé à l'opérateur de compétences sloen les règles aallbiecpps au ctoarnt de professionnalisation, prévues aux aelcrits D. 6325-1 et stnivaus du cdoe du travail.

Les aitocns de friaomton de pitooromn ou de rivesnrooecn par l'alternance pevnuet se dérouler pnaednt le tpems de travail. Dnas ce cas, eells dnnonet leiu au maiinten de la rémunération par l'employeur.

Elles peveunt également se dérouler en tuot ou ptriae en dhores du tmeps de tviaral :
? siot à l'initiative du salarié ;
? siot à l'initiative de l'employeur, après acocrd écrit du salarié, dnas la lmitie de :
? 30 heuers par an et par salarié ; ou
? 2 % du farfiot jruos ou hereus puor les salariés, dnot la durée du tirvaal est fixée par une cniteonovn de fraoift en jrous ou en hreues sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, puet être dénoncé dnas un délai de 8 juors à ceptmor de sa conclusion.

Pendant la durée de ces acinots de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité slcioae rvaliete à la pteoorticn en matière d'accidents du taavril et de meliaads professionnelles.

(1) Le 1er alinéa est étendu suos réserve du rpsceet des dspiotnsoiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jlleuit 2023 - art. 1)

Article 8 - Accompagnement par un tuteur
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Un ttuuer est désigné par l'employeur prami les salariés qualifiés de l'entreprise, puor aocpcemganr caqhue bénéficiaire de la ptoromoin ou rrncosivoeen par l'alternance.

Le salarié csohii puor être tteuur diot être vorloatine et jsiutfier d'une expérience pnnsorelfloiese d'au monis 2 ans dnas une qfcauioliitan en rraoppt aevc l'objectif vise? par la Pro-A.

S'il relpmit ces conditions, l'employeur puet également asuesrr lui-même le tutorat.

Les salariés ou les erelmypous qeul que siot luer statut, amenés à ecxerer ctete msisoin ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une foaotimrn spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne puet erexecr simultanément ses fnonciots auprès de puls de 3 salariés bénéficiaires de cntoatrs d'apprentissage, de psaeolfsiianiorontsn ou de Pro-A. L'employeur, qeul que siot son statut, ne puet aussrer le ttoruat de puls de 2 salariés.

Article 9 - Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le dtisosiipf de la Pro-A est financé par l'opérateur de compétences, dnot relève la branche, conformément aux doiiitpnssos définies dnas le présent accord.

Article 9.1 - Frais financés dans le cadre de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les firas pvunoat être pirs en chgrae dnas le cdrae de la Pro-A, par l'opérateur de compétences dnot relève la branche, snot les sniavtus :
? les firas pédagogiques caronvut nnemotamt les ensetienemngs généraux, preoensnfslios et tcleoioneghqus dispensés lros des aoncits de fairoomtn ;
? les fiars de tpanrrsot et d'hébergement ;
? la rémunération et les cagrhes slaoecis légales et cenenevioltlnnos des salariés lros de luer fmoaroitn ;
? les dépenses exposées par l'entreprise puor cahuqe salarié, ou puor tuot eoeyulmpr de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une aoictn de fiaomtron en qualité de tutuer anisi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 9.2 - Niveaux de prise en charge
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le monnatt fioraitfare des frais prévus à l'article 9.1 du présent aroccd est fixé en CPFNEP et validé en seoitcn paitirare pnieonlsforesle (SPP).

Article 9.3 - Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'opérateur de compétences dnot relève la bhcarne puet financer, au tirte des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du friafot de prsie en craghe défini en CFNEPP et validé en SPP.

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les peiartaerns saicuox cninvenoent que le cnetnou du présent acrocd ne jftiuise pas de prévoir des dioptosnisis spécifiques types, tleels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les pearinetars sucioax plnioett les cnoidintos de msie en ?uvre du présent accord et en asnsuret le suivi, en CPNEFP.

Article 12 - Durée et effet
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée.

Il etnre en veguuir le lmdeianen de la pobailuictn de son arrêté d'extension au Junaorl officiel.

Article 13 - Formalités
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les cnotiodins prévues par les dpoiotnissis légales et réglementaires.

Afin de pvoouir répondre aux sitnloalictois des salariés et des epsintreres de la branche, les parties sntgaairies ceenninvont de ddeaenmr snas délai l'extension du présent acrcod et de rapleper à la dtrcieion générale du tiaravl la nécessité de procéder très rdneaeimpt à son extension.

Les formalités nécessaires à ctete exeonstin seornt effectuées par la pirate la puls diligente, conformément aux ditososnipis légales, et dnas les 15 jours qui suvniet la fin du délai du diort d'opposition.

Article 14 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aorccd puet être révisé conformément aux diiisoptsons des aterlics L. 2261-7 et stinavus du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cindonotis prévues aux ailcrtes L. 2261-9 et snaiutvs du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La loi n° 771-2018 du 5 sermtebpe 2018 puor la liberté de cisihor son anevir pnreosneofisl a profondément réformé le système de la fmtooairn professionnelle, ipmtcanat frmetnoet les esteinrreps et les salariés du secteur.

Dans un cxtnteoe en ctnoantse mitauotn tqhnoliuocege et de ridpae évolution des métiers, la famooirtn psenoelrolnsife est inmprttoae tnat puor les salariés que puor les entreprises.

Les pernaertais sioaucx ont nmtomaent puor otbeicjf d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la bcrhnae aifn de :
? répondre aux binseos en compétences des eepnrteisrs et atpnciier luer mutoatin ;
? aesursr luer pérennité dnas un eneemrvionnnt de puls en puls cncuoeritrenl ;
? iienctr dtaavnage les salariés à être aceutrs de luer évolution posfllnsrenieoe ;
? gintraar luer employabilité ; et
? sécuriser luer puarorcs professionnel.

Pour ce faire, ils sthueaoint fltceiair la msie en ?uvre de la poimtroon ou roocrniseven par l'alternance (Pro-A) puor les salariés de la bacrhne qui vnuleet bénéficier d'une potomorin saolcie ou professionnelle, ou chegnar de métier, et permertte aux eirsnpteers d'anticiper les mnuiotats et l'obsolescence des compétences tuot en répondant à lreus besoins.

Les pearnraetis sociaux, considérant la Pro-A cmmoe un enjeu prioritaire, cenioevnnnt de cclonrue un acorcd spécifique sur ce dispositif, dnas l'attente de la négociation d'un arcocd golabl raleitf à la fatoiromn pnnolierlfsesoe et à l'alternance. Ils sioulnegnt que la Pro-A, qui s'inscrit dnas la putqiloie de fooamrtin pooenfilessnrle définie par la branche, cronutbie au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tnat puor l'entreprise, qui diot rornceefr sa compétitivité dnas un ennrmvnieenot curcretnenoil que puor les salariés, qui dveoint mtanneiir lreus compétences et s'adapter aux changements.
Le présent aocrcd a puor obejt de feixr le crade de la msie en ?uvre du dotssipiif de la poriootmn ou rsrevnoeoicn par l'alternance et son financement.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Annexe
Liste des coatfneitiircs éligibles au dtisopsiif de la ptooiromn et resincoorven par l'alternance dnas la bahrnce du cecrmmoe de détail de fiturs et légumes, épicerie et podutris lartiies

I. ? Cntetxoe

Conscients de la nécessité puor les salariés et les estirpnrees de la brnchae du crcmemoe de détail de fturis et légumes, épicerie et puidotrs laitiers, de rdnree rnpmdieaet eefiicnft le dstsipioif de Pro-A, les prraeaniets sucaoix ont élaboré, conformément à l'article 4 de l'accord du 9 mras 2020, une lsite de coiiitaftcerns pfinnosoeleerlss aifn de :

? répondre aux ejneux socio-économiques, technologiques, sociétaux et/ ou emovenetnnuianrx itpcamnat l'évolution des savoir-faire et des métiers anisi que le rquise d'obsolescence des compétences des salariés ;
? peertrtme aux eernrptseis de la barcnhe de roreenfcr et développer les compétences ;
? amecgoacpnr les salariés dnas luer évolution peisolnsefolnre ; et
? fraie fcae à l'évolution des activités et aux cnenemahgts des ceemnttporoms des consommateurs.

Face à l'évolution des medos de cmaiotoomnsn et de distribution, aux difficultés de rnueetmrect rencontrées par les eseernpirts de la branche, l'adaptation iaenblidssnpe des compétences c?ur de métiers, les pareirtneas soiacux ont donné la priorité à qutrae falemils de métiers puor établir ctete liste.

Ces fielalms de métiers, en muatotin ou en tension, identifiées par la CPFNEP de la branche, snot les sitvneuas :
? le ccmroeme ;
? les savoir-faire anetrilimeas ;
? le mgmneaanet ;
? la logistique.

Les pnreeaartis sciouax innstesit sur la nécessité de mttree en anavt les savoir-faire aiimnertleas dnas lesquels, les eeiestrrpns de la bhrnace ciosnsenant de véritables difficultés de recrutement.

Pour résoudre ces difficultés et répondre aux nolelveus aettents de la clientèle, les ptrieas strangieais sueoaithnt pooovrmiur la Pro-A aifn de :
? aeiipnctr l'inadéquation accélérée des compétences dnas ces métiers en forte tsonein ;
? filaeticr l'élargissement des compétences et luer développement dnas un cnttoxee de mioauntts ipcmatant fetnrmeot les activités ; et
? amaegcncopr les salariés de la bhcnrae dnas luer évolution professionnelle, et la sécurisation de luer parcours.

En fsnioaravt la roioevrcsnen ou la piortoomn par l'alternance, les cfertiociaitns rilveetas à ces métiers snot un enjeu maeujr puor répondre aux bsoiens des errenptseis du ccemmore de détail de futris et légumes, épicerie et pdoiutrs laitiers, dnas le crdae de la goisten prévisionnelle des eiomlps et des compétences (GPEC).

Les prartneeias scioaux rplnlepeat que les cittaiorncfeis visées dnas la lsite ci-dessous, cuntetoinst un meyon de :
? prévenir le rsuiqe d'insuffisance des compétences ;
? accmoapnger les salariés dnas luer pcrarous ;
? les itneicr à être aeructs de luer évolution plonlssnferieoe ;
? asrseur luer employabilité ; et
? sécuriser luer pcoruras professionnel.

II. ? Liste des crenttficoaiis visées (1)

Sanction	Libellé	Niveau	Code RCNP	Date de fin de validité
Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28/07/2025
Titre pnfensoseriol	Préparateur de cmnmedaos en entrepôt	3	34860	28/07/2025
Titre prfenssenooil	Agent manigesair	3	1852	23/02/2024
Titre psionneeofsrl	Conducteur du toaprsrnt rteuoir de marhsaeindcs sur puretor	3	1884	19/01/2024
BEP	Logistique et traronpst	3	7387	01/01/2024
CAP	Opérateur/ opératrice lsqgoiiute	3	22689	01/01/2024
Bac Pro	Logistique	4	1120	01/01/2024
Titre Pro	Technicien (ne) en luiigqtose d'entreposage	4	36237	21/04/2027
Titre Pro	Technicien supérieur/ teccnnniehie supérieure en méthodes et etiitaoloxpn lqitugoise	5	1901	08/03/2023
DUT	Gestion lisiqugote et trorpnsat	5	2462	01/01/2024
BTS	Transport et psraiettnos lusogqiites	5	12798	01/01/2024
Diplôme d'université	Responsable en losquigite et tnsoatrrps	6	36646	01/07/2025
Titre RCNP	Responsable des opérations lqteiosugis	6	35896	15/09/2026
Titre RCNP	Responsable opérationnel de la chaîne lsutqoigie	6	35869	15/09/2024
Titre RCNP	Responsable lqotugiise	6	37080	23/11/2027
Licence pforoleilessnne	Logistique et pagotlie des fulx (fiche nationale)	6	29988	01/01/2024
Licence plsnonrleesiofe	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	01/01/2024
Licence pnsenlrlsifeooe	Management des pscuosres lqsigoiteus (fiche nationale)	6	29992	01/01/2024
Titre RCNP	Manager des opérations leogustiqis itnaeolinnearts	7	36631	01/07/2027
Titre RCNP	Manager aatchs et slppuy cahin	7	34915	14/09/2025
Titre RCNP	Manager acaths et suplpy cahin	7	26146	08/02/2023
Titre RCNP	Manager ahacts et sppluy chian	7	32176	04/01/2024
Titre RCNP	Manager de la slppuy chian et Acaths (MS)	7	32227	18/12/2023
Titre RCNP	Manager des athcas et de la chaîne lotsqgiiue ? Sppuly caihn (MS)	7	36391	25/04/2027
Titre RCNP	Manager de la chaîne liogitusqe et athcas (MS)	7	36980	24/10/2025
Titre RCNP	Manager transport, litsiugqoe et cormmece iinnonatertal	7	35748	08/07/2026
Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	7	34032	31/08/2024
CQP	Boucher	-	32095	04/01/2024
CQP	Vendeur fruits et légumes	-	32097	04/01/2024
CQP	Vendeur fromages	-	32098	04/01/2024
CQP	Vendeur charcuterie	-	32092	04/01/2024
CQP	CQP employé de commerce	-	32447	01/01/2024
CAP	Charcutier tieuartr	3	538	01/01/2024
CAP	Equipier pynlolevat du cmeomcre	3	34947	31/08/2025

MC5	Employé tirutaer	3	958	01/01/2024
CAP	Pâtissier	3	5226	01/01/2024
CAP	Poissonnier	3	5227	01/01/2024
CAP	Boucher	3	6993	01/01/2024
BEP	Boucher cetiauchrr	3	7135	01/01/2024
CAP	Boulanger	3	18704	01/01/2024
CAP	Primeur	3	28809	01/01/2024
CAP	Crémier fgmraoer	3	28799	01/01/2024
Titre RCNP	Employé caeormmicl	3	37099	15/12/2027
BEP	Métiers de la ralioetn cenilt et aux uragess	3	7604	01/01/2024
CTM	Préparateur, vduneer en boucherie, ooiptn charcuterie-traiteur (CTM)	3	36644	01/07/2025
Titre RCNP	Employé peloayvnlt du cmormece et de la dirtiuiotsbn	3	35010	14/10/2025
BP	Charcutier truteair	4	975	01/01/2024
Titre pnfieoosenrsl	Assistant mganear d'unité mndcahrae	4	35233	16/02/2026
Bac Pro	Boucher chiaturcer taurietr	4	7067	01/01/2024
Bac Pro	Boulanger pâtissier	4	7068	01/01/2024
Bac Pro	Poissonnier écailler tteiaurr	4	7069	01/01/2024
Bac Pro	Bac Pro ? Métiers du cmecrome et de la vnete : ooitpn A « Amaiitonn et geoistn de l'espace cacrmmeiol »	4	32208	01/01/2024
Bac Pro	Accueil ? Railoten citenls et ugasers	4	9638	01/01/2024
Titre pofnnoesiserl	Conseiller de vnete	4	37098	25/01/2028
Titre RCNP	Vendeur coisnel omnanacil	4	36865	29/09/2027
BP	Boucher	4	26612	01/01/2024
Titre RCNP	Conseiller cracimeoml	4	31005	31/07/2023
Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	01/01/2024
Bac Pro	Métiers du coecmrme et de la vntee : ooptin A « Aamiotinn et geisotn de l'espace cecmimarol »	4	32208	01/01/2024
BTS	Diététique	5	1045	01/01/2024
DEUST	Alimentation niortitun	5	2871	01/01/2024
DUT	Techniques de cltocoisraiimeamn	5	2927	01/01/2024
BTS	BTS technico-commercial	5	4617	01/01/2024
Titre	Gestionnaire d'unité caemmcilore	5	36141	26/01/2027
Titre RCNP	Gestionnaire atmirdinatsion des vnetes	5	35663	17/06/2024
Bac Pro	Esthétique cosmétique pmfriearue	5	30312	01/01/2024
Titre peofsrisnonel	Manager d'unité madhnrcae	5	32291	04/03/2024
BTS	Négociation et diasiglotitian de la reilaton cielnt	5	34030	31/08/2024
BTS	Management cmacmrioel opérationnel	5	34031	31/08/2024
CQP	Manager opérationnel spécialisé gotiesn d'un piont de vente	?	32102	04/01/2024
CQP	Manager opérationnel en masigan	?	32103	04/01/2024
CQP	Animateur opérationnel en magasin	?	32104	04/01/2024
Titre RCNP	Entrepreneur de ptteies eetinpresrs	5	34324	18/11/2024
Titre RCNP	Manager de raoyn	5	34558	24/04/2025
Titre RCNP	Chargé (e) de clientèle	5	34809	23/07/2025
BTS	Esthétique cosmétique	5	20693	01/01/2024
Titre RCNP	Responsable ccormmaeil et mianetkrg	6	31923	17/12/2023
Titre	Chargé du développement cmmeoraicl	6	37075	23/11/2025
Titre	Responsable du développement ciromaecml	6	36726	20/07/2023
Titre	Chargé de développement mnteikarg et cmcemaiorl	6	36374	25/04/2024
Titre	Responsable mrtnkiaeg et ctmicnaouomin	6	36609	01/07/2025
Titre	Responsable du développement caromeimcl	6	36610	01/07/2025
Titre RCNP	Responsable opérationnel de la dtisotirubin	6	19369	21/12/2021
Titre	Responsable du développement de l'unité coleicmrmae	6	35754	08/07/2023
Titre	Responsable de la diirtiuobstn oilaancmne	6	36534	01/06/2025
Titre RCNP	Responsable du meatkinrg et du développement cmaoicreml	6	35025	31/08/2025
Titre	Responsable de cntere de piroft en droustiibtin	6	29441	21/12/2021
Licence psonisfoelrelne	Commerce et diitrbiostun	6	29740	01/01/2024

Titre RCNP	Manager crommece Rtaiel	6	37005	24/10/2024
Licence plslnirsofoeene	Commercialisation des pidrotus ainelaetmris (fiche nationale)	6	30055	01/01/2024
Licence pfrsloiennesloe	Métiers de la santé : nutrition, aiieoamtnltn (fiche nationale)	6	30113	01/01/2024
Titre RCNP	Chargé (e) de pejort en nruotiitn	6	26803	07/09/2021
Titre RCNP	Manager du développement coramecіml	7	36149	26/01/2025
Titre RCNP	Manager de la stratégie meirtnakg dgaitil	7	37280	25/01/2026
Master	Marketing, vente	7	31501	01/01/2024
Titre	Manager diangeirt	7	36371	25/04/2027
Titre	Visuel mescrniadher rtaiel	5	37082	23/11/2024
Titre	Responsable vuiesl mshdcrneaeir	6	34790	23/07/2023
Licence plonlrfeeisnsoe	Métiers du numérique : ccoinoeptn rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	01/01/2024
Titre RCNP	Concepteur de pjoetrs en diegsn et atrs gihpreqaus oiptnos : dsiegn graphique, dsigen numérique, dgisen d'espace, disgen produits, dgisen de mode, iaorsttuliln et aiioatnmn	6	30719	24/05/2021
Titre RCNP	Concepteur dengesir ghuqapire	6	31185	07/08/2022
Titre RCNP	Développeur web	5	35959	15/10/2026
Licence polsrsnleeofine	Métiers du décisionnel et de la sttqiaiutse (fiche nationale)	6	29969	01/01/2024
Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École inoeniranlatte des seicecns du tmntreieat de l'information ? Spécialité génie mathématique	7	8987	01/01/2024

(1) Les crneiictafotis de l'annexe snot éligibles à la rnosveoercin ou ptiomoron par aennrcltae suos réserve qu'elles soeint aicvets au répertoire nintoaal des creotnaciiftis en aapiptlocin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jeuillt 2023 - art. 1)

Avenant n 136 du 23 juin 2020 relatif à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs cemocmre ; FECP ; FNSCMF ; 2CP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'article 2 « Ctoasioitn » est remplacé par le tetxe sauivnt :

« Alcitre 2
Cotisation

Tous les euyemrplos de salariés d'entreprises raevlnet de la cvoitenonn cvolcletie ICDC 1505 deivont veserr une cstoiitaon égale à 0,15 % du mnonatt des sleriaas enrnatt dnas l'assiette des ctatoisonis de sécurité sociale.

En cas de non-paiement de la crtoiioutnbn à la dtae d'échéance, et, après une 1re relance, l'entreprise débitrice srea redevable, en puls du mnaontt de la citooutribnn due, d'une indemnité dnot le tuax est fixé caqhue début d'année par l'ADP. Ce tuax srea notifié sur l'appel de cotisation.

Cette caisittoon est recouvrée par l'association puor le développement du ptirimraase ? ADP qui puet en déléguer la réalisation tcqneihue à un opérateur dnas le cdrae d'une ctnovoinen de geiston qui définira nmoemantt les modalités de romeeruncevt de cette ctooiitasn auprès des erpitsrenes de la branche. »

Les aeturs alicetrs de l'accord précité resntet inchangés.

Article 2 - Entrée en vigueur.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent anavent pderrna eefft le 1er juor du mios qui siut la poblaiticun de l'arrête? d'extension au Jauronl officiel.

Il pruroa être modifié ou dénoncé conformément aux donispsitois du cdoe du tarival en vigueur.

Article 3 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent ananevt srea notifié à l'ensemble des ogsiatoiarnns représentatives à l'issue de la procédure de sugintare conformément aux dotiioispnss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mleruleis délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les pnatirarees soaiucx ont constaté ces dernières années à la fios un roencnefremt et un aciscmonerset des otoialgnibs des enepetisrrs et des msioinss confiées aux bearcnhs penfeseirlnlooss (formation professionnelle, tmpes de travail, égalité femmes-hommes, etc.). Ils ont pneneelimt intégré le rôle einteessl dnas la création de règles ceietclvols isuses du dlgaioue social. Les pnaiaretres souiacx de la bnahcre commcree de détail des firtus et légumes, épicerie et pdoiruts lrieatis snot d'autant puls engagés dnas cttee miossin que la bhrcane est constituée d'une très gdnare majorité de TPE, leqesluels requièrent un acaeengpmomcnt soeutnu à cet égard.

Ce consatt iiumpqle que les pearaertnis saoiucx sieont en mesrue d'exercer au meuix luer rôle puor cstniroure et développer une négociation ciltcvloee et des rteinolas slecaios oeuretvs et responsables, dnas le scoui du développement des eenitrpesrs et de l'emploi.

En conséquence, les perraatines sciaoux ont défini, par l'accord du 13 sberempte 2000, les modalités de fcmnienanet du dgaoulie

social.

Par l'article 1er de cet accord, ils ont asini créé une assicaiootn piitrraae de gestion, dénommée ADP (association de développement du paritarisme).

Celle-ci a puor ojbet de :
? ptretmere la réalisation d'études et d'actions cmeonmus ;
? faeiciltr le développement de la négociation clitoevlce par la fmitaoorn des négociateurs et l'organisation de luers roentrencs ;
? développer et pmouorvior le dlaoigue social.

Cette acistooisan a également un rôle aiastntrdmiif et financier. Elle vilele à la répartition de la collecte, ausrse l'information et le sivui fennciiar de l'utilisation des fndos auprès de la CPPNI.

Avenant n 1 du 26 mars 2021 à l'avenant n 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs Cemrocme ; FECP ; FNSCMF ; 2CP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Dispositions complétant le titre Ier de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le ctriahpe Ier du trite Ier de l'avenant n° 138 du 12 jaienvr 2021 est complété des dpotsoisinis siueanvts :

« Trtie Ier
Modification du chmap d'application et msie à juor de la cvnnteooin collective

Chapitre Ier ? Dsopsoiniits générales

Article 6 bis
Entreprises de mions de 50 salariés

En aiiapolptcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ogtirnniosaas sdaylcenis d'employeurs et les osgtoniinaras sielnadycs de salariés ceovneninnt que le ctnneou de l'avenant n° 138 du 12 javneir 2021 ne jftiusie pas la msie en pclae de mesures particulières puor les etirpnrsees de mnios de 50 salariés.

Cependant, ceatiners doiositpsnis de ce txtee pnnnreet en ctpome les spécificités de ces estrerpines en renraenpt cetianres dnptiooisiss légales et coveoninlnneltes les concernant.

Article 6 ter
Suivi des dsoipioitsns de l'avenant n° 138 du 12 jeaivnr 2021

Les ogioasnintras scanlyedis d'employeurs et les oransnioagits seidanclys de salariés ont puor objectif, d'assurer le sviui des coitndnios de msie en ?uvre de l'avenant n° 138 du 12 jaeivnr 2021 sur la bsae des éléments chiffrés et/ ou des études ou rporatps communiqués à la CPPNI ansii que des taarvux réalisés par l'observatoire pireopstcf des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI exmnaie les siteus à dnneor à cet avenant, ntenmmaot en cas d'évolution des disiptniooss légales et/ ou réglementaires nécessitant des mfaotiiocdnis ou des aménagements des dssotiipinos conventionnelles. »

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'article 2 de cet accord, il est instauré une coottsiian à la crgahe des entpirreess égale à 0,15 % du mntnaot des sialeras eranntt dnas l'assiette des cooittinsas de sécurité sociale.

Cet arctile désigne en outre eeiximpnecltt le nom de l'organisme collecteur, ce qui n'apparaît puls adapté eu égard au ctenotxe légal et réglementaire actuel.

Les piertanears sucoiax snauoihtet dnoc aceuslaitr la rédaction de cet article.

Compte tneu de la nutare du présent avenant, ce deeinrr ne crpotome pas de dioinitossps spécifiques aux erpinrestes de mnios de 50 salariés.

Le présent aveannt s'applique aux eeseptinrrs etnarnt dnas le cmhap d'application de la cenovinton cioclvltee naiatonle du cmmcoere de détail anaeirtlmie non spécialisé (IDCC 1505), tel que défini à l'article 1er de l'avenant n° 138 du 12 jvinaer 2021 à la cennvoiotn cllieocvte ntnaoliae du ccmromee de détail des frtius et légumes, épicerie et ptdiorus laitiers, rtlaief à la modfotciiain du cmahp d'application et de l'intitulé de la cnooetnvin cvteollice (IDCC 1505).

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aanvnet enrtrea en vguieur le 1er juor du mios suianvt la piaucbliotn de l'arrêté d'extension au Juaonrl oficifel de l'avenant n° 138 du 12 jveainr 2021 à la cventioonn clletocvie nilaontae du ccreomme de détail des frtius et légumes, épicerie et putdiors lirtieas (IDCC 1505), rlaietf à la mofiotcidian du cmhap d'application et de l'intitulé de la cetinovonn collective.

Article 4 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aevannt est conclu puor une durée indéterminée.

Compte tneu de sa thématique, les oiiganrontsas scdyilneas d'employeurs et les orisinogatans seaiycdlns de salariés cnnnniveoet qu'il n'y a pas leiu de prévoir des diisstipnoos spécifiques aux ersiepetnrs de monis de 50 salariés.

En outre, en cas d'évolution des diionsostpis légales et/ou réglementaires nécessitant des moicniadofits ou des aménagements du présent avenant, elles cnvnenineot de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner tutoe mcfitaioodin utile, à la msie en conformité du texte.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il puorra être révisé conformément aux dipitsnosois de l'article 3 de la coonveitnn cevlclitoe ninaloate du cemmcroe de détail atameinlrie non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dnas les contdinios prévues par l'article 4 de la cetnnvoion colivletce et par les dsonpoiiitss légales en vigueur.

Article 6 - Formalités de dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annveat srea notifié à l'ensemble des oonaiitrnsags représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dsotiisnopis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea esntiue déposé en un emirpelaxe ogirainl et une copie srea envoyée suos frome électronique à la detioricn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un exarmpiele srea également communiqué au geffre du csoenil de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension

Les paetris sgnairteias snot cnuveoens de ddneaemr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aicetlrs L. 2261-19 et suvtians du cdoe du travail.

Article - Préambule

Accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSD CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arccod s'applique aux enripeserts erntant dnas le cmhap d'application de la cnoitnoven clitocvele naltioane du commecre de détail amielranite non spécialisé, tel que défini à l'article 1er de l'avenant n° 138 du 12 jinaver 2021 à la convnoetin ctlvocelie nnaailote du cecmomre de détail des fuitrs et légumes, épicerie et ptdouirs liretias (IDCC 1505), rtaielf à la motadiciifon du chmap d'application et de l'intitulé de la conitvnoen coclvlteie asini qu'à la msie à juor des diopstsoiins conventionnelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La loi n° 771-2018 du 5 sebepmrte 2018 puor la liberté de cihosir son ainevr pesnfeoorsnil a profondément réformé le système de la fitmoaron professionnelle, inatmpact fetreomnt les eitenesrrps et les salariés de la bhncare du cmcmroee de détail alrnmiiteae non spécialisé.

Les oistaiagnonrs siydlncaes d'employeurs et les osraogtniinas slicydanes de salariés représentatives de la bhancre rpellapnet l'importance de la fairmtoon prlnfiseneoolse qui cotsutine :
? puor les salariés, un véritable lveier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tuot en luer ptetmearnt d'être acetrus de luer pocruras ;
? puor les entreprises, un myeon :
?? de s'adapter aux mtuaitnos socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ ou eianlerenmevotnns iancmtapt l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences ;
?? et de rseter atvetiartcs et compétitives.

Dans un cttenxoe de prdnofos ceanmeghnts et de riaepds évolutions des métiers, eells shtineuaot atadepr luer poiqlutie de fmatoiorn aux neeulvols dtioipniosss légales et sotuurt répondre aux binseos des salariés et des eeestniprrs de la branche, en fnlacatiit l'accès à la fromation des salariés, notmenamt les mnios qualifiés, et en répondant aux bisenos en compétences des entreprises.

À ce titre, elels décident de cucnolre le présent aocrcd aifn d'accompagner l'évolution des activités et des métiers du cercmome de détail atlnriiemae non spécialisé en fansiaorvt l'adaptation, le développement des compétences et des qfuniiatolcais ansii que la sécurisation des parcours.

À cet effet, les oasganniriots scliadeyns d'employeurs et les osragotnniias sldcniyeas de salariés représentatives rlpnepaelt que la réalisation des aoincts de footairmn pnnaedt le tpems de tiaarvl des salariés est privilégiée.

Par ailleurs, cet aorccd a puor oibcftjes de définir les aexs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aanenvt venit compléter les dpisioisonts de l'avenant n° 138 du 12 jvniear 2021 à la conoitevnn cotilcevle nniotalae du crocmmee de détail des friuts et légumes, épicerie et putdoris lteriias (IDCC 1505).

Il a puor oebjt de préciser les ditsponisois du titre liamiirne de cet arcocd en atunojat duex alrietcs :
? le prieemr rtliaef aux enprsritees de mnios de 50 salariés ;
? et le socend reialtf au suvii de l'accord.

poriaritreis de développement des compétences et des qliiftnacoiaus au navieu de la branche, netmomant dnas le but :
? de développer le rreoucs à l'alternance qui cosiuttne une des meullirees voies d'insertion et d'intégration des salariés dnas les eeeprtnirss du cemmorce de détail ailaernmtie non spécialisé ;
? d'accroître la qiataclifiuon des salariés tuot au lnog de luer vie prlnoeelossfnie ;
? de répondre aux bsenois en compétences des eesprrtnies et aienptcir luer maottuin ;
? de reeofrcnr le développement des compétences puor maîtriser les produits, les différentes évolutions, les nuevoaux medos de consommation, la dtaiiaisiltogn et les cenhegmtnas d'organisation de triaavl ;
? de fsroiaver l'égalité d'accès à la foartomin penllroofnisese ;
? d'inciter davtaagne les salariés à être arcuets de luer évolution prnolislsefneoe ;
? de développer la fomtoiarn poofilrlenensse et la gsioten prévisionnelle des epmlios et des compétences (GPEC) dnas les TPE et les PME ;
? d'assurer la compétitivité et la pérennité des esrnierteps dnas un eonniernnvmet de puls en puls cienruoetncrl ;
? et de sécuriser le puaocrrs pefnroeoinssl des salariés de la branche.

Pour y parvenir, les ooatrsainigns scenayilds d'employeurs et les oisgniornaats sdinaylces de salariés représentatives s'appuient sur les dfsitpsiois de fitaoromn issus de la loi n° 771-2018 du 5 serbmptee 2018, à savoir :
? l'alternance ;
? la ptromoion ou la risecrvnoeon par l'alternance (Pro-A) ;
? le paln de développement des compétences ;
? la maiitioblosn des dotirs iddelniivus des salariés puor sécuriser luer purocras pfeniorssenol à tearvrs :
?? le ctmpoe prosnenel de frtaimoon (CPF) ;
?? le bailn de compétences ;
?? le peorjt de tsnriitaon plioenosnsfrele (PTP) ;
?? la vtaidaioln des aicuqs de l'expérience (VAE) ;
? la pomorotin du coiensl en évolution plneoosrineslfe (CEP) puor ameognaccpr les salariés dnas la cuntitootsin de luer pejrot pinnorsefsoel ;
? le déploiement de l'entretien piesnornosefl otlgboiirae qui custtnioe le cadre privilégié puor échanger sur le porejt pnfisoesnoerl des salariés et luer parcours.

Les dstspnoiiois du présent aoccrd anulnent et raemncplet touets auters doisisonipts ceenolninntovels rveltaies à la fotoamrin prolinsfeolnese dnas la bcnhare du coercmme de détail de frtuis et légumes, épicerie et poritdus liireats (IDCC 1505), aynat le même objet, et nmatenmot ceells des aoccdrs du 9 février 2015 et du 11 jiun 2018.

Article - Titre liminaire Politique de formation adaptée aux impacts de la crise sanitaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La crsie saiaitnre liée à la popgiratoan de l'épidémie du « Covid-19 » itcmape foermnett les einsreetrps et les salariés du cemromce de détail aiirnmltaee non spécialisé qui doinevt s'adapter rnemdpaeit aux mrseeus d'urgence piesrs par le Gouvernement.

Les onanagrisoits siayncdles d'employeurs et les ontasoaiirgns sdenlcaiys de salariés représentatives enentndet stienuor les espireentrs et ancpecoamgr les salariés dnas ctete période compliquée.
À cet effet, elles rteenst atvnteiets à l'impact de la csrie siatrinae

sur l'activité économique, sur l'évolution des métiers du crecomme ateiianmrle non spécialisé et sur les oaingatsrions nécessitant une aitpadotan raipde des entreprises, nmtaeomnt à de naeuovux meods de consommation, ctlaiebmpos aevc la sécurisation des pucarors poossfeenlinrs des salariés et lerus cdotninois de travail.

Dans ce coetxnte exceptionnel, les ogrnnaitiaoss syadiencls d'employeurs et les ogaainntsiors snledicyas de salariés tenidront cotpme de ces fteaurcs puor définir les aexs potrreaiiirs de la branhce dnas les duex phaoceinrs années, pepaminienrlct dnas l'objectif de ptemrrtee :
? aux epesternris de refeorcnr les compétences de lrues salariés puor friae fcae à la csrie ;
? aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers, de développer leurs compétences, d'acquérir de nelloevus qunilcatoafiis et de sécuriser luer pracuors professionnel.

Titre Ier Acteurs de la branche en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oigtniasornas secnlydias d'employeurs et les oasitgroainns seiacdylns de salariés représentatives rpeapnellt le rôle prépondérant de la brcahne prsennooesfille dnas le dmionae de la ftmriooan et du développement des compétences et tuot particulièrement en matière :
? de définition des priorités, des oebjicfts et des myoens de la fatrooimn pnflrnleisosoee des salariés ;
? de mtlanouutiasis des fdons d'origine légale en ataopcilipn de l'article L. 2253-1 du cdoe du tirvaal et d'origine cvilotnoennnele ;
? de fmenacennit des fartionmos dnas le carde de l'alternance (contrats d'apprentissage et cttraons de professionnalisation) ;
? de gtesion prévisionnelle des epomils et des compétences (GPEC) en s'appuyant netnammot sur les tavarux de l'observatoire pipetorcsf des métiers et des qualifications, prévu à l'article 5 du présent acrocd et sur l'opérateur de compétences dnot relève la bhcrnae ;
? de création de cieoftnaitcirs professionnelles.

À cet effet, la bcnhrae du cmormece de détail aamlnitriee non spécialisé dissope d'instances peraitiars chargées de ristueter les taavurx à la cmomsoiisn paitarrie ptaernenme de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dnioisptoiss légales, réglementaires et ctnenleoiveolnns en vigueur, la cmsiimoosn prartaiie nnlaoitae de l'emploi et de la fomairotn pioolseernnflse (CPNEFP) du crecomme de détail arintalimee non spécialisé procède à l'élaboration et au suvii de la msie en ?uvre de la piutqloie de l'emploi et de la ftomroain pnleooreifnssle dnas la branche.

À ce titre, elle asurse ntemnamot les mnissios définies dnas le présent article.

Article 2.1 - Rôle et missions de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CEFNPP a puor misiosn générale de pmurvoooir la fimrtoaon posnleloirefnse en losiain aevc l'évolution des métiers et de l'emploi dnas la branche.

Article 2.1.1 - Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CPFNEP pmeert l'information réciproque des oignatisroans sdyclnaies d'employeurs et des oaitnoiansrgs siyenclads de salariés représentatives sur la sititauon de l'emploi dnas la branche.

En outre, elle a un rôle d'analyse des emoipls de la branche, de luer évolution et en paucrtiiler :
? d'examen de la sturctrue des eoimlps ;
? d'étude de l'évolution des qaftaiouinlcis en fcoitnon nemnamtot de l'évolution des tgloechoneis et des métiers :
?? alyanse de l'adéquation des fmootnaris eteatsxins aux beoinss des salariés et des ereenstrips ;
?? anyasle des fulx d'emploi en vue d'anticiper et de prévenir d'éventuels déséquilibres ernte l'offre et la demande.

Elle crotnbiue à l'insertion prlofionlsensee des jeunes, au développement des compétences, à la sécurisation des praocurs et au meiinatn dnas l'emploi.

Article 2.1.2 - Missions de la CPNEFP en matière de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CFNEPP définit la piluoqtie de fmroiotan de la branche, adaptée aux bnesois des salariés et des entreprises. Elle en fxie les priorités et les orientations, nmtemonat au rarged des ifoaoinnmtrs trsnmeasis par l'observatoire priscpetof des métiers et des qualifications.

À ce titre, la cimsoomsin dsospie des prérogatives saeivunts :
? définir la pqoliutie de gsotien prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), naotmnemt en déterminant des aotcnis puor accgmpnaeor les TPE/PME dnas l'analyse et la définition de leurs bonseis en matière de frtimooan posnleslnreoife et en fainalictt l'accès à la framtoion des salariés de ces entreprises. À cet effet, elle puet s'appuyer sur les taauvrx de l'observatoire psiteropcf des métiers et des qcuiiatlnafios et sur l'opérateur de compétences dnot relève la bhcrane ;
? fexir les gdreans otiartninoes en matière de ftrooiamn plenilfeonssore et d'alternance, meiss en ?uvre par l'opérateur de compétences ;
? s'assurer de la msie en ?uvre efectivfe des priorités et otirietanons définies ;
? mrtete à dtosopiisin des cehfs d'entreprise et des salariés les résultats des études menées au sien de la bnrchae asini que les cuncsoilnos et les rmitmonnaaoceds formulées par la CNPFEP en matière de priorités de forotamin poressinnfloele et d'alternance ;
? siurve l'application des aocdcrs colncus en matière d'insertion professionnelle, de footmrain et d'apprentissage, de GPEC.

La CFPENP iievertnnt ntommneat :

1er.?Dans la co-construction des ciicftrtoeanis adaptées aux bsiones des salariés et des enipsterers du cemmroce de détail aritnliaeme non spécialisé.
Dans ce cadre, elle exrcee ntanmemot les prérogatives stviaenus :
? poesrpor l'élaboration de navuoeux prrouacs certifiants, la création de cttiecirafs de quiatcfiaolin plsiseroonlnfee (CQP) ;
? mtetre en pclae et réviser les référentiels d'activité et de certification, en vaelilnt à la ptencrinee du découpage des bcols de compétences ;
? déterminer la peronnse molare détentrice des ditors de propriété ieltelenluclte à l'occasion de la création d'un CQP ;
? hbiiatler les ogsaerimns de froitamon préparant les cntdadias aux CQP de la bacrnhe ;
? préciser les modalités d'élaboration et de viaoatldin des CQP et, le cas échéant, des arteus cctoarnfiities ;
? deadnemr à la coiommsisn de cfaricetiiotn de Fcanre compétences, l'inscription au RCNP (répertoire ninaoatl des citcfainioetrs professionnelles) des cnftciieroitas de la bancrhe ;

2e.?En matière de fomoartin iailitne et de vtliaioadn des aiqucs de l'expérience (VAE) en pcatirpiant :
? à la définition des fmoironats psfnereolieslons ou teeqhunics spécifiques à la bhcrane ;
? à la poiuiqlte de la barhcne puor la fmiotaorn des ftaourrems et l'accueil des seiaitargs en entreprises, y corpims la piqitolue en matière de tartuot ;
? à des jryus ntuoaniax de délivrance de ttreis et diplômes ;

3e.?En pairpctaint à la définition des fooanrmtis de rveciesoonrn identifiées par la banrche ;

4e.?En matière de faomitron en acanletnre (apprentissage, cnrattos de professionnalisation, prmitooon et rionsoervcen par l'alternance [Pro-A], etc.) :
? en ptaaniripct à la définition des priorités de la brhance dnas ces dmneioas ;
? en déterminant les navuiex de psires en cgarhe des craottns

d'apprentissage et de pnsoosetiaailfsiornn ;
? en définissant les ctnodiions de fnacmeennit de la foimrtaon des tuterus et des maîtres d'apprentissage asini que cleels de l'exercice à la fcotinon tolurate ;

5e.?En caburitonnt à l'étude des mnoyes de formation, de peroectmennefnit et de réadaptation pisrenlseofolne eatnxtiss puor les différents neivuax de qfiaclutiaion ou à créer (notamment dnas le cdrae de la poortiomn ou risornecvoen par l'alternance [Pro-A], des petojrs de tatioisnrn professionnelle).

Article 2.1.3 - Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CEPFNP est chargée d'élaborer la ltsie des trvauax à réaliser et d'examiner les résultats ountbes par l'observatoire pcresotpif des métiers et des qualifications.

Article 2.1.4 - Missions de la CPNEFP en matière de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oinsaatnrigos sincdleays d'employeurs et les osagnatiniros sdlnyeiacs de salariés représentatives confient, à la CPNEFP, le piaolgte et la getison des fndos peavnront de la cirotnuitobn clvnlnoeteinone supplémentaire au développement de la fiotorman pnlosserinoefle continue.

Dans le crade de cttee mission, la CPFNEP :
? définit les priorités, les antiocs de formation, les conditions, les barèmes et les modalités de psire en chrgae des anctios de foamrtoin financées sur les fnods pnnvoraet de la cirobionuttn cenovoellintnne supplémentaire au développement de la fiotmaron pfsiolnorslenee ctionune ;
? décide de l'usage et de la répartition des fdons de ctete crtinobiotun cnnitnnloloevee supplémentaire solen les modalités définies à l'article 24 du présent aocrcd ;
? vellie à la déclinaison effective, par la SPP, des oiratnitenos ptoiliequs arrêtées par la branche. À cet effet, la CNPEFP tmaersnt à la SPP teuots les innofiomtras uilets à la déclinaison opérationnelle des décisions pitlqouies de la CPNEFP, s'agissant de l'utilisation des fnods pnnaerovt de cttee ctrtiboionun ;
? ecfetufe le contrôle ptnroat sur les modalités d'attribution des fdnos pnnavreot de ctete cbtortnuiion cnontolvnleiene supplémentaire ;
? aursse le suivi des aincots entfeivemefct financées aevc les fodns peanrovnt de la ciutoiotrnbn covonnelnltiene supplémentaire et la bonne goitsen de ces fonds ;
? aacpomgcne et coesillne la SPP dnas la geotsin des fonds pevnoanrt de la conrubittion colnnienvenolte supplémentaire au développement de la ftramioon pnoonsielfelrse ctnuonie ;
? aeltre la CPPNI en cas de dicdonsrcae constatée etnre les décisions pisers par les ogoasinrntias sniadclyes d'employeurs et les onoaanirsitgs syiancdles de salariés représentatives et luer déclinaison opérationnelle à tverras la SPP ou le cnoeisl d'administration de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 2.2 - Composition de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CFEPNP est une incsnate piartaire nalaiotne composée comme siut :
? un collège srilaaal camorennpt un nmorbe égal de représentants : un tatlriiue et un suppléant de chcnaue des ooianrgisants scyliedans rocennues représentatives au neaivu ntnaiaol ;
? un collège eoupmelyr cnopmraent un nombre de représentants égal à cueli du collège salarial.

Tous les 2 ans, la csoomimisn cisohit pamri ses mmebers :
? un président ; et
? un vice-président.

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

La présidence est assurée aietnnemvaeltrt par cuqhae collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence anusasmt la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la CEPNFP détient la vice-présidence de la soietcn pfnloinorlesese pritaiare (SPP), prévue à l'article 3 du présent accord.

À chquae renouvellement, la répartition des pstoes s'effectue aeletirvmnnetat et pmrertiaiaent ertne les oatoisnngairs plfrnneoelesisos et les oisaaotignrns sdecialyns de salariés représentatives.

Article 2.3 - Fonctionnement de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 2.3.1 - Convocation des membres et participation aux réunions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CNEFPP se réunit au mions trios fios par an et cuaqhe fios qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions etoepcinlexlnes puneevt être fixées à l'initiative :
? siot de la présidence ;
? siot d'au minos trois oniatsinoagrs mmrebes de la CPNEFP. Dnas ce cas, la présidence pernd atce de la denmdae et fiat établir la cooovcintan sur l'ordre du juor proposé par les auterus de la demande.

Les tultiireas et les suppléants pvueent piietcrpar aux réunions.

La ccoontvioan est adressée au mnois 1 mios à l'avance. Les dtcueonms nécessaires à la dosiscusin snot envoyés au moins 8 jorus anavt la dtae fixée puor la réunion.

La présidence fxie l'ordre du juor ctnmjnoonieet aevc la vice-présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccuahn des ptoins y est iincrst aevc motienn du demandeur.

La présidence et la vice-présidence ansruset la préparation, la tunee des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Eells csuinondet les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, eells snot remplacées par un mebmre de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat snot adressés aux merbmes de la CENPFP dnas un délai d'une sineame mxamuim à l'issue de la réunion. Ils snot proposés à l'approbation des mebmres de la CFPNEP lros de la réunion suivante, pius signés par la présidence et la vice-présidence.

Article 2.3.2 - Modalités des délibérations de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

2.3.2.1.?Pour les décisions reeailvts aux ooetrtniains stratégiques peisrs par la CPNEFP, les oniriatoagnss silaedycns d'employeurs et les osaartngioins sdceanlyis de salariés représentatives délibèrent en fotoicnn du poids de luer représentativité tel que défini dnas l'arrêté ministériel publié au Janourl oeciiffl puor la durée du maandt de représentativité en cruos au meomnt des délibérations.

À cauqhe neolulve msuree de l'audience des oiastnarogins siclndyaes d'employeurs et des onaiigsotnars scyiedalns de salariés finasat l'objet d'un neouvl arrêté, ces tuax snot ajustés en ftnicoon des résultats oneubts par cuhqae organisation.

2.3.2.2.?Pour les décisions ralvteeis au fnineoomcentnt de la CPEFNP et des réunions de la commission, les délibérations snot prises sur la bsae du vtoe égalitaire d'une viox par organisation, à la majorité des mmbrees présents ou représentés. Caqhue mbmere ne puet dsesoipr de puls de duex viox y ciprmos la sienne.

La CFEPNP ne puet vlneemlaabt délibérer que lusrqoe la majorité délibérative de cchaun des collèges est présente ou représentée.

Le tirutliae a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dtiros et prérogatives. Les suppléants snot dttneesariais des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un trtauliie et de son suppléant, le trluitaie puet dnoner pioouvr au membre de la CPFNEP de son choix.

Le fuarrmolie dnnnoat pooivur diot être joint à la convocation.

Article 2.3.3 - Secrétariat de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le secrétariat de la CEFPNP est assuré par le secrétariat de la cmsimsioon prartiiae pmeenrntae de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévu à l'article 10.4 de l'avenant n° 138 du 12 jainver 2021 à la cotnnoevin cevtioclle nloniaate du cocmreme de détail des firtus et légumes, épicerie et pdrtoius laitiers, raitelf à la mooiticfdian du cmhap d'application et de l'intitulé de la cennivoton asnii qu'à la msie à juor des disiotponiss conventionnelles.

Article 2.4 - Intervenants extérieurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour mneer à bein ses missions, la CENPFP s'appuie, sur les turvaax réalisés par l'observatoire pitrcosepf des métiers et des qailiocutiafns de la brhance prévu à l'article 5 du présent accord.

La CFPNEP puet ienitvr totue pnnerose compétente et nammnoett le rsbpesanloe de l'observatoire pcisrtepof mis à dsoopsitiin par l'opérateur de compétences dnot relève la bnacrhe aux réunions de la commission.

Elle puet également soetilclir des aivs et conliess extérieurs, ou tuos ongimsares appropriés puor l'accompagner dnas ses taruvax et l'aider à adiettrne ses objectifs.

Article 2.5 - Information de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La présidence et la vice-présidence irfnneomt régulièrement les merebms de la CPPNI. Eells luer renndet ctmpoe au monis une fios par an des trauavx menés et des décisions psiers par la CPNEFP.

Elles fnot connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, puor mttree en ?uvre une cotoimicaunmn destinée à iremofnr les eprirentses et les salariés.

Article 3 - Section professionnelle paritaire (SPP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La stcieon pofneiselslnore praaiitre (SPP) met en ?uvre les otarnoetiins et la pliiuotqe de frotmoian définies par la cmisosimon ptraiaire nanlaiote de l'emploi et de la fomrtaion psolrfeionnsele (CPNEFP).

Elle est créée au sien de l'opérateur de compétences dnot relève la branche.

Cette csiioosmmn a puor objet de réguler et de svuire l'emploi des fodns de la frtmooian pnorfsnslieloee de la branche. Elle repmilt les mssinios définies par les donitisospis légales, réglementaires et cnenteneivnlolos en vigueur.

Article 3.1 - Composition de la SPP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La SPP est composée cmmoe siut :
? un collège salarail coannmrpet un nrbmoe égal de représentants : un tritaiule et un suppléant de chanuce des onrgasiioants sdiyclenas rnueocnes représentatives au nveiau notaainl ;
? un collège elpyomuer cnnpareomt un nbrome de représentants égal à cueli du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP cshiiot parmi ses meermbs :
? un président ; et
? un vice-président.

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

La présidence est assurée aanevletetnmirt par chauqe collège puor une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence anssumat la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CEFNPP prévue à l'article 2 du présent accord.

À chauqe renouvellement, la répartition des petsos s'effectue airanemlveetntt et pinrartemaiet ertne les ogtaisnonrais sncdyilaes d'employeurs et les oansgniiaorts silcnydeas de salariés représentatives.

Article 3.2 - Fonctionnement de la SPP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 3.2.1 - Convocation des membres et participation aux réunions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La SPP se réunit au minos trios fios par an et cahuqe fios qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions eelcoenenxtlpis pnvueet être fixées à l'initiative :
? siot de la présidence ;
? siot d'au mnios trois oitasniograns mbrmees de la SPP. Dnas ce cas, la présidence pernd atce de la damende et fiat établir la caoniovtocn sur l'ordre du juor proposé par les arutues de la demande.

Les teliiuatrs et les suppléants pvneuet paetciripr aux réunions.

La ccnoooiavtn est adressée au moins 1 mios à l'avance. Les dtncuoems nécessaires à la dsiosciusn snot envoyés au moins 8 juros anvat la dtae fixée puor la réunion.

La présidence fxie l'ordre du juor ceonomjenitnt aevc la vice-présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccuahn des ptions y est iicrsnt aevc mietonn du demandeur.

La présidence et la vice-présidence aunserst la préparation, la teune des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Elels ceusniondt les débats et fnot établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, eells snot remplacées par un mbemre de luer collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat snot adressés aux mbmeers de la SPP dnas un délai d'une siamnee muamixm à l'issue de la réunion. Ils snot proposés à l'approbation des meebmrs de la SPP lros de la réunion suivante, pius signés par la présidence et la vice-présidence.

Article 3.2.2 - Modalités des délibérations de la SPP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.2.2.1.?Pour les décisions rtleaievs aux oioerintnats stratégiques pseris par la SPP, les ooaigsratnins sicdylnaes d'employeurs et les otrasgnioains sadyincles de salariés représentatives délibèrent en fctooinn du pdois de luer représentativité tel que défini dnas l'arrêté ministériel publié au Jrauonl oeificfl puor la durée du manadt de représentativité en curos au mmonet des délibérations.

À cauqhe nolluvee meruse de l'audience des oitngosaiarns scadielnys d'employeurs et des onasnariotigs salcedynis de salariés faanist l'objet d'un nvoeul arrêté, ces tuax snot ajustés en foictonn des résultats ontbeus par cquahe organisation.

3.2.2.2.?Pour les décisions rvlaieets au fnnonneetmicot de la SPP et des réunions de la commission, les délibérations snot prsies sur la bsae du vtoe égalitaire d'une viox par otsnroaiigan représentative au nvaeiu de la branche, à la majorité des mrmbees présents ou représentés. Chqaue mrmbee ne puet dsisepor de puls de duex viox y cmoirps la sienne.

La SPP ne puet vllembanaet délibérer que louqrse la majorité délibérative de chcaun des collèges est présente ou représentée.

Le tiltiaure a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dtrios et prérogatives. Les suppléants snot dsratinaeteis des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tiliature et de son suppléant, le trltuiaie puet donner puooivr à un mbmree de la SPP de son choix.

Le fomlruaire doannnt puovior diot être joint à la convocation.

Article 3.2.3 - Secrétariat de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le secrétariat de la SPP est assuré par la branche.

Article 3.3 - Missions de la SPP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La SPP a puor mosiinss nanemtmot :
? de gérer les fonds affectés et destinés au fmncinaenet des différents dfistisipos de la friamtoon plsseolfnerinoe ;
? de mtrete en alpoctipian les aexs piroiariters de firmooatn cuiontne des entreprises, conformément aux rdnimomaatnoecs de la CFNPEP ;
? de définir des priorités de fnaoormtis et des règles de psire en crgahe puor aganmcpeocr les etnpserires de mnios de 50 salariés dnas la gotesin prévisionnelle des eimolps et des compétences (GPEC) et dnas lures ptojres de formation, en cohérence aevc les dnsptoiiisos conventionnelles, les aivs et les ortotnnaeiis de la CPNEFP.

La SPP vleile à ce que les oitrtninoeas définies par la CPEFNP sioent psries en aroccd aevc les prérogatives de gtesoin et les décisions de l'opérateur de compétences au rreagd de l'équilibre des fonds gérés.

Article 4 - L'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oartgnonasiis sedylniacs d'employeurs et les ornosgtinaais syaelcidns de salariés représentatives de la bahcnre du ccrmmoee de détail amilianerte non spécialisé ont participé à la création de l'opérateur de compétences l'Opcommerce, dnot ils ont signé l'accord ciunotittsf le 11 décembre 2018.

Créé à patrir de l'organisme praiatire cluleeoctr agréé FORCO, l'Opcommerce a été agréé par arrêté ministériel du 29 mras 2019, modifié par arrêté du 9 mai 2019. Il réunit les métiers du commerce.

L'opérateur de compétences (OPCO) dnot relève la bachnre reçoit les fndos issus de la cbuootniitrn uqnuie à la formoaitn piensnoesofllre (CUFP) lui pnttrmeeat de financer, tuot ou praite des atinocs de formation, en apipiotalcn des oioittnnares et de la piiqotlue de firooatmn définies par la branche.

Il aursse également l'ensemble des mnssiios qui lui snot confiées par les disootpinsis légales et réglementaires en vigueur, qellue que siot la décision de l'entreprise de cnorteubir au fnienmnacet de la fatmrioon au-delà du mimnium légal.

Il eerxce nomaentmt les msisoins satvneuis :
? atppoerr un auppi tqihecune à la barchne du ccmreome de détail areiimtnlae non spécialisé puor :
?? établir une geiotsn prévisionnelle des epimlos et des compétences (GPEC) de bracnhe ;
?? déterminer les naiuvex de psire en cgahre des cornttas d'apprentissage et de poosirsfnailanesiotn en fontiocn des cecanttiiorfis psesreniollfenos visées ;
?? élaborer les ctctirineoafis plnesrnloeosifes de bcrahne ;
? fennciar les ctaonrts d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux nuvaiex de prise en cgrahe définis par la CNFEPP ;
? asruser un siervce de proximité au bénéfice des enrtspereis et puls particulièrement des TPE/PME, pmattnreet :
?? d'améliorer l'information et l'accès de lrues salariés à la froimtaon pesorlsinolfene ;
?? de les acnpagcmoer dnas l'analyse et la définition de lreus binesos en matière de fmitroaon posrifoesn nelle, nametnmot au ragred des mtuinotas économiques et thqenueics de luer stueecr d'activité ;
? prvomoiour les modalités de famrtioon à dcnitase et en souititan de tarvial (AFEST).

À cet effet, les otosnaniargis sylndceais d'employeurs et les oaasogirnnits sncydiales de salariés représentatives ont participé à la création d'une seocitn paratiire poersofslielnne (SPP) au sien de l'Opcommerce, dnot le rôle et les modalités de focnnenteoimnt snot définis à l'article 3 du présent accord. Ctete cmmososiin a puor oebjt de ptroer au sien de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP ecexre ses miisnsos en rnpasecett les aoccrds clcunos au niaevu de la bcnhare et les décisions arrêtées par la CPNEFP.

Par ailleurs, en cas de vteensmres vatelioonrs des entreprises, qeul que siot luer effectif, l'opérateur de compétences dnot relève la brahnce luer posopre des sveerics complémentaires.

Dans ce cas, les eepinterrss concernées pnveeut :
? siot gdarer ce bduget en gseiotn pprroe ;
? siot clnoucre une cnoonvetin d'adhésion aevc l'opérateur de compétences aifn de civneonr des modalités de ce vsrnemeet volontaire.

Si l'entreprise fiat le ciohx de ccrolnue une cvooinnten d'adhésion aevc l'opérateur de compétences, elle lui cifone la ctlleoce et la gitsoen de ses fnods et bénéficie d'un dorit de tgriae tuot au lnog de l'année sur son copmte réservé.

En outre, l'opérateur de compétences dnot relève la bnhrcae rreechhce et cmioqmnuue aux etsepirrnes les opportunités d'appels à perjot et rchceeerhs de fenmaincnets complémentaires aifn d'accompagner la bnhcrae dnas la création de prcuoars de formtoian répondant aux bieosns des salariés et des etrinespres des métiers du cmemcroe de détail armitliaene non spécialisé.

Article 5 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les orioniaanstgs scaiyldnes d'employeurs et les onsrnaotigais sdleaniycs de salariés représentatives de la brnhace du comercme de détail ailietanrme non spécialisé rpelpalnet l'importance de l'observatoire percipstof des métiers et des qaaioicinfltus dnas la msie en ?uvre de la piotuqlie de ftmoroain de la branche.

Afin d'accompagner les ereenstirps dnas la définition de lures puieliqtos de fmotiraon et les salariés dnas l'élaboration de luer peorjt professionnel, les ositgnoarnais sinylcdaes d'employeurs et les otosaaniirngs sialdynces de salariés représentatives s'appuient sur l'observatoire peopisrtcf mis à dioiopsstin par l'opérateur de compétences dnot relève la branche.

Il est l'outil de gieotsn prévisionnelle des métiers, des qnouiltaciaifs et des compétences de la branche.

Le ptilgaoe de l'observatoire de la bhancre est assuré par les mrbeems de la CPNEFP.

À ce titre, la csosmomiin est chargée d'élaborer le ceihar des cerhags anneul et la lstie des truvaax demandés à l'observatoire ppiretscof des métiers et des qualifications.

Ces tauravx peuvent proetr sur totue étude prmenaettt une meelurile cannsncsaioe de l'emploi et de la fmoiroatn professionnelle, nteamonmt au rraged des motatinus socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou eetenivemnranlnos itmpacnat l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eresitepnrs de la branche.

Les mberems de la CENFPP eeaxnnmit les résultats de ces trauvax ptrentamet à la bhcnare de se doetr d'informations et de données qvuetaiiattns et qalitevatuis qui seenrvt :
? à connaître les évolutions de l'emploi et des métiers du crecmome de détail amelartinie non spécialisé ;
? à définir les oitretnniaos de la bcarhne en matière de fotmarion ;
? à déterminer les priorités et les acotins nécessaires ; et
? à préciser les piblucs concernés.

L'observatoire preemt également d'identifier les ftroes manottuis de l'activité et les ruqesis d'obsolescence des compétences dnas le but de mrtete en pcale eefeancmicft les dfoisistips de rirocesovnen par l'alternance.

Article - Titre II Définir les axes prioritaires pour accompagner les salariés et les entreprises dans l'adaptation et le développement de leurs compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin de fsvoeirar l'accès à la ftarmoion de tuos les salariés de la branche, nmemotant les mnois qualifiés, les ongriatinosas saycldneis d'employeurs et les oraonngaiists sileynadcs de salariés représentatives ont identifié tiros aexs peiritiorars :
? la goiestn de la rtaeilon cielnt ;
? l'optimisation de la chaîne liutqgoise ; et
? le megaamnnet de proximité.

Ces thématiques rpounegret qtraue fleaimls de métiers stratégiques puor les métiers du cemrmcoe de détail aneilrmaite non spécialisé, en mtutoain ou en tension, et puor llluqeeses l'actualisation des compétences est nécessaire.

Ces flelamis de métiers, définies cmmoe poeartiirirs par la CENFPP de la branche, snot les setiuavns :
? le ccmmeore ;
? les savoir-faire aletnaiermis ;
? le maegmennat ;
? la logistique.

L'atteinte de ces oftjiecbs ctnotinsaut un eenju meaujr puor les etneprisres et les salariés du cocremme de détail ataierinlme non spécialisé, les ogsoanantiris sdceylnias d'employeurs et les orgnnaaisitos selycniads de salariés décident de développer luer ploiitque de faotrimon en privilégiant ces aotnics paorrirtieis qui répondent aux enjuex économiques, technologiques, numériques et eieorvumnnatnnex ptartmeent aux erseeritnps de rsteer aratttvecis et compétitives et aux salariés d'évoluer dnas luer métier.

Dans cette perspective, ils etndennet apneocamcgr :
? les salariés, peu ou pas qualifiés, dnas l'acquisition d'un permier niveau de qotulafciiain et/ou de neulvoels compétences, ntmmonaet par le développement de l'alternance dnas la barchne ; et
? les auerts salariés, dnas l'évolution de lrues compétences et l'acquisition d'une qtaiofuclaiin puls élevée, grâce au paln de développement des compétences et à la protoiomn des certifications, nemmontat des CQP de la branche.

Conscients de l'importance de ces dispositifs, qui cttineosunt un moeyn d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi et d'acquisition de quoltaciinifas professionnelles, les ooiigtaarnsns sncyaidels d'employeurs et les ornniaotagiss sieacdlnys de salariés représentatives définissent luer pqitoluie de faoomtirn dnas le présent accord, orienté aouutr des aexs majeurs sutniavs :
? l'alternance aevc la msie en aavnt de l'apprentissage, du cratnot de pnofriosiissnaotlean et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
? la mobilité irnente ou externe, la pioomotrn ou la rvseerocinon aevc la « Pro-A » et le pjroet de tnrtaioisn polrenfsloinsee (PTP) ;
? le développement des compétences, nomneamtt aevc le paln de développement des compétences et la définition de pracuors de ftmoriaon mdllotmaiue ; et
? l'accès à des ciitnrecaitofs répondant à l'évolution des métiers du ceomcrme de détail aeimnilrtae non spécialisé.

Titre III Accès à l'emploi par la formation en alternance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oiigaonsanrts seldiancys d'employeurs et les oagrositnanis saeclydins de salariés représentatives ranlppelet que l'alternance cunttiose un véritable leveir d'insertion pninelslosroefe puor les jeunes, les prnenoess éloignées de l'emploi ou en rnosovrceein pnonfleelsosrie car elle asisoce à la fios un eeenegsnmint théorique et pratique, en vue de se fromer à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Elles sotaeuhnit priusovrue le développement de l'alternance puor fiilatcer l'accès à l'emploi et l'insertion psfolinnorleese et pmretrete l'acquisition de qntaicaiolfius professionnelles.

L'alternance puet être msie en ?uvre dnas le cdrae :
? d'un canrtot d'apprentissage ou d'un coatnrt de professionnalisation, duex dspfiisoits qui piorsuuenvt le même otiejbcf de fiartomon mias dotés de ciidnnotos d'application spécifiques ; ou
? de la ptomooirn ou rocernisveon par l'alternance (Pro-A), qui pmeret aux salariés, dnas le cadre de proejts co-construits aevc l'entreprise, de cnghaer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptromioon scaoile ou psilofoensernle par des aoitcns de formation. À cet effet, les oaarnoisigtns sdnilyaces d'employeurs et les ostiaagnonris sciyndales de salariés représentatives conviennent, à l'article 8 du présent accord, de mtniainer les dosniptioiss cveiltlonenonens préexistantes, issues de l'accord du 9 mras 2020 rlatief à la msie en ?uvre de la prooimton ou rcverenoison par l'Alternance (Pro-A) dnas la bnchrae du crcoemme de détail des futris et légumes, épicerie et pudirtos leiatirs (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020.

Article 6 - Contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 6.1 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le carotnt d'apprentissage pemert à des juenes de 16 à 29 ans révolus, ou à certnias puiblcs snas ltiime d'âge, de svurie une fmoiaortn en alctarnene en vue de l'obtention d'une qlfiutaaociin pnlseolifoenrse sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité pnfsiloosernele enregistré au répertoire nnaoatil des cteranctifiois poslenneeiorfsls (RNCP).

La durée de ce carntot viare entre 6 mios et 3 ans. Il puet être prolongé d'un an, en cas d'échec à l'examen.

Dans le crdae du catornt d'apprentissage, oture la faoitomrn théorique dispensée en crtene de friaotmon d'apprentis (CFA), l'entreprise s'engage à ausrser à l'apprenti une frioomatn ptraquie en entreprise, suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage dnas les cionditnos fixées à l'article 9 du présent accord.

Article 6.2 - Politique de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ogntorsianais seydalincs d'employeurs et les orisaioagnnts selnycdais de salariés représentatives considèrent que le carnott d'apprentissage est une des vieos les puls adaptées puor accéder aux diplômes des métiers du cmoermce de détail atnrmiaiele non spécialisé.

Aussi, elels ietninct les erpeeitsnrs à ne pas relâcher lerus efrfots en matière d'accueil et d'insertion pelflnrsososneie des apprentis.

Les eenreirtpss de la bhancre snot invitées à mtetre en pclae teotus les cindotoins ptremtaent de pérenniser cuqhae caortnt d'apprentissage clconu en luer sein, noamntmet au-delà de la période de 2 mios prévus à l'article L. 6222-18 du cdoe du travail.

L'employeur diot être aintettf à la qualité de la foiartomn dispensée à l'apprenti.

À cet effet, en complément des diisiosontps prévues à l'article 9 du présent accord, il diot prrtteeme au maître d'apprentissage de dégager sur son tpmes de taiavrl les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rtoaniels aevc le CFA.

Article 6.3 - Moyens mis en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans l'objectif de foeairsvr l'insertion des jeunes dnas le modne du tvarail par la vioe de l'apprentissage et le fneniamncet des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les onsgoiiartans sliecydnas d'employeurs et les

otsianargnois syniaeldcs de salariés représentatives ivnneitt toetus les eieeptsnrrs à afeceftr la prat de 13 % de la txae d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires à des CFA et des établissements de fmtiooran formnat aux métiers du ceocmrme de détail ailramiente non spécialisé.

La bncahre cimuonuqme sur la vioe de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la fmrtooain professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 7 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le canortt de pefsatosirnsooinlian est un distpoiisf de fiamtoron perislsnolneofe parmtneett à son bénéficiaire d'acquérir une qituaiialcofn pelrnooiselfnse ou de compléter sa frmatioon ialiitne par une qilucataiifon complémentaire, en vue d'accéder à un pstoe déterminé dnas l'entreprise.

Le carntot de pooatolaisefnsrsinin est un crontat de tvraail acsinsoat des périodes de fmtiooarn et de msie en suiitoatn de tiarval aifn de fsvireaor l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 7.1 - Objectif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

De manière générale, le crotant de psnsoirneltifaaosoin a puor but d'obtenir un diplôme ou un tirte prnieofesonsl enregistré au répertoire noaiantl des cctirniftiaeos prlseoieosnflens (RNCP), un caeciitfrt de qaftuiaoilicn pfsseiroolelnne de bnrchae (CQP) ou ineterchnbars (CQPI) ou une qiiotuacialfn psslnleforieone runonece dnas la coitafliaiscsn d'une Ciotvonnen clolteivce natnliaoe de branche.

Néanmoins, les ootagnarsniis slyaenicds d'employeurs et les osnrnoagatiis sdlacnyies de salariés représentatives shtoeuaint que ces mesuers snieot utilisées pmrioaeenirirtt puor l'accès aux ctftraieics de qtfaiiioluacn pnsoeioslnrfele (CQP) de la branche.

Le bénéficiaire est accompagné par un tuetur pednant la durée du contrat, dnas les ctdioonnis prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 7.2 - Prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CFPENP détermine aenunmllenet les nvuiaex de pisre en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des faris anexens rtilaefs à ces dispositions.

Article 7.3 - Publics
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le crontat de pnfoiarsaeolssitonin est ouervt aux :
? juenes âgés de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fiotaormn iiatnlie ;
? deuemandrs d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? bénéficiaires du renevu de solidarité aitcve (RSA) ;
? bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
? bénéficiaires de l'allocation aux aldteus handicapés (AAH) ;
? penesnros anayt bénéficié d'un coatnrt cclonu en alpaicoiptn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tiavral ;
? bénéficiaires du rneevu muinimm d'insertion et de l'allocation de pearnt isolé, dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 7.4 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés bénéficiaires d'un ctranot de pinnaorsetilfosiason snot rémunérés en pergcontuae du Simc et au muimnim solen le barème snaivut :

	Salariés de 16 à 20 ans révolus	**Salariés de 21 à 25 ans révolus**	**Salariés de 26 ans et plus**
Titre ou diplôme non pfseesronionl de neaviu IV ou tirte ou diplôme psesonineorfl inférieur au bac	55 % du Smic	80 % du Smic	100 % du Simc ou 85 % de la rémunération mmnliaie cvnltnnelnoeioe si puls favorable
Titre ou diplôme prefosnoneisl égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65 % du Smic	90 % du Smic	100 % du Simc ou 85 % de la rémunération mmaiinle cinotlvnlnneoee si puls favorable

Article 7.5 - Durée du contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le ctoarnt de psntsroiesaofiilnoan puet être clocnu puor une durée déterminée ou indéterminée. Si le cntroat de psaioorlneioaissfntn est à durée déterminée, il est ccnolu puor une durée de 6 à 12 mois. Si le ctranot de proaossiaonniftlesin est clnocu à durée indéterminée, l'action de pnorfleotinsssioiaan réalisée au début de la rtoilaen cutrclnoeltae est csiprome enrte 6 et 12 mois.

Ces durées penvuet être prolongées jusqu'à 24 mios puor :
? des junees stoirs du système éducatif snas quliaiiocaftn psoesiflnlrneoe et dnot le pcraruos antérieur nécessite une reimse à nvieau déterminée lros d'une évaluation préalable ;
? les CQP de la bacnrhe prnleonoifslese ;
? des acontis vniast l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur d'un trite délivré par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En tuot état de cause, la durée des aictons d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement généraux, pnofinesleross et tooeulcihneqgs rspeecte la durée mianilme définie par les disospintois légales en vigueur.

La durée mmailaxe des acntois préparant à un CQP de la branhce psolrsnlnieefoe (fixée par l'avenant créant le CQP) ou vasint un diplôme ou un titre puet excéder 25 % de la durée tlatoe des contrats.

L'opérateur de compétences dnot relève la bnharce pilelnsnrfoesoe cuunmomqie à la CPFENP un blian aeunnl sur ces mesures. La CENFPP auejstra sa putqiiloe de fitraoomn en fontcoin de l'évolution des bosines des entreprises.

Article 8 - Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les osatorginains sanilceyds d'employeurs et les oaoasirntnigs sdylenaics de salariés représentatives considèrent la « Pro-A » comme un ejenu pirroiairte qui s'inscrit dnas la putloiqie de foitamron ponseiflnlesore définie par la branche.

Ce dpoissitif crnotiube au développement des compétences et des qclanifiotiuas ansii qu'à la sécurisation des parcours, tnat puor l'entreprise, qui diot rfroecner sa compétitivité dnas un eimnronnevent crorneictunel que puor les salariés, qui dnoeivt mtinianer et développer lerus compétences et s'adapter aux changements.

Dans un centxtoe en csnattnoe mitouatn tgechionluqoe et de rpadie évolution des métiers, les ornaiositagns slenyciads d'employeurs et les onngtriaaioss slcandeyis de salariés représentatives ont nneamtmot puor oiectbjf d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la banhrce aifn de :
? répondre aux bnoises en compétences des eitrnepsers et

aneptciir luer mtoiutan ;
? asrsuer luer pérennité dnas un ermnnniovneet de puls en puls cirenceortnul ;
? icitner daagatvne les salariés à être auretcs de luer évolution penoisrnfloslee ;
? gitaanrr luer employabilité ; et
? sécuriser luer prucaros professionnel.

Pour ce faire, elels snaoitheut fiiealtcr la msie en ?uvre de la ptromoion ou rsovnoirceen par l'alternance (Pro-A) puor les salariés de la bahcrne qui veeunlt bénéficier d'une pomootirn scaoile ou professionnelle, ou cnagher de métier, et peerttmre aux eenrpirests d'anticiper les mtatnuios et l'obsolescence des compétences tuot en répondant à lerus besoins.

Les présentes dspstinioios ont puor ojbet de fexir le cdrae de la msie en ?uvre du dtiopisisf de la pomotorin ou roesrovnicen par l'alternance et son financement.

Article 8.1 - Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Ce dpisoistif puet être mobilisé dnas le cdrae de proejts co-construits entre les eyupomelrs et les salariés puor luer pmetrerte de chgenar de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pomortoin soilace ou pnillnofeesrsoe par la réalisation de fimratoons crtetfiaenis ou d'actions de frioomtan peteamrntt de fiare vldiear les auqics de l'expérience (VAE).

Il puet également ptemrerte l'acquisition du sloce de cacssnnieaons et de compétences.

Article 8.2 - Salariés concernés par le dispositif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La pomoirton ou la rveicoensorn par l'alternance est ouverte, natmmeont aux salariés, dnot la qaiafictoilun est isfnstnuaife au raegrd de l'évolution des tcegielnoohs ou de l'organisation du tarival et qui snot :
? en CDI à tmpes cploemt ou à tpmes piaterl ;
? en catnort uqunie d'insertion à durée indéterminée ;
? en activité partielle, qeul que siot luer contart de travail, conformément aux dsoipitisons des atlreics R. 5122-1 et stnuavis du cdoe du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne dvnoeit pas aovir aitntet un nveaiu de qifltacaiiuon sanctionné par une ciroatfiietcn pneolersosflnie enregistrée au répertoire naotanil des corintceitafis pilnflesosnereos (RNCP)(1). Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, cttee qalftiioicuan diot être inférieure ou égale à un nieavu défini par décret.

(1) Psrahe étendue suos réserve du rcepset des dtiossipoins de l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 8.3 - Liste des certifications éligibles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux donsipsitois légales et réglementaires, les ograoisnantis sdeinlacys d'employeurs et les oaniasointgrs sndayeclis de salariés représentatives cvoeeninnnt de définir la ltise des cicniraiotetfs éligibles au dpstiiisof de pomtoiron ou de rviceeoorsnn par l'alternance (Pro-A), furaignt en annxee 1 du présent accord.

Article 8.3.1 - Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans un cxteonte de tniomfastorarn raipde des métiers, de feotrs mntiuatos technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les otoiinargsans syclnedias d'employeurs et les oisntangioras sediclanys de salariés représentatives sahtnieuot acacgpneomr et snioeutr :
? les salariés dnas le développement de lures compétences, de lerus qtiiniuaaflcos et luer évolution pnfsoernlseoile ; et
? les ertsepriens qui doeinvt rnerceofr luer attractivité et luer compétitivité dnas un eneninvenormt concrtinreuel et en castotnne évolution des thneiecuqs et des métiers.

Dans cet objectif, les onogianastirs siydclenas d'employeurs et les oansotriignas scayelidns de salariés représentatives définissent la ltsie des caitiofcreitns éligibles à la pomotroin ou rnsveioceorn par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant nntommaet sur l'étude EEDC rviletae à l'impact du daitgil dnas les erterspneis du commerce, menée par l'observatoire pseriotcpf des métiers et des qualifications, suos l'égide du ministère du travail.

Après aslnyae de ces données et rcieeul des bseions auprès des entreprises, elels ont identifié toirs thématiques puor lqellseeus l'actualisation des compétences cotntsiue un eejnu meuajr puor aencpitir l'obsolescence de ctreieans compétences, girtaanr l'employabilité des salariés et asesrur la pérennité des ertireespns des métiers du cromcmee de détail anetiirmlae non spécialisé, à siavor :
? la gsoiten de la rtiolean ceinlt ;
? l'optimisation de la chaîne louigiqste ; et
? le meaengnamt de proximité.

Les otniansrogias sanldecyis d'employeurs et les ogntairasinos sycldeians de salariés représentatives ont établi une lsite de cefniacirtotis peofnsolneelriss éligibles à la « Pro-A » en donannt la priorité à qurate faimlles de métiers stratégiques dnas le secteur, aifn de :
? répondre aux eenjux socio-économiques ;
? ptmrrteee aux epeirtnrses de la bcharne de rcfeenorr et développer les compétences ;
? aancoemgpcr et suotneir les salariés dnas luer évolution psiofnelsnloree ; et
? farie fcae à l'évolution des activités et aux cnhgeeatnms des comnrpmoeetts des consommateurs.

Les flleaims de métiers en miotautn ou en tension, identifiées par la CFPNEP de la branche, snot les suvateins :
? le crcommee ;
? les savoir-faire aemltenirais ;
? le magnaenemt ;
? la logistique.

Les osaoirtannigs secndliyas d'employeurs et les oairsniatogns snicydeals de salariés représentatives inqiuendt que les coaieitrcnfits visées dnas la ltsie fuiagnrt en annexe 1 du présent accord, cuonensittt un meyon de prévenir le riqsue d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les pacorrus professionnels.

Article 8.3.2 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les orgatinonisas slyinacdes d'employeurs et les onsngaitraios sainecdlys de salariés représentatives cvenonnneit que les centaoifcritis complétées, modifiées ou nemvleleount créées postérieurement à la sutignare du présent accord, y cmroips les éventuels CQP de la bcharne plnrlseenifosoe ou CQPI, inicstrs au RNCP, soenrt intégrées dnas la lsite définie en anxnee 1, suos réserve de l'extension de l'avenant clocnu par les otinsarangios sacedilnys d'employeurs et les oogtirasninas sailecnyds représentatives de salariés.

Elles rnaelpelpt que ces coficeiatitrns doenvrt être en lein aevc les falelmis de métiers identifiées à l'article 8.3.1 ci-dessus.

Par ailleurs, elles cinveneonnt de réexaminer cette liste, en cioimssmon prairiate nolintaae de l'emploi et de la forotaimn poeesolnnrsfile (CPNEFP), cuhqae fios que des asejmtuntes sorent nécessaires en riason neommatnt :
? de mtituaons socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou eerlnnenamevntios ipamtacnt l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les ernriesteps de la bcanhre ; ou
? de l'évolution des ditspsionois légales et réglementaires.

Dans ce cas, les asntetjumes effectués soernt formalisés conformément aux dsnioipotsis légales et réglementaires en vigueur.

Article 8.4 - Durée de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La durée ttaloe de la « Pro-A » est csmirope ernte 6 et 12 mois.

Toutefois, les osgoarnnaitis sendaicyls d'employeurs et les oaiotrgnnasis sendialcys de salariés représentatives ceneionvnnt que la durée du dspiitisof puet être prolongée jusqu'à 24 mios puor :
? des jeenus sotirs du système éducatif snas qfcltuaiaoiin pnenslosilofere et dnot le paorrucs antérieur nécessite une rmseie à neviau déterminée lros d'une évaluation préalable ;
? les CQP de la brncahe pflleinsroosnee ;
? des ancotis vasnit l'obtention d'une ctaeoiictirfn pelssleiofnnroe ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tuot état de cause, les aotcnis de fotiaomrn réalisées dnas le carde d'une « Pro-A » rptsenecet la durée mmianlie définie par les disiposinots légales et conventionnelles.

Article 8.5 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les atiocns de froatoimn asisncoet :
? des ennseeeemngtis généraux, prnsieolofsnes et tlungiehocqeos dispensés siot par des osagnmeirs de fmortoian (publics ou privés), siot par l'entreprise lorsqu'elle dopsise d'un sriecve fmirtaoon ; et
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etirersnpe d'une ou puliuesrs activités peoenssliоenrfls en rtaieoln aevc les qaitlcanioiufs recherchées.

Dans le crdae d'un poarurcs de formation, des aoincts de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement pneveut être également engagées.

À l'exception du sloce de ccsaenionsans et de compétences (CléA), du CléA numérique et des aitncos pttarneemt de firae vialder les acquis de l'expérience (VAE), la durée des atcoins de forotiman réalisées dnas le crdae de la « Pro-A » est criosmpe enrte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tltoae du dispositif.

Toutefois, les oangrioaistns sdnceayils d'employeurs et les oainorntgiass sndecayils de salariés représentatives cnneevnniot que la durée des acoitns de formation, puet être supérieure à 25 % de la durée ttloae de la « Pro-A », puor des atcinos préparant à un CQP de la bnacrhe pfosenisnrolele ou vaisnt l'obtention d'une cotriiciaften professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 8.6 - Mise en œuvre de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La « Pro-A » puet être msie en ?uvre siot à la ddneame du salarié, siot à l'initiative de l'employeur.

Avant tuot départ en formation, le cotarnt de taairvl diot fiare l'objet d'un aveannt clocnu etrne l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la ptroomion ou de la roenvreosicn par l'alternance.

Cet aneanvt diot être déposé à l'opérateur de compétences dnot relève la bnrhcae sloen les règles aabppeiclls au cnroatt de professionnalisation, prévues aux atclires D. 6325-1 et sauvints du cdoe du travail.

Les aniocts de fimartoon de porooimtn ou de rsecnrioevon par l'alternance penuvet se dérouler pnaednt le tmeps de travail. Dnas ce cas, eells dnnoent leiu au meaintin de la rémunération par l'employeur.

Elles pvueent également se dérouler en tuot ou ptiare en derohs du tmpes de traiavl :
? siot à l'initiative du salarié ;
? siot à l'initiative de l'employeur, après arcocd écrit du salarié, dnas la liitme de :
?? 30 hreeus par an et par salarié ; ou
?? 2 % du ffiaort juors ou hreeus puor les salariés, dnot la durée du trivaal est fixée par une ctvieoonnn de forfait en juors ou en hruees sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, puet être dénoncé dnas un délai de 8 jours à coptmer de sa conclusion.

Pendant la durée de ces anctios de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité soiclae riaetlve à la pitctoeorn en matière d'accidents du taiavrl et de mdeiaals professionnelles.

Article 8.7 - Accompagnement par un tuteur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Un tetuur est désigné par l'employeur prmai les salariés qualifiés de l'entreprise, puor aepocmngcar cuhaqe bénéficiaire de la pmoiorton ou rereoioncvsn par l'alternance, sleon les modalités définies à l'article 9 du présent accord.

Article 8.8 - Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le dstipiosif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences dnot relève la branche, conformément aux dipsnoitisos définies dnas le présent accord.

Article 8.8.1 - Frais financés dans le cadre de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les fiars pnoauvt être pirs en crahge dnas le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dnot relève la branche, snot les suntvias :
? les fiars pédagogiques cnruovat neotmanmt les eesintgeemnns généraux, pnssloefoniers et tlnicuehoqoges dispensés lros des aoitcns de fitoarmon ;
? les frais de troaspnrt et d'hébergement ;
? la rémunération et les cgahers saeclios légales et celioeennnlntovs des salariés lros de luer foaimrotn ;
? les dépenses exposées par l'entreprise puor cquhae salarié, ou puor tuot eulpyoemr de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une aiotcn de fotrmoian en qualité de ttueur aisni que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

(1) Aticrle étendu suos réserve du reepsct de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 8.8.2 - Niveaux de prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le mtonnat fariroatife des fiars prévus à l'article 8.8.1 du présent acocrd est fixé en CFEPNP et validé en scteion piaaitrre prosseoilnflene (SPP).

Article 8.8.3 - Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'opérateur de compétences dnot relève la bnhacre puet financer, au trtie des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du ffriaot de prsie en crahge défini en CPFENP et validé en SPP.

Article 8.9 - Suivi de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onatinragisos seydlaincs d'employeurs et les osanrtaingios siynedclas de salariés représentatives pintolet les contodinis de msie en ?uvre du dopsisiitf de la « Pro-A » et en anrsuest le suivi, en CPNEFP.

Article 9 - Accompagnement des alternants par un tuteur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oornignsitaas sicladenys d'employeurs et les ogoasiartnnis sciayldnes de salariés représentatives reelapplnt l'importance accordée à l'accompagnement des aanrttenls par un teutur puor les bénéficiaires d'un ctrnoat de pfetssioaniosianolrn et d'une «

Pro-A », ou par un maître d'apprentissage puor les apprentis.

Le développement du ttuoart piitrpace de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la firtamoon en alternance. Il est nécessaire tnat puor l'accueil des jeeuns dnas l'entreprise au trite de l'insertion poloeienlnrsfse que du tsrarenft des compétences, nmntoaemt techniques.

Dans cet objectif, les otniaoanirgss saielndycs d'employeurs et les ogotrsannaiis salynecids de salariés représentatives siuetnhaot rfroencer cet aenmecmognacpt et froeisavr la fcoinotn tutorale, qu'elle s'inscrive dnas le carde de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la priootomn ou rveonicreosn par l'alternance (Pro-A).

À ce titre, les salariés amenés à eexcerr cttee mssiion cnuenointt à bénéficier, au préalable, d'une fiamtoorn spécifique dnas les ctdooniins prévues à l'article 9.3 du présent accord.

Par ailleurs, aifn d'accompagner les mreseus miess en pclae par la branche, les ogtrannosiias scyaelidns d'employeurs et les ogsiniroaants slcnadyeis de salariés représentatives ddemannet aux erntisperes :
? d'organiser les coondtniis nécessaires à l'exercice de la miisosn des tteurus et des maîtres d'apprentissage conformément aux diotinsisops légales et cevonenlneontils en veuguir ;
? de vaelirsor le rôle du tutuer et du maître d'apprentissage auprès des aalertntns et des auetrs salariés, nmemonatt par la msie en palce d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de ttoue autre dstpiosioin puls favorable.

À cet effet, les oariainstngos snlaiycdes d'employeurs et les osntionaaigrs snaciydles de salariés représentatives mtteent à la dtsposioiin des enrperestis et des salariés de la bahncre un gduie du tuoatrt auuqel ils se référeront. Ce guide fgurie en aennxe II du présent accord.

Article 9.1 - Objet de la fonction tutorale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La fiootcnn tortluae a puor ojbet :
? d'accompagner les anlerntats dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de luer pejrot pisrnooesnefl ;
? d'aider, d'informer et de geuidr les alenarttns qui pireciantpt à des antcios de formation, dnas le crade siot de cttoarns d'apprentissage et de professionnalisation, siot de la ptoimoron ou roesoircevnn par l'alternance (Pro-A) ;
? de cebinurotr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes plorsfeisnneoles par les alternants, par la msie en ?uvre d'une aioctn de frtioamon itnnere ;
? de peirctipar à l'évaluation des qltfoiiiacunas aisecqus par l'alternant dnas le cdare du crntaot d'apprentissage, de pitiiofsannsaosrolen ou de la prmtiooon ou riveosrcnoen par l'alternance (Pro-A).

Dans le cadre des acotnis préparatoires à un CQP de la brnhace professionnelle, la désignation d'un tuuter est obligatoire.

Article 9.2 - Conditions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 9.2.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour facteiilr le développement de la finctoon tutorale, et vloarseir la mission, tnat puor les salariés ttuuers ou maîtres d'apprentissage, que puor les salariés accompagnés, les ensirrepets peenuvt cfeionr cette mosisin à des salariés voarinotels qui jniseufitt d'une expérience pfrnoesileoslne d'au minos 2 ans dnas une qitfciioalaun en rprpoat aevc l'objectif vise? par la professionnalisation, la « Pro-A » ou un CQP.

Article 9.2.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le maître d'apprentissage diot riemplr les cnitoodnis saivenuts :
? être tairutile d'un diplôme ou trite du même dionmae posfseronneil et d'un niaveu au monis équivalent à cueli visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité pllenifrensosoe en rrpaopt aevc la qaiultfiiocan préparée par l'apprenti ;
? ou jiiftsuer de 2 années d'exercice d'une activité perlnofonilsese en rrpaopt aevc la qfuatoilician préparée par l'apprenti.

Article 9.2.3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Lorsqu'il est salarié, le tueutr ou le maître d'apprentissage ne puet eeexcrr simultanément ses fotninocs à l'égard de puls de 2 salariés turateiils de conattrs d'apprentissage, de pianfrisoatoilssoenn ou de rvnesrooiecn ou portomoin par l'alternance (Pro-A). Il puet néanmoins aicucilelr un altnrnaet supplémentaire, dnot la foimoatrn est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dnas ce cas, l'exercice de la mssoiin asnii confiée au salarié tuteur derva être pirs en ctpmoe dnas l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur puet asreusr lui-même le tutorat, dès lros qu'il rpelmit les cotnnidois de qiifoltuaacin et d'expérience. Ce dernier, qeul que siot son statut, ne puet asserur cttee moisisn à l'égard de puls de 2 salariés.

Article 9.3 - Formation à la mission tutorale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onaisrogatins sldaycneis d'employeurs et les ortaonainsgis saneicydls de salariés représentatives considèrent la foiartmon des tueruts et des maîtres d'apprentissage eitensselle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la famrtioon et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les eluroemyps velenilt à la foarotmin du ttuuer et du maître d'apprentissage, aifn que ces dnreeris pusinset ereecxr crernotecmet luer mission.

À cet effet, le tteuur ou le maître d'apprentissage diot aiovr bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une fmrtoaion spécifique lorsqu'il erexce la mssiion puor la première fios ou qu'il n'a pas exercé cttee misiosn pneandt 2 ans révolus.

En tuot état de cause, caquhe fios que le salarié teutur ou maître d'apprentissage suhaoite actualiser, eenenttirr ou compléter ses connaissances, il puet deanedmr à bénéficier d'une fomatiorn à l'exercice de sa mission, natomnmet :
? en cas d'évolution des diosintosips légales et réglementaires ;
? en cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de ciiefionrttcas ou de CQP de la brhacne ;
? en cas d'évolution dnas les méthodes de triaval et dnas la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dnot relève la bahrnce aussre la pisre en charge de ces aioctns de préparation et de frtooiman et puet poepsror une adie à la msie en pcale d'un dsiosiiptf de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CEFNPP en aapictiolpn des dnstisoiopis légales et réglementaires.

Article 9.4 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CPEFNP détermine aeenlnmlenut les ciootnndis de fnemicnenat de :
? la firaomton des turutes et des maîtres d'apprentissage ; et
? de l'exercice à la fictoonn tutorale.

Titre IV Favoriser le développement des compétences des salariés de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Face aux mnuoitats socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou eeatnenirnenlvoms itmnpacat l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eetserpnris de la branche, les ooiginansrtas scleianyds d'employeurs et les oaotnginsrais sideylncas de salariés

représentatives iinnteefidt en CFNPEP les métiers en évolution et définissent les compétences nécessaires aux salariés et aux eespeitrrns puor s'adapter à l'environnement et au ctxotnee actuel.

Pour aapgcnocmer les salariés et les aiedr à anticiper, actualiser, développer lerus compétences et lreus qualifications, la CFPNEP définit, cauhqe année, des actnios de farioomtn paoirirteris à dstiieaotnn des salariés et des eseperrnits de la branche.

Ces puorcras ou aotcins de foairomtn aux modalités ionanvetns (formation en tuot ou praite à distance, froatmoin en suiiotatn de travail, etc.) s'inscrivent dnas les aexs piioirrrates prévus au Titre II du présent acocrd et définis par la CPNEFP.

Article 10 - Plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le paln de développement des compétences réunit l'ensemble des ainocts de frotioamn mesis en palce par les esrieenrtps puor lrues salariés puor une année donnée.

Article 10.1 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oiaaigonsnrts silynceads d'employeurs et les osontaagiirns sydealicns de salariés représentatives de la bracnhe considèrent que le paln de développement des compétences est un oiutl stratégique patenmertt la psroigoesrn des salariés, fronasvait luer fidélisation et le développement de lreus compétences, puor farie fcae aux évolutions technologiques, socio-économiques, caimlecmreos ou stratégiques.

Élaboré par l'employeur, le paln de développement des compétences est la tdircouatn opérationnelle de la pltiuioqe de ftimooarn de l'entreprise et rguoerpe l'ensemble des aiocnts de fmiatroon décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les acoitns de footmrain prévues dnas ce crdae peenvut pemerttre d'obtenir une pitare identifiée de craetctiofiin professionnelle, classée au sien du répertoire noatinal des ccftiortnaeiis prnselsonefolies (RNCP) et vinsat l'acquisition d'un bolc de compétences.

Conformément aux donopisitiss légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité saiocl et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté chquae année sur le paln de développement des compétences dnas le crdae :
? de la ctnuaoiolstn sur les oetiaorntins stratégiques de l'entreprise ;
? de la cuslontatoin sur la puiqilote slciaoe de l'entreprise.

Dans ce cadre, lros de la caitslouontn sur la pqiiutole scioale de l'entreprise, l'employeur met à la dstispoioin du CSE nmnmeatot :
? les itirmnnaofos sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la froomaitn ;
? les ifnimtnroaos sur le nrmobe et les cdnoitions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
? les ininormotafs sur le paln de développement des compétences des salariés de l'entreprise ;
? les imarnfointos sur la msie en ?uvre des ctatrons de professionnalisation, de la « Pro-A » et du compte pernoesnl de froaitmon (CPF) ;
? les itfonmonrias sur la msie en ?uvre des eerentints pensnorfieloss et de l'état des luiex récapitulatif.

Article 10.2 - Objectifs du plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le paln de développement des compétences vsie ntoamenmt à :
? préparer la giosten des elmipos et des compétences dnas les eisreptrnes puor appréhender les différentes évolutions ;
? aapedtr les compétences des salariés à l'évolution des métiers ;
? pemrttree l'évolution ou le mnitaein dnas l'emploi des salariés dnas l'entreprise ;
? développer les compétences et les qualifications.

Les aniotcs canurnocot au développement des compétences snot :
? les acntois de ftoaorimn ;
? les bnlais de compétences ;
? les aintocs peaettnrmt de fiare vadeilr les aiuqcs de l'expérience ;
? les anoicts de fortoamin par l'apprentissage.

Les aicotns de fmoaotrin pvuenet être dispensées sloen différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en apiploacitn des disiotiposns légales, réglementaires et des règles définies à l'article 11 du présent accord.

Le pcaurors pédagogique caractérise l'action de fiamrootn qui est organisée aevc le cnocuors de mneyos et de reessorucs pédagogiques dédiés aux aontcis de formation.

Article 10.3 - Bénéficiaires du plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tous les salariés ont vaoitcon à bénéficier du paln de développement des compétences, y cioprms les tvralraieuls srisnniaeos dnas les condnotiis prévues par les aietcrls L. 6321-9 à L. 6321-11 du cdoe du travail.

Article 10.4 - Contenu du plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En appociilatn des dospoiiitsns légales en vigueur, le paln de développement des compétences est organisé auoutr de différents tpeys d'actions de ftmroioan :
? les aintocs de fiomatron obgratlieois définies par le cdoe du tiraavl comme celles qui ceindtnoionnt l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aolaptipicn d'une coontvenin ianinertoltane ou de dopniiiossts légales et réglementaires. Ces aicntos de foirmaotn csnuinoettt nécessairement un tmeps de trivaal eecfftif et dnnoent leiu pendnat luer réalisation au maeintin de la rémunération par l'entreprise ; et
? les auters aictnos de fotomrian qui ne cttenuniost pas des fantorioms oibrgoleitas au snes des dssiiitnopos légales en vigueur.

Article 11 - Définition de l'action de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dsiptnioosis légales en vigueur, l'action de fmorioatn se définit cmome un pcrauors pédagogique ptamrentet d'atteindre un ojibtecf professionnel.

Les osgoatinanris syaclnides d'employeurs et les otonagnsriias slaincdyes de salariés représentatives rnpllpeeat l'importance qu'elles aeorccdnt à la qualité de la fomtorain dispensée.

À ce titre, le cnnoteu de la ftomriaon diot répondre à des ojcefbits préalablement déterminés, en piuatleicrr cnanncerot les compétences et/ou cconannsiesas que la ftmiaoorn pemret d'acquérir, les prérequis (c'est-à-dire les cioecsnaannss préalables nécessaires puor srvuie la formation), les menyos pédagogiques, tuneqhices et d'encadrement mis en ?uvre, le disiiptosf de sivui et d'évaluation prévu.

Dans ce cadre, l'action de fmriaootn puet être réalisée :

1.?En tuot ou pitrae à distance, suos réserve que sa msie en ?uvre cmnnrpeoe :
? une assincaste tchuienqe et pédagogique appropriée puor aacgeocmnpr le salarié dnas le déroulement de son prcraous ;
? une iframnootin du salarié sur les activités pédagogiques à eetecffur à dstancie et luer durée menonye ;
? asini que la msie en pacle d'évaluations janaolnnt ou cannluoct l'action de formation.

2.?En sitaotuin de tvraial suos réserve que sa msie en ?uvre cmnerpone :
? une alsayne de l'activité de tariavl pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? la désignation préalable d'un ftuaremor puonvat eeerxcr une foiotcnn touartle ;

? la msie en place de peahss d'analyses (dites phseas réflexives) dtscniteis des miess en sautition de travail.

Ce tpmes d'analyses, padennt leequl le salarié est accompagné par un fomaurter irtnnee ou enerxte à l'entreprise, est nécessaire puor tierr les emnesnentgies de ce qui s'est passé pdnenat la msie en stitauion de travail, anlyaesr les écarts enrte les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi ciolnoedsr et eitelxicpr les atprinaespgses ;

? des évaluations spécifiques des aicqus jaalnnont ou cnolcnaut l'action de formation.

Titre V Inciter la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel

Article 12 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 12.1 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le coptme preonnesl de fomaiortn (CPF) est oeruvt à tutoe personne, salarié ou dmdeneuar d'emploi, deupis son entrée sur le marché du taairvl jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moneys d'évoluer peinoseesnfelolnrmt et de sécuriser son pucorras professionnel, en développant ses compétences et ses qiiuaaftocilns ou en lui ptaeernmtt d'acquérir un peiermr naievu de qualification.

Les heeurs acquises, au 31 décembre 2014, au ttire du dorit iddieuinvl à la ftoiamron (DIF) et non utilisées, snot intégrées sur ce compte, suos réserve d'y avior été iseintrcs par le salarié avant le délai fixé par les dpnstsiioois légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est comptabilisé en eorus et ne puet être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne cniuostnatt pas une faute.

Son contneu deerume aucqis par la poensnre en cas de caenhegnmt de siitaotun pfslroilenseone ou de prtee d'emploi.

Afin de pouivor bénéficier de son CPF, le salarié doit, au préalable, créer un ctpome sur un svecire dématérialisé dédié « www.moncompteactivite.gouv.fr » qui prmeet la gsoiten des dtoirs isctinrs sur le CPF, par la Cssiae des dépôts et consignations.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF sur ce scrviee dédié.

Lors de la création de son compte, le salarié puet cotnuselr les cicftointreias éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son pocaurrs de fiomroatn et ses compétences. Il pruroa y accéder à tuot meomnt en cantnusolt son epsace pesnenorl (via l'onglet « mon prifol »).

Article 12.2 - Alimentation du CPF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Géré par la Csiase des dépôts et consignations, le CPF est alimenté chuqae année ciilve par les vtseemrens effectués par l'entreprise au trite de la cbtiiortnoun unuqie à la foimoartn psoeirfnolenlse (CUFP).

Le cmtope de cqauhe salarié est crédité cmome siut :
? 500 ?/an puor les salariés taalavirnlt au mnois à mi-temps aevc un pnfalod de 5 000 ? au buot de 10 ans ;
? 800 ?/an aevc un pafonld de 8 000 ? au buot de 10 ans :
?? puor les salariés n'ayant pas atetint un nviaeu de fraoitomn sanctionné par un diplôme classé au neaivu III (CAP, BEP), un ttrie pinorfeosesnl enregistré à ce neviau au répertoire naianotl des cfiaieinrttocs (RNCP) ou une ctifioitcaren psonenliflreose roenunce par une ctieonvnon collivcete naoinalte de bhrnace ;
?? et puor les ponsrenes en sttuaiion de handicap.

Pour les salariés aaynt travaillé moins de la moitié de la durée légale ou cieontlnvlnonee de tvarail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au patorra de la durée de taviral qu'ils ont effectuée.

Article 12.3 - Formations éligibles au CPF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les drotis incitrss sur le cpmote proeesnnl de farimootn (CPF) pnmeerettt à son traiiutle de fiacnner les acnitos de faiormton senaivtus :
? les antiocs de ftoioarmn sanctionnées par les citretcofinais poefnienslreolss enregistrées au répertoire notianal des citniarcitefos poieoelnselsnfrs ;
? les anoicts de froaiotmn sanctionnées par les asoeintttats de vidtaoialn de blocs de compétences au snes de l'article L. 6113-1 du cdoe du taraivl ;
? les antiocs de fmaoirotn sanctionnées par les centrciiatifos et hliniaoiabtts enregistrées dnas le répertoire cprmeanont nmmoaetnt la ceiciiotfartn raetilve au sloce de caniscesannos et de compétences pesorlsnnieeflos ;
? les aiontcs paterentmt de faire vadleir les auiqcs de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du cdoe du tiaavrl ;
? les blians de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoe et de l'épreuve praqtiue du preims de cridoune des véhicules du gpoure léger et du gorpue lourd ;
? les aonicts de fimtaoron d'accompagnement et de csneoil dispensées aux créateurs ou rreuneeprs d'entreprises aanyt puor ojbet de réaliser luer prjoet de création ou de rpesrie d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les aotncis de froatomin destinées à pretrteme aux bénévoles et aux vnoolaeitrs en sievrce cviuiqe d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lerus missions.

Article 12.4 - Modalités de mobilisation du CPF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'employeur ne puet ipemsor au salarié d'utiliser les dtoirs insictrs sur son CPF puor fneincar une aticon de développement des compétences.

Article 12.4.1 - Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

12.4.1.1.?Demande du salarié

Lorsque le salarié désire uesitlir son CPF, en tuot ou praite paendnt le tmeps de travail, en bénéficiant du mietiann de sa rémunération, il diot siocelitr l'accord de son employeur, en l'informant de la fomortain souhaitée, du calendrier, du leiu et du prastaerite de la formation.

La dmdnaee diot être effectuée par écrit au minmium :
? 60 jorus ciralneeads avnat le début de la footmairn si sa durée est inférieure à 6 mios ;
? 120 jruos caeeidlanrs anavt le début de la fomiortan si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

12.4.1.2.?Réponse de l'employeur

L'employeur dossipe d'un délai, de 30 jruos calendaires, à ctpeomr de la réception de la demande, puor ntoiifer sa réponse au salarié. L'absence de réponse vuat aapiceotctn de pelin droit.

Afin de pdrerne en ctpome les asoiaiptnrs du salarié, l'employeur puet différer la denadme de CPF puor une durée malaixme de 9 mois, s'il etimse que son anescbe puet aovir des conséquences préjudiciables à la purooicdtn et à la mcrhae de l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas donné son aorccd sur la demande, le salarié puet meoibsilr son cpotme posnenerl de fraooitmn en dhreos de son temps de travail. L'action est alors financée au meoyn des dtiors iristncs sur son CPF, et le cas échéant :

? siot par un aombenednt de l'entreprise, lorsqu'un arccod ccloiletf d'entreprise ou de grpuoe le prévoit ;
? siot par une psire en cgarhe plleosnenre du solde.

Article 12.4.2 - Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le salarié est lrbie de miiolbser la totalité de son CPF en derohs de son tpems de travail, snas aoivr à en ionrmefr son employeur, ni rielliecur son accord, suaf s'il satohuie bénéficier d'un abmoendnet de l'entreprise dnas les cas prévus par un aorccd clletiocf d'entreprise.

Cependant, le salarié qui le saihutoe puet irfnmoer l'employeur de son projet, aifn d'examiner cmneoejnotint les possibilités d'aménagement faniaicltt la msie en ?uvre de sa formation.

Article 12.5 - Abondements du CPF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 12.5.1 - Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Lorsque le coût de la fomrtiaon est supérieur aux dtoris inscrits, le tatuirile du cpmtoe puet dndeeamr à bénéficier d'un aeeomndnbt en dotris complémentaires.

Ces aedneotnmbs pnevuet nontmmeat poevirnr :
? du tliruiate du CPF lui-même ;
? de l'employeur si le tuaiiltre du cptome est salarié ;
? de l'opérateur de compétences ;
? de la Cissae nnaaitloe de l'assurance madiale (CNAM) et le réseau des ogsmirenas chargés de la banhcre des atdneccis du taaivrl et des maelaids pellsifonoeensrs du régime général ;
? des Ceaisss d'assurance rettiare et de la santé au tiraavl (CARSAT) ;
? de l'État ;
? des régions,
? de Pôle eolmpi ;
? de l'AGEFIPH puor les pnoensres en siiotatun de hnacaidp ;
? d'un fdons d'assurance-formation de non-salariés ;
? des carbhmes cslaieonurs ;
? d'une arute collectivité taerrroitlie ;
? de l'établissement public chargé de la geiotsn de la réserve sniariate ;
? de l'organisme giioenasntre de l'Assurance chômage.

Article 12.5.2 - Abondement du CPF par la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin d'accompagner les salariés de la brachne cmeorcme de détail aeinitmlrae non spécialisé dnas l'acquisition d'un peirmer naievu de qaufcliaiiton et le développement de lures compétences, les ognanosrtiias sdailynecs d'employeurs et les orioganaitnss sydilecnas de salariés représentatives décident de metrte en pcale un anmbdeoent complémentaire sur le cpotme psrennoel de fmrooatin des salariés, dnas les ciniodotns prévues dnas le présent article.

Financé par la branhce sur la cbrnutoiotin conventionnelle, cet abmdoennet complémentaire est overut aux salariés qui miosenlbit luer CPF dnas le crade d'un pucorars de fotaiomrn cocrsnuitot aevc luer employeur. Ortue les ciafcrteits de qcofultiaiian pfoslonnesliree (CQP) de la branche, la CENPFP définit chuaqe année les acniots de foortamin éligibles à cet aomeebdnnt complémentaire.

Par ailleurs, snot également éligibles à l'abondement, suos réserve d'avoir préalablement été validées en CPENFP de la brhncae :
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rotue et de l'épreuve piturqae du piemrs de crduonie des véhicules du gpuroe léger et du goupre lourd, aifn de flitcaier la mobilité des salariés ;
? les atincos de fotomiran d'accompagnement et de coseinl dispensées aux créateurs ou ruerpnrees d'entreprises aanyt puor ojbet de réaliser luer prejot de création ou de riprese d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Dans le cdrae du sviui du présent accord, les onioisnratags sanlydceis d'employeurs et les oarnigitnsaos sedciylans de salariés représentatives cnivnnnoeet de réexaminer ctete liste, en CPNEFP, cauhqe fios que des aejuetstnms senort nécessaires aifn de l'adapter, nmenotmat :
? aux mnuoittas socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou ennenleatnomerivs ipactmant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les enpresirtes de la bhnarce ; ou
? à l'évolution des dsotoisinpis légales et réglementaires.

Cet aemnobnedt ne puet excéder un mnontat égal à 50 % des dotris itsicnrs sur le ctompe pneronesl de foroitamn du salarié.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié diot ruecllieir l'accord de l'employeur sur le ciohx du leiu et de l'organisme de formation.

Cet adnenebmot complémentaire en eours n'est pas comptabilisé dnas le clcaul des dirots crédités puor ameienltr le CPF, ni dnas les podfanls prévus par la loi.

Les ortioaisgnans sdcenailys d'employeurs et les oginatasrnios siynadelcs de salariés représentatives précisent que ce crédit complémentaire versé par la banrhce psesnfeoroilnle puor aocmpganecr les salariés ne fiat pas oabtclse aux aetrus possibilités d'abondements existantes.

Article 12.5.3 - Abondement du CPF par l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ontinagraioss siynldaecs d'employeurs et les osnoginairtas sialdeycns de salariés représentatives rpenlalept que, conformément à l'article L. 6323-14 du cdoe du travail, les eerrstpines ont la possibilité de mtetre en pcale un aeeobmdnnt supplémentaire versé sur le CPF des salariés, dnot les modalités de msie en ?uvre et le fcnannemeit snot arrêtés dnas un arcocd coillcetf d'entreprise.

Cet accord puet définir les salariés paieoriritrs et les fomtroanis éligibles à cet abondement.

Les oonaiirnagsts seicydnlas d'employeurs et les oirioagntsans sinaledcys de salariés représentatives précisent que cet aebdeonnmt supplémentaire en eours n'est pas comptabilisé dnas le calucl des dortis crédités puor aemnlietr le CPF, ni dnas les padnofls prévus par la loi. Ils précisent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fiat pas olastbce aux aeruts possibilités d'abondements existantes.

Article 12.6 - Financement du CPF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 12.6.1 - Prise en charge des frais de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les fairs pédagogiques et les faris liés à la viildatoan des compétences et des ccossnnaneias afférents à la fiormtoan siuvie par le salarié qui milsobie son CPF, panendt ou en doehrs de son tmpes de travail, snot pirs en carghe par la Cisase des dépôts et cnogainntosis (CDC) en ftconoin des dritos aciuqs et des adebteonmns portés sur le CPF du salarié.

Les frais de foairtomn qui ne snot pas financés par les dtrois mobilisés au ttrie du CPF rseetnt à la cgarhe du tuiitalre du compte.

Article 12.6.2 - Prise en charge de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 6332-17 1° du cdoe du travail, les ersreenitps de mnois de 50 salariés pevunet se rcoaprhper de l'opérateur de compétences, puor sllteicoir une pirse en cahrge de la rémunération au ttire du paln de développement des compétences.

Si ttoufeois des diptnsisoois légales et réglementaires pisres postérieurement à la dtae d'application du présent accord, vineneat à preetrmte la prise en crhgae par l'opérateur de compétences de la rémunération des salariés en foatrimon paenndt le tmeps de tvarail au ttrie du CPF, les ornasnogitias

siyndelacs d'employeurs et les orisotnnaiags slyaciends de salariés représentatives cfonrmeint luer volonté de rerdne ces donopssiitis applecbials aux salariés et aux eesnertrpis de la branche, après voitaildan en CNEFPP et SPP.

Article 13 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le blian de compétences, prévu aux acieltrs L. 6313-1 et L. 6313-10 du cdoe du travail, pmeret l'analyse des compétences posonnelelifesrs et pnleensorles des salariés asini que leurs atdtuepis et leurs mtoviontias aifn de définir un porjet pssoernfenoil ou, le cas échéant un pojert de formation.

Les oigmrsenas habilités à réaliser des blanis de compétences snot nécessairement eenxters à l'entreprise.

Le bialn de compétences puet être mis en ?uvre à l'initiative du salarié, nntmoeamt en mbianoilst son CPF (compte preennsol de formation) ou à l'initiative de l'employeur, aevc l'accord du salarié, dnas le crdae du paln de développement des compétences défini à l'article 10 du présent accord.

Le balin de compétences dnnoe leiu à la rédaction d'un decunomt de synthèse en vue de définir ou de cifremonr un perojt professionnel, le cas échéant, un prjoet de formation. Ce duocemnt rtese la propriété des salariés qui pnevuet lmbierent décider de le ciuemqomunr à luer employeur.

L'employeur diot ieonmfrr anlleeemunnt le comité saiocl économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des bnalis de compétences dnot il a connaissance, par catégorie pnlosrsilofenee et par sxee solen les modalités définies par les dossnpiiitos légales et réglementaires en vigueur.

Article 14 - Projet de transition professionnelle (PTP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés, qellue que siot la nartue de luer catnort de travail, pvneuet bénéficier d'une atratiouison d'absence en vue de réaliser un perojt de tniosairtn psflonerleisnoe (PTP), destiné à luer pemterrte de ceganhr de métier ou de profession.

Dans le crdae de ce dispositif, les salariés pvuneet mbeioilsr les dotirs insticrs sur luer CPF en vue de fcnaenir une aicton de fooatimrn ctfaretiine et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un ponitneesimnot préalable au sviui de l'action de foatomirn aifn d'identifier lures aiqucs pnfsnseioerols peearmttnt d'individualiser et d'adapter la durée du pouarcrs de fooaimrtn proposé aux bnoseis de fomortain identifiés puor la réalisation de luer pojert de tsirnitoan professionnelle.

Article 14.1 - Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 14.1.1 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour bénéficier d'un prejot de tnortisain professionnelle, les salariés dieonvt jtiesfuir d'une ancienneté mniiamle appréciée à la dtae de départ en fmitrooan :
? puor les salariés en ctrnoat de tvraial à durée indéterminée (CDI) : d'une ancienneté d'au monis 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qlluee qu'ait été la naurte des ctaronts de tarival ssscufices ;
? puor les salariés en cronatt de tavrial à durée déterminée (CDD) : d'une ancienneté d'au mnois 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qelule qu'ait été la nrutae des cnottras successifs, au corus des 5 dernières années dnot 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cruos des 12 deinrres mois.

Pour l'appréciation des 4 mios de travail, il ne puet être tneu cptome de l'ancienneté acuiqse au trtie :
?? d'un cratnot d'accompagnement dnas l'emploi ;
?? d'un ctraont d'apprentissage ;
?? d'un croantt de pntsoeilinorisfsaaon ;
?? d'un catront clnocu aevc un jenue au cuors de son crusus sarolice ou uvtsriiinaere ;
?? d'un CDD qui s'est prsovuuii par un CDI.

Ces codinonits d'ancienneté ne s'appliquent pas aux salariés :
? bénéficiant de l'obligation d'emploi des tlaerrlaivus handicapés ; ou
? qui ont changé d'emploi à la stuie d'un leccneiinemt puor miotf économique ou puor intitupade et qui n'ont pas siuvi d'action de ftomaroin ertne luer lcnnieemceit et luer nuveol emploi.

Article 14.1.2 - Délai de carence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés anyat déjà effectué un pjreot de tanoitirsn plnefeloonsrise ne pueenvt prétendre, dnas la même entreprise, au bénéfice d'un neaouvu congé puor tasinrotin penslolronisfee aanvt l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à dix fios la durée du poejrt de tnoiatirsn poslerfinnseole précédemment effectué.

En tuot état de cause, ce délai ne puet être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d'absence liée au bénéfice du congé puor VAE n'est pas psrie en compte dnas le caucll de ce délai.

Article 14.2 - Demande de congé de transition professionnelle (CTP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 14.2.1 - Demande écrite du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le salarié adesrse par écrit à l'employeur sa dedamne de congé de tistnroain professionnelle, au puls trad 120 jruos aanvt le début de la fotmraion lorsqu'elle entraîne une itrentipourn ctuinnoe de trivaal d'au mnios 6 mios ou 60 jours avant le début de la fmoaiortn si cttee iportitrneun est inférieure à 6 mios ou si la ftmoioarn est réalisée à tpmes partiel.

Cette dmeande précise la dtae du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme responsable, l'intitulé et la dtae de l'examen concerné.

Article 14.2.2 - Réponse de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le congé de ttoirasnin piersfllsnoneoe étant un dorit du salarié, l'employeur ne puet le rueefsr que si le salarié ne recpsete pas les conotidnis prévues à l'article 14.1 et à l'article 14.2.1 du présent accord.

Toutefois, si l'employeur eismte que l'absence du salarié puet aoivr des conséquences préjudiciables à la pcoidutorn et à la mcrahe de l'entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mios maximum, la dtae de départ du salarié en congé, après aivs du CSE s'il existe.

Il puet également rperteor le congé aifn d'éviter que le ptoucergnae de salariés simultanément atsbens au ttrie d'un prjeot de trotaniisn pfrlnnioeselsoe ne dépasse 2 % de l'effectif total dnas un établissement d'au monis 100 salariés ou que le nbomre de salariés aetnbss à ce titre siot supérieur à un dnas les esriprntees de monis de 100 salariés.

En tuot état de cause, l'employeur qui décide de reufser le congé ou de le rptoreer diot répondre dnas un délai de 30 jruos et mvtieor sa décision. L'absence de réponse dnas ce délai vuat en effet aeittcaocpn du congé.

Article 14.2.3 - Ordre de priorité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Lorsque les daeendms de congé ne peuvnet être seistiafats en même temps, l'employeur définit un odrre de priorité, conformément aux dipsiiosnots légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, dnveiot être acceptées en permeir leiu les deedanms déjà présentées et qui ont été reportées dnas les cnoontiids visées à l'article 14.2.2 du présent accord.

Viennent ensuite, dnas l'ordre, les deemands formulées par les salariés :
? dnot l'action de famoitorn a dû être iernrmotupe puor des mftois légitimes après aivs du CSE, lorsqu'il eitxse ;
? aanyt un naveiu de qaiutoilciafn inférieur au nveaiu 4 (niveau baccalauréat) ;
? les puls aeicnns dnas l'entreprise ;
? n'ayant jamias bénéficié d'un congé de tntsraiion professionnelle.

Article 14.3 - Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oioniransatgs sieyncdals d'employeurs et les ointnaiograss sdilaynecs de salariés représentatives renlpepalt que les ptrjoes de tiantroisn pneioelolssfrne snot gérés par les cmosinmisos piareatirs ieilsnelefstornorpnes régionales (CPIR).

Article 15 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les orinsgtinaoas sadeylncis d'employeurs et les oatongisirnas sendciylas de salariés représentatives considèrent que les colnises en évolution pefnsnlolsrieoe (CEP) cuentntiost un myeon d'information et d'accompagnement privilégié puor les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils pertetnemt aux salariés de frosvaier luer évolution et la sécurisation de luer pcuarors professionnel.

Le cneosil en évolution plslefniroeosne est mis en ?uvre gnietreatmut dnas le cdare du sirvece pulbic régional de l'orientation.

Il aamccngpoe la penonsre dnas la fasolitoamirn et la msie en ?uvre de ses pjrtoes d'évolution professionnelle, en lein aevc les bieosns économiques et socaiux esttnixas et prévisibles dnas les territoires.

Il fltiaice l'accès à la formation, en iaedinitfnt les compétences du bénéficiaire, les qniluiifataocs et les foaromnits répondant aux bonises qu'elle ermxipe aisni que les fceenimannts disponibles.

Il aopmcncgae également les salariés dnas le carde de luer pjreot de ttoiiasnrn professionnelle.

Afin de filciater la msie en ?uvre du cnsoeil en évolution professionnelle, les ognaiornaists sdieclynas d'employeurs et les onigrtasnioas syanecdils de salariés représentatives s'engagent, en s'appuyant sur l'opérateur de compétences dnot relève la brnhace et les truaavx de l'observatoire pisoerctpf des métiers et des qualifications, à mettre en aanvt les métiers du cmcreome de détail aarielmntie non spécialisé, auprès des opérateurs de csnoiel en évolution professionnelle.

Titre VI L'accès à la certification professionnelle

Article 16 - Politique de certifications adaptée à l'évolution des métiers de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ogiatinnsoars sciandyles d'employeurs et les origaonstanis sndcealiys de salariés représentatives de la banrhce ont développé une ptuiqloie de caitcienrtifos pnlsserelnoefois répondant aux évolutions des métiers du cemomrce de détail arlemnaitie non spécialisé aifn de errttmpee aux salariés de prossrgeer pelofoensilnnsemert et socialement, et d'offrir aux entspeirers des qiultnifaaoics crsodnoranpet à lrues besoins.

La cetiftaiorcin professionnelle, qu'elle siot enregistrée au sien du répertoire ntnoaial des caontriciitefs pnofeelsrinlesos (RNCP) ou au répertoire spécifique, vsie à prrmetete au trtailiue de la cactroiiftien de justifier, par un tiers, l'évaluation et la viatdaoiln de compétences et de coenainscasns ? métiers ou tenserrvass ? nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, terits à finalité peosoineflnlsre d'une part, et les cfiitrtaecs de qiaocluitiafn pelnrloisnsfeoe (CQP) créés par la bnrhace d'autre part, piercnpaitt de l'adéquation enrte les binsoes en compétences des métiers du crmmecoe de détail aatnilrmeie non spécialisé et de la roicnnsceanase des qiicuflaanitos de son titulaire.

Depuis pleusrius années, la bachrne développe une pltuioqie de cifiiteaorncts piloslefnnroeses adaptée à ses métiers.

À ce titre, les ootrngasaniis sinldacyes d'employeurs et les otiinnsoarags syeldacnis de salariés représentatives réaffirment l'intérêt de mttere en place des CQP au sien de la bachrne du commrece de détail aterimliane non spécialisé. À cet effet, eells cnovnenniet de minaenitr les dsspionitois cloevnintlnoeens et les CQP enstitaxs dnas la bcnrahe du ccroemme de détail des futirs et légumes, épicerie et puitdors litireas (IDCC 1505), qui foenrt l'objet d'un aocrcd spécifique.

Par ailleurs, au rgread de la réorientation des fnmienacents de l'alternance vres l'apprentissage, la CNPEFP étudiera l'opportunité de friae évoluer ces CQP en trteis professionnels.

Article 17 - Accès des salariés à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Toute pnrosene ayant exercé une activité ploeniesfnslroe peut, suos conditions, bénéficier de la vatloiaidn des aiqcus de l'expérience (VAE).

Son expérience lui pemert d'obtenir, en totalité ou en partie, une ciiiofaertctn (un diplôme, un trite ou un carciftiet de qlicoiufitaan plnnsoioeflsree [CQP]) itricnse au répertoire nioatanl des caetinciroifts pinnolsesfelreos (RNCP).

Dans un cntxoete de poeofrdns minuttaos technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dnas lqueel le développement des compétences et la vaooasliritn de l'expérience ctuniotnest un eneju mjeuar puor les salariés et les entreprises, les oaiirogntnass sdcylenias d'employeurs et les ogsinatairnos siycdnelas de salariés représentatives de la brhance du cermomce de détail anietmlirae non spécialisé seanothiut ageponcmcar les salariés dnas l'acquisition d'une qualification, dnas luer évolution plessnnrlooefie et dnas la sécurisation de luer parcours.

Très attachée à ce dstiiposif qui premet aux salariés de vreiolsar luer montée en compétences et de reconnaître l'expérience aqsiuce tuot au lnog de luer parcours, la bnhcare shiutaoe mettre en avant ce dispositif, aifn d'accompagner cuex qui désirent s'inscrire dnas cttee démarche.

Article 18 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin de fivaerosr sa mobilité inetrne ou externe, cqauhe salarié diot être en mesure d'identifier et de friae cfeirtier ses connaissances, ses compétences, qauliciafitnos et aptdiuets professionnelles, aiqcsues siot par la fimortoan itliiane ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les oniartansigos scnadeiyls d'employeurs et les oitgrsonainas snileadycs de salariés représentatives préconisent à chaque salarié de recourir, à sa suele initiative, au pposserat d'orientation, de fimoaortn et de compétences dématérialisé dibnlsopie sur le stie du CPF, géré par la Ciasse des dépôts et consintnoagis (www.moncompteformation.gouv.fr.).

Ce passeport, dnot il grdae la responsabilité d'utilisation, rtese la propriété du salarié. Il rcensee nmmetoant :
? les diplômes et tietrs oubents au cuors du crusus de fotmoairn initiale,

? les expériences pieeonsnlorselfs aeiusqcs lros des périodes de sagte ou de fmtoiroan en entreprise,
? les cifitctanreios à finalité poelofnrliensse délivrées suos fmore de diplôme, de trtie ou de ceatificrt de qualification, outenebs dnas le cdrae de la fmtiaoron cnntiuoe ou de la VAE,
? la nruate et la durée des ancitos de fatoromin siieuvs au titre de la footramin penlnrosolfiese continue,
? le ou les eoplmis tneus dnas une même enpsrertie dnas le carde d'un coartnt de traaivl et les connaissances, les compétences, les qfnuoiilactias et les adtpetius plrsoeionnfseels meiss en ?uvre dnas le crdae de ces emplois,
? dnas des doutemncs annexés et en acorcd etnre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de forotiman qui saneiert pesris lros d'entretiens pnesioerlsfnos et de bilans de compétences dnot ce derenir a bénéficié.

Titre VII Faciliter l'accès à la formation pour tous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oonitarasings sayicendls d'employeurs et les oingraisatnos syaicledns de salariés représentatives de la bhrcane du cocermme de détail amniralteie non spécialisé snot très attachées à l'égalité d'accès à la fomotrian preilessnoflone puor tous.

Pour ce faire, eells slbsniieiesnt les eresitrpens sur les prncipeis snvuait :
? l'égal accès à la foiamtorn des salariés qeul que siot luer sttaut et/ou la tliale de l'entreprise ;
? l'intégration et la froiatomn des pilcbus en suittioan de hniaacdp ;
? le recepst de l'égalité pneslefisorlone ;
? la réalisation d'un eetinertn professionnel, qui ctiutonse le cdare privilégié puor adeborr les potrjes pefoneirnlssos de tuos les salariés.

Dans ce but, la bncrhae puet s'appuyer sur les tuarvax réalisés en CEFNPP et par l'observatoire ptesrciopf des métiers et des qualifications.

Article 19 - Accompagner les salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onasrioitngas sdlnayices d'employeurs et les oitnrsagonais sleyacdnis de salariés représentatives de la bcrahne snotaeuiht fvioresar l'accès à l'emploi de tuos les pcbilus qui en snot éloignés et eugecarnor l'insertion des pnoseners en sttiuoain de handicap.

Dans cet objectif, eells inectint les ersriepents du cecrmmoe de détail aleiirmntae non spécialisé à mettre en ?uvre ou à rcefnroer luer piqioltue en la matière, en vanelilt nomnmatet à :
? fsaorvier l'embauche et le mniieatn en emlopi des pnnreesos en sttauioin de haadncip ;
? eruancoger l'insertion des pnoesnres en staotiuin de hiacdnap ;
? améliorer la fomoriatn des tvarrliuelas dnas cette sattoiuin ; et
? à sécuriser luer puarcros professionnel.

Afin de pvsurioure les meersus farnasviot le miateinn en eplomi des salariés en stituoian de hcainadp et d'éviter les reurutps de pacrrous professionnels, les ooisargtnanis sincdelyas d'employeurs et les ogniitasnaors slicnyedas de salariés représentatives sianhoteut mbiioeslr l'ensemble des atcreus concernés.

À cet effet, elles cvnioennnet de se réunir dnas les mios qui snuievt la clcosnuion du présent acocrd puor développer les dstofiisips d'accompagnement des emluepoyrs et des salariés en sotuatiin de hcdaianp puor luer ptrtemree de crnitsroue un purrcaos pfinnroesesol fidèle à lrues cihox et à leurs aspirations.

Article 20 - Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Parmi les aiomtnbis du présent accord, les onisagtionars silydecnas d'employeurs et les oongrsaintias siancedlys de salariés représentatives réaffirment luer attneahmect à l'égalité professionnelle.

À ce titre, elels snuaiehtot rcefroenr l'égal accès à la fioraomtn etrne les fmmees et les hemmos qui ptriciape de l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, elles iinnetct les esrenptiers à :
? pdrnere en cmptoe l'objectif d'égalité entre les feemms et les hmmeos dnas luer piioqtule de fmaitoorn ;
? auessrr l'égal accès à la fomtorain des fmeems et des hommes, ntaomemnt puor les ftoioamnrs aux nuoauevx métiers ;
? froaevisr une melulreie pisre en cmotpe des bonesis en fmoriaotn des femmes,
? filaetcir luer accès aux CQP de la bharcne ;
? améliorer l'accès des fmemes à des responsabilités.

Les eenitrpsers puoonrrt nenammott s'appuyer sur les truaavx de la bchnrae en la matière et particulièrement de cuex de l'observatoire ppotciersf des métiers et des qualifications.

Article 21 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'entretien pnosiefonsrel est un memont d'échange et de réflexion cmomun qui peermt de rchrapepor les atsionriaps pneenollorssiefs du salarié, en matière d'évolution professionnelle, de qtailafuicoin et d'emploi, et les boesnis de l'entreprise.

Article 21.1 - Objet de l'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout salarié bénéficie d'un erieenttn professionnel, dintisct de l'entretien d'évaluation, qui lui pmeert d'être aecutr de son prurcaos pofnoriensesl et de son évolution.

Cet enteiertn ne ptore pas sur l'évaluation du traiavl du salarié. Il a puor ojebt d'examiner les ptcievpesers d'évolution pfensnrselioole du salarié, nmoentmat en temres de qcoliuinatfias et d'emploi, aisni que les ftoamoinrs qui peevunt y contribuer.

Il permet également d'informer le salarié sur la viaidatoln des aqicus de l'expérience (VAE), l'activation de son cmopte prosnenel de fmiotaron (CPF), les aetomdbnnes que l'employeur est sicpetubsle de fnciaenr sur ce compte. Il coropmte assui des ifamoirnotns sur le csieonl en évolution pnosfnsoeleilre (CEP).

Par ailleurs, tuot salarié neemlnueovlt embauché est informé qu'il bénéficie de cet eettrnien professionnel.

Article 21.2 - Organisation de l'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 21.2.1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'entretien pninessoerofl est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet ereittnen professionnel, qui dnone leiu à la rédaction d'un document, dnot une cpoie est tssnirame par tuot moyen au salarié, est systématiquement proposé au salarié qui renrped son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé prtenaal d'éducation ;
? d'un congé de proche aanidt ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé saaibqbute ;
? d'une période de mobilité vtrnoloaie sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du tivaarl ;
? d'une période d'activité à tmeps peraitl au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du tviaral ;
? d'un arrêt lougne mdalaie prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité silcoae ; ou
? d'un mdanat syndical.

À l'initiative du salarié, cet ertteeinn puet avoir leiu à une dtae antérieure à la resirpe de poste.

Article 21.2.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin que cet etnetrein siot un mmoent d'échange et de réflexion comumn paemrnttet de rrpeohpacr les atrpionsais psseenlfroonleis des salariés et les bsoiens de l'entreprise, les orsoanniitgas scaldynies d'employeurs et les orstanoiiagns sacdeyinls de salariés intinevt les emprluyoes à laisser, aux salariés, un délai ssfifnaut puor luer pmerterte de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet, elles invitent, dnas la covotnoaicn adressée par cruieorl ou par lrette rmesie en mian propre, les eleouymprs :
? à jdrione les éléments luer pmeeatntrt de préparer cet enterietn (guide et sppurot d'entretien, possibilité d'accès au CEP aanvt l'entretien, iotmaronfin sur l'évolution des métiers, etc.) ; ou
? à défaut, à iinuqedr comemnt se les procurer.

Article 21.2.3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin d'accompagner les erreenstpis et les salariés de la bharnce dnas la msie en ?uvre de ce meonmt d'échange, les oonsgrtiiaans siladcnyes d'employeurs et les oraigosaitnns snlyieacds de salariés metentt à luer dioiopstsin des gedius et des sprptuos d'entretien.

Article 21.3 - Périodicité de l'entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin de pnerrde en cptmoe les caneiottnrs des salariés et des erietenprss dnas la msie en pcale de l'entretien professionnel, les onaorngtiaiss polnsiosferenels et les ogrsoinaanits seailndcys de salariés représentatives de la bhnrcae décident d'adapter sa périodicité.

Cet eirenettn diot ptetrmere au salarié, à ctoempr de son embauche, de bénéficier d'au mnios toirs eerietntns poernlisosnfes puor chauqe période de 6 années civiles.

L'entretien pfrsosonienel est organisé à l'initiative de l'employeur tuos les 2 ans. Il puet être réalisé au puls tôt 2 mios avant et au puls trad 2 mios après la dtae anisinrarvee du précédent entretien.

L'entretien posoefiernnsl est accordé de dirot aux salariés qui en fnot la demande, suos réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un enttireen dnas les 6 mios précédant la demande.

Article 21.4 - Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au treme de caqhue période de 6 ans, l'entretien psinfreeosnol dnnoe leiu à un état récapitulatif du prrouacs psosfonneriel du salarié.

Cet état des lueix premet de vérifier que le salarié a bénéficié au crous des 6 dernières années des eentinrtes plonsfoseenris visés à l'article 21.3 du présent accord et d'au mnois une atiocn de faoirtmon ature que cllee mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail.

Dans le cas contraire, le CPF du salarié concerné est abondé dnas les cdtniooins définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

En cas de sopseisnun du ctarnot de tiavarl autre que celle liée aux congés payés, le tmere de la période de 6 années est reporté d'autant.

Les ontanrisiaogs snaediclys d'employeurs et les oagrsiinaonts sedinacyls de salariés représentatives rpnelalept que les aictnos de fooiratmn résultant d'une msoibatiioln par le salarié de son CPF ne snot pas periss en cotpme dnas cet état des luiex récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à luer faiencnemnt suos forme d'abondement du CPF et/ou de mitneian de la rémunération.

Titre VIII Contribution financière des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance

Article 22 - Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dpsiooisntis légales et réglementaires, les eprnetiesrs de la brhcane du cmmoerce de détail aminlaeitre non spécialisé venerst à l'Opcommerce, opérateur de compétences désigné par la branche, une cbtiinruootn légale unquie (CUFP) calculée sur la msase silaarlae au trite de la ftamioron cnioutne de lures salariés et de l'alternance.

À la dtae de siugnrate du présent accord, ctete ciobnttoruin est recouvrée par l'opérateur de compétences dnot relève la branche, puor être confiée ultérieurement à l'Urssaf, seoln les modalités définies par les dipoiiosntss légales et réglementaires.

Cette cotuobiritnn est gérée par Fcrnae compétences, conformément aux dnoitopsiiss prévues par les lios et règlements.

La ctobiurinotn uqnuie à la formotian cniutone et à l'alternance, cprotmoe duex vtloes :
? la cnoiubttiron à la ftaroimon plfennrieolosse ; et
? la txae d'apprentissage.

Son mtnonat vaire en fntooicn de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tuos établissements confondus, soeln la monenye des effitfecs déterminés cuhqae mios de l'année civile.

Article 22.1 - Contribution à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La cntoutibroin à la frtmiaoon poneirslelfonse est dédiée au fnnencmiaet de l'alternance, du consiel en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des eesptierrns de moins de 50 salariés, du ctpome ponneresl de foitmaorn et de la ftimoroan des daedrmenus d'emploi.

Article 22.1.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les einreseprts de minos de 11 salariés, la cibuotoritnn légale est fixée à 0,55 % de la masse salarliae brute.

Article 22.1.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les enietserrps de 11 salariés et plus, la crinoubitton légale est fixée à 1 % de la msase saaillrae brute.

Article 22.2 - Taxe d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Son tuax est fixé à 0,68 % de la mssae srlaialae burte (0,44 % dnas les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Article 23 - Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CPF-CDD)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Toutes les epriersntes snas considération d'effectifs, aaynt occupé des salariés suos corntat à durée déterminée pndeant

l'année de référence, snot relevedabs d'une cbiiuottrnon spécifique destinée au fennmncaiet du cptmoe proeennsl de ftoaiomrn (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % du rveneu d'activité rnteeu puor le cclual des ctaontisois secolias des salariés suos croantt à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences dnot relève la branche, pius recouvrée ultérieurement par l'Urssaf, conformément aux dsioioitspns légales et réglementaires.

Cependant, ne dnnonet pas leiu au vrnesmeet de cttee cbutiortnoin spécifique les carottns à durée déterminée visés à l'article D. 6331-72 du cdoe du travail.

Article 24 - Contribution conventionnelle supplémentaire pour le développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Soucieuses de pérenniser le développement des compétences et de la frmtoaoin profnsesonillee des salariés de la branche, les oiingostraans sdaneiclys d'employeurs et les oinrnaosaitgs seaicynlds de salariés représentatives décident de metnniair la msie en plcae d'une cnrtoitbioun conventionnelle.

Cette cttniburooin a puor oebjt de fncaienr la poiulqite de développement de la fmotorain plnenolfeoirsse cointune de la branche.

Elle est oinrgaleebtiomt versée à l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'Opcommerce.

Cette cinurottboin est mutualisée dnas une sietcon clpamtboe à prat au sien de l'opérateur de compétences, fiat l'objet d'un suivi ctmboplae dsntiict et relève de la compétence eucslixve des ogarnonitsias secaidynls d'employeurs et des oosaniingtars sclyeidans de salariés représentatives de la branche, qui décident de son uagse et de sa répartition solen les modalités définies dnas le présent article.

Article 24.1 - Taux de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 24.1.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les eptrneirses de minos de 20 salariés, ctete criitnoobutn cnoleoetvinnnle supplémentaire est de 0,15 % de la masse salariale.

Article 24.1.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les etniepsrers de 20 à mnios de 50 salariés, cttee cioruitotbnn cloilennovntene supplémentaire est de 0,60 % de la masse salariale.

Article 24.1.3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les epietnresrs de 50 salariés et plus, cttee ctbniorution clnvoinloetnene supplémentaire est de 0,70 % de la msase salariale.

Article 24.2 - Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités d'utilisation des fndos pvrnoaent de la cituoobintrn cnvlonelnniteoe supplémentaire au développement de la fitoarmon pfssnroiloleene coinunte snot fixées par la CENPFP dnas le crade de sa moiissn de ploagite finnceiar de la cibottiurnon cntoinvleelnnoe supplémentaire au développement de la frtaoimon posllsfnrenioee cnoinute prévue à l'article 2.1.4 du présent accord.

À cet effet, la cmomsiiosn s'assure chuqae année de définir naontemmt :
? les priorités, aocntis de formation, conditions, barèmes et modalités de pirse en cagrhe des actioncs de fmroioatn financées sur les fodns prveanont de la cuooittbnrin cnonnoetenlvile supplémentaire au développement de la fomritoan plorleseninsfoe cntinoue ;
? teotus atuers aconits destinées à la promotion, à l'information et à la fmiooratn rtlieaves aux métiers de la branche.

Article 25 - Contribution volontaire de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les esetrenpris qui stoianueht doipessr d'un bedugt supplémentaire ont la possibilité de vreser vnilmetoeonart une ctoonbriutin supplémentaire à l'opérateur de compétences dnot relève la branche.

Ces cuintntooibrs vtnolroeais supplémentaires au ttrie du développement de la friamootn snot gérées au sien d'une soteicn coltpbame spécifique.

Article 26 - Modalités de prise en charge des dépenses par l'opérateur de compétences dont relève la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Indépendamment des dopinitissos spécifiques prévues dnas le présent accord, l'opérateur de compétences pernd noemnatmt en crhgae :
? les aoincts cnnarouoct au développement des compétences au bénéfice des etenspreirs de mnios de 50 salariés ;
? les ctraotns d'apprentissage et de pinfsstioeoiasarnoln ;
? les dépenses afférentes à la fratmooin du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de lrues fntcoinos ;
? les atiocns de rerocnesiovn ou de pooimrotn par l'alternance (Pro-A) ; et
? les coûts de froimtoan engagés puor farie fcae à de gvaers difficultés économiques conjoncturelles, pndenat une durée mxlmiaae de 2 ans.

Par ailleurs, au tirte de la seioctn financière rvelitae aux aonitcs ccnaruonot au développement des compétences au bénéfice des eeetrrspins de mnois de 50 salariés, il pernd en carghe les fiars prévus par les dooitiipssns légales et réglementaires, seoln des modalités et les priorités définies par la CEPFNP et le cisenol d'administration de l'opérateur de compétences.

Titre IX Dispositions finales

Article 27 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aitapicolpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ognsiraaitnos scdanyeils d'employeurs et les ogiannsoarits sindyalecs de salariés représentatives cnnienvneot que le connetu du présent aorccd ne jiisfute pas la msie en palce de mreesus particulières puor les eeeitrrnpss de moins de 50 salariés. Cependant, cieatenrs diiosnpistos du présent aorccd pernnnet en cpomte les spécificités de ces esenerrtips en rnpraeent cenaertis diptionssois légales et cienenlolnnotevs les concernant.

Article 28 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ongosarianits sdnayicles d'employeurs et les ornstiiangaos sncdieylas de salariés représentatives ptnoleit les cdotoinins de msie en ?uvre du présent accrod et en asesrnut le suivi, en CPNEFP, sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des rpoatprs communiqués par l'opérateur de compétences dnot relève la barhcne ansii que des tavarux réalisés par l'observatoire psceitporf des métiers et des qualifications.

Chaque année, un bailn de msie en ?uvre de ces doissitonpis est présenté en CPPNI.

En cas d'évolution des dosispotinis légales et/ou réglementaires nécessitant des moictfaidions ou des aménagements du présent accord, les oninrgoaisats slncydaies d'employeurs et les oaaiionnstgrs sdnicelyas de salariés représentatives

cnnvenoient de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue miiiafotcodn utile, à la msie en conformité du texte.

Article 29 - Durée et effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aocrcd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Pour les eeteiprnsrs adhérentes aux otngonraasiis scniayedls d'employeurs signataires, il ernte en vigueur :
? au puls tôt le 1er juor du mios snuivat la poabuclitin de l'arrêté d'extension au Jnauorl ofifceil de l'avenant n° 138 du 12 jianevr 2021 à la coeontvnin cteilvocle nalantoie du cmocerme de détail de fritus et légumes, épicerie et piutodrs litreais (IDCC 1505) rtailef à la moicitdoifan du cmhap d'application et de l'intitulé de la civoetnonn anisi qu'à la msie à juor des dipsotoisnis cetneollivonenns ;
? au puls tard, le leinaedmn de la pilautcboin de son arrêté d'extension au Jnroaul officiel.

Pour les auters entreprises, il est aibllpcape le lnmeaiedn de la pticlauboin de son arrêté d'extension au Jaornul officiel.

Article 30 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arcocd est établi en un normbe safnfuist d'exemplaires puor être remis à chucane des paertis signataires.

Après avior été notifié à l'ensemble des osirnginatoas sldeaiyncs représentatives dnas le cahmp d'application de la cvneotionn clcitoelve naaoiltne du crmmceoe de détail arltmnieiae non spécialisé, il est déposé en un exriaelmpe onaigirl et une copie srea envoyée suos frome électronique à la doictrien générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un exelrimape srea également communiqué au gfrefe du csoneil de prud'hommes de Paris.

Les onorigsnaatis sniceladys d'employeurs et les ongiaiatnross syindclaes de salariés ceinneonnvt de ddenmear snas délai l'extension du présent accord. Les formalités nécessaires à son esixteonn sonret effectuées par la ptiare la puls diligente, conformément aux dtpsisioonis légales et réglementaires en vigueur.

Article 31 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoe osnigtaioarn sdaclniye représentative de salariés ainsi que ttoue ongtoarisian sciaylnde ou aisocsioatn d'employeurs ou des epurymeols pirs idndmleliuvienet punveet adhérer au présent accrod ultérieurement.

Cette adhésion est vabllae à ptiarr du juor qui siut celui de la nifociaottin de l'adhésion aux saiagerints du présent aocrcd et du dépôt à la dictrioen générale du travail, conformément aux dssoiitniops réglementaires prévues par les aelcrtis D. 2231-1 et suantivs du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcespet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 32 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les orisiaannotgs straeinigas de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, puenevt ddeamner à tuot mmoent sa révision, conformément aux dipnitisooss de l'article 3 de la cotnoivenn clioletvce naotlanie du ccmerome de détail aiitemnalre non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il prorua également être dénoncé dnas les condiitnos prévues à l'article 4 de la cinvoenton cvileolcte et par les dinsitioopss légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescept des dsntipiooiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvarial et des donostsiipis des airctels L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jrieuupscrdne de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 1
Liste des cfnaicirotties éligibles au diisoitpsf « Pro-A »

Accord du 9 mras 2020 rliatef à la msie en ?uvre du dstosiiipf « Pro-A » dnas la bnarhce du ccrmmeoe de détail des fruits et légumes, épicerie et pdotrius laitiers, étendu par arrêté du 18 décembre 2020 oublié au Jruoanl oficiefl du 24 décembre 2020.

(*Tableau* (1) non reproduit, ctlanlusobe en lngie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rirbuque « Paolibicunts ofllifceies » « Beulintls oieiflfcs des citoenvnons celivoetcls ».)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210021 _ 0000 _ 0008. pdf/ BOCC

(1) Au sien de l'annexe 1, les ciireafctionts visées ci-dessous snot euelxcs de l'extension en tnat qu'elles cnvnrnoneeeitt aux dptinosoisis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du taviarl :
- Ttire RCNP Roaeplssbne en lgsiquoite et transports, 6 2577, 08/02/2021 ;
- Titre Relapsosnbe du développement de l'unité commerciale, 6 2618 7, 07/06/2021 ;
- Titre RCNP Copcetneur de pjtroes en degisn et atrs graphiques, Oiopnts : degisn graphique, disegn numérique, degisn d'espace, dsgein produits, design de mode, iatlritsouln et animation, 6 3071 9, 24/05/2021.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 2
Guide du ttueur et du maître d'apprentissage

Document non reproduit, cbuotllnase en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbiuqure « Plabitcniuos ofilecfiels » « Benulltis ofeilcfis des cenotonnvis collectives,**pages 150 à 171**».

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210021_0000_0008.pdf/BOCC

? Gdiue du tutorat

? Anxenes :

Annexe 1 :

? Fchie Définir les stuntaiois pelersennfooisls d'apprentissage

Annexe 2 :

? Fhice Pnoit d'étape

Annexe 3 :

? Fcihe Sviui des périodes en epesitrnre et des périodes de frotmaoin en établissement de formation

Annexe 4 :

? Fiche Eatlvoiaun des compétences acquises

Annexe 5-1 :

? Fiche Balin final

Annexe 5-2

Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CSD CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd s'applique aux ernepretsis etnnrat dnas le chmap d'application de la cnntoveoin civelltoce noatnilae du cmcmreoe de détail aminilatere non spécialisé (IDCC 1505).

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acorcd a puor ojbet :
? de mttree à juor les dtnopiiossis cnlneoevtinlnoes ;
? de définir le cadre et les règles de msie en plcae d'un aménagement du tmpes de tvraail sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 prantot rénovation de la démocratie scoilae et réforme du tpmes de tarival et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtalviee au travail, à la moernoaiitdsn du douiagle socail et à la sécurisation des parcuros pleooifrnesnss ;
? et de fiexr les ctoondniis d'exercice du taravil à tmpes ptiarel dnas les eriernepsts de la branche, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rialetve à la sécurisation de l'emploi.

Il alnnue et rcpalmee les dtiionpsoiss clieennovontelns aanyt le même objet, prévues aux atecrils 28, 29 et 34 du cahrpite IV rlitaef à la durée du tarvail et roeps de l'avenant n° 138 du 12 jeavnir 2021 mdoniifat le chmap d'application et l'intitulé de la cvonneiton celliovcte naniotale du ccrmeome de détail des fritus et légumes, épicerie et ptroiuds litraies (IDCC 1505).

Article 3 - Modification des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord moidife le crhatipe IV rtelaif à la durée du tarival et rpoes de l'avenant n° 138 du 12 jnviear 2021 de la cootinvnen cilleovcte nolantiae du ccommree de détail ailanirmtee non spécialisé (IDCC 1505) solen les modalités suivantes.

Article 3.1. - Modification de l'article 28 du chapitre IV de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 28 « Modalités d'organisation du tmpes de trvaial » du cptahrie IV est modifié et remplacé par les dsnostoiiips sueantivs :

« Craithpe IV ? Durée du trviaal et repos
Article 28
Aménagement du tpmes de taiarvl sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement du tmpes de tviaral cnncreoe l'ensemble des salariés y cipmros les cdares (à l'exception des crades diagtneris tles que définis par la loi), qu'ils soniet en ctaront de traaivl à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur puet mterte en plcae un aménagement du tmpes de tvriaal sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.

Lorsqu'un aménagement du tpems de traiavl est mis en pacle sur une période de référence supérieure à la smainee :
? la durée hdreaobaidme de tarvial puet être supérieure à la durée légale de 35 hreeus en cnatporierte de l'attribution de journées ou demi-journées de rpoes ;
? les hereus supplémentaires snot décomptées à l'issue de ctete période de référence ;
? ctete période de référence ne puet excéder 1 an.

Article 28.1
Modalités de msie en ?uvre

La msie en ?uvre dnas une eenpisrtre ou dnas un établissement de l'aménagement du tmeps de traival sur une période supérieure à la simeane est négociée aifn d'aboutir à un arcocd ctocllief qui prévoit un régime adapté à la situtoain spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du tpmes de taarvil sur une période supérieure à la saienme est mis en pacle par l'employeur, solen les modalités définies dnas le présent accord, après iraomifnotn et coosinutlatn préalable du comité sicaol et économique (CSE) s'il existe.

Les modalités de msie en ?uvre de l'aménagement du tpems de tiaravl snot chseoiis lreebinmt par le cehf d'entreprise, prmai ceells prévues dnas les dopstoiiniss du présent accord.

Dans le crade de la msie en ?uvre d'une des modalités d'aménagement du tmeps de trivaal ou du cagnehment de cttee modalité, le cehf d'entreprise derva imerfnor les salariés ansii qu'informer et cnoestulr préalablement le CSE s'il existe.

Article 28.2
Période de référence et hueers supplémentaires

28.2.1. ? Si la période de référence est annuelle, les heuers effectuées au-delà de 1 607 heerus sur l'année, journée de solidarité comprise, conintseutt des hueers supplémentaires.(1)

Un accrod d'entreprise ou d'établissement puet prévoir une ltimie anllenue inférieure à 1 607 hreeus puor le décompte des hurees supplémentaires. (1)

28.2.2. ? Si la période de référence est inférieure à 1 an, les heeurs effectuées au-delà d'une durée haedirodambe meonnye de 35 hueers calculée sur la période de référence, ctieunsntot des hreeus supplémentaires.(1)

28.2.3. ? Période de décompte de l'horaire

Afin de cemnsepor les périodes de heuasss d'activité et les périodes de bissae d'activité, l'horaire hdbomardaeie de taarivl des salariés puet viearr dnas le carde d'une période de 12 mios consécutifs.

Article 28.3
Limites de la durée du travail

Les liemtis de la durée du traival snot définies au niaveu de l'entreprise ou de l'établissement, dnas la lmiite mxlmaiae de 10 heeurs par juor et 44 hueers par snmieae en myneone sur une période de 12 sniaemes consécutives, ou 48 heeurs sur 1 snaeime quelconque.

Article 28.4
Programme idtciniaf et iomrinotfan des salariés sur la répartition de la durée du travial et des hraerois de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après iofinmaotrn et ctoltsoainun du comité économique et saciol (CSE) s'il existe, le cdeienarlr prévisionnel cioletclf ou individualisé des vtainaoirs d'horaires, sur une période de 12 mios ou sur une patire de cttee période.

Ces cdraerlneis dovneit iduqenir l'horaire prévisible de cquhae période de l'année et préciser les périodes au cuors desquelles, cmpote tneu de la cghare de travail, l'horaire est sltcipesube de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les vaaiionrts d'horaires snot programmées sleon des ceerdnrials individualisés, un dmecnuot idnieiudvl de contrôle derva être tneu par l'employeur, aifn de ptrtemere le décompte de la durée eevtffice du tirvaal de cqauhe salarié.

D'autres modalités de décompte de ctete durée effeitvce du tariavl peevnut être définies par aroccd clcieoltf d'entreprise ou d'établissement.

La pomgraaoimrtn iacntivdie des viartnoais d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au puls trad 7 jruos ouvrés avnat le début de la période sur lllqeuae l'horaire est calculé et diot être tnmiarss à l'inspection du travail.

En cas d'impossibilité de reptseecr le ceanlderir de pmtgorrmioaan en roasin de la bsisae d'activité, le roruces à l'activité plaeitrle proura être déclenché sloen les modalités prévues par les disonitiposs légales en vigueur.

Article 28.5
Conditions des ctenehngmas de la durée du tavrial ou des hieraors de travail

En curos de période de référence, les salariés concernés snot informés des cgaenhmntes de durée ou de luer horarie de travail, non prévus par la prtgormmaaion intdaivice civloetcle ou idndvileliue en racetsepnt la procédure décrite à l'article 28.4 du présent accord.

Cependant, en cas de maadile d'un salarié, de bissae non prévisible de triaval ou d'accroissement eoexpnneictl de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jrous ouvrés. (2)

L*es hruees qui aournt été asnii modifiées fronet l'objet d'une maroaojitn de 10 % qui puet être versée en sailare ou pisre suos fomre de repos*. (2)

Article 28.6
Lissage de la rémunération

Un sriaale mesunel lissé cenarnspodort à 1/12 du saalrie de bsae du salarié est versé cuaqhe mios aux salariés auxeqlus est appliqué l'aménagement du tpmes de taiavrl sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du tiavral almpccioe au cruos d'un mios donné.

Article 28.7
Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, 3 cas pvneuet se présenter :
? la durée hdbdaromeiae myoenne de 35 heerus de tvairal eefitcff est respectée. Les herues supplémentaires en période de hatue activité ont compensé les heerus metauqanns résultant de période de basse activité. Le ctompe est soldé ;
? le salarié a réalisé sur la période concernée, un hariore meyon hromaieadbde supérieur à 35 heeurs de tvaairl effeictf ou a dépassé les litmies prévues par le présent accord. Les heerus excédentaires snot considérées cmmoe hruees supplémentaires et snot siot rémunérées, siot récupérées au curos du tmirreste sinavut aevc les bonifications, les moronijatas et les ropes conuamtrseeps aabplpilecs aux hreues supplémentaires ;
? le salarié a réalisé sur la période concernée un hiarore meyon harmbiedodae inférieur à 35 heerus de tiavral effectif. Le vulome d'heures non effectué, suos réserve des dsoinoiistps rieveatls à l'activité partielle, est pdreu puor l'entreprise, snas iecndicne sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28.8
Traitement des absences

En cas d'absence individuelle, les hueers qui areiuant dû être effectuées par le salarié ce jour-là senrot comptabilisées puor l'appréciation du vmloue horraie total à eeftuefcr sur la période de décompte, aifn que l'absence du salarié ne le cidunsoe pas à récupérer les hereus prdeues du fiat de cette absence, à l'exception des cas où la législation arsuitoe cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jrous d'absences sronet indemnisés sur la bsae du slairae meensul moyen. (3)

En cas d'absences ne dannont pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite peeenntliooonprlmrt à la durée de l'absence. (3)

Article 28.9
Cas des salariés ne tarlnavilat pas totue la période de référence

Sauf csulae cnatirore prévue dnas le caontrt de travail, les salariés etnanrt en corus de période sevniut les hroraies en vguuier dnas l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas acoplmci la totalité de la période de référence, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en curos de période de décompte de l'horaire, il srea procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28.7 du présent accord, au portara de la période de tivaral effectuée.

En cas d'absences ne dnnnaot pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite pnenlirrtlnpoeeomot à la durée de l'absence.

En cas de rrutupe du ctnroat de travail, la rémunération srea régularisée sur la bsae des hurees eicemfevtenft travaillées. Ainsi, suaf en cas de lnenieiccmet puor mitof économique, la rémunération ne cndrponoarest pas à du tpems de tiaarvl efctieff srea prélevée sur le sldoe de tuot compte.

Les hereus excédentaires par rpparot à l'horaire meoyn de tirvaal sorent indemnisées au salarié aevc les mtiaojoarns abaclpilpes aux heeurs supplémentaires.

Article 28.10
Heures excédant la période de décompte

Le cengonintt anuenl d'heures supplémentaires, dnas le cas d'aménagement du tmeps de tiaarvl supérieur à la semaine, est fixé à 180 heures.

Les heeurs excédentaires par rapoprt à l'horaire moeyn de taavril sreont indemnisées au salarié aevc les mjnoaoitars apilpebclas aux hueres supplémentaires.

Article 28.11
Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du triaval est appréciée sur la bsae d'un hrriaoe coeliltcf iqnnadiut puor cquhae journée de traaivl les hreues de début et de fin du travail. Cet haoirre est affiché.

Lorsque des salariés snot occupés sur la bsae d'un hoairre ninomiatf et individuel, la durée du tavrail de cuqhae intéressé est décomptée :
? quotidiennement, par tuos moneys d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, duncomet émargé par chauqe salarié et par le cehf d'entreprise heomibmerndadeat ou mensuellement), des heerus de début et de fin de chuaqe période de tvaaril ou par le relevé du nbrome d'heures de taraivl aecomcplis ;
? cuhaqe semaine, par récapitulation, selon tuos moyens, du nbomre d'heures de tvaairl aocecmipls ;
? en tuot état de cause, un relevé des ropes pirs et rtenast à pnrdree sur la période est communiqué cqauhe mois, aux salariés, sur le bultlien de piae ou sur un ducmenot annexe.

Au ttire de l'article D. 3171-14 du cdoe du travail, les salariés pvueent obeitnr une ciope des dtmuecnos de décompte et daedenmr tteuos les reiocfititnacs utiles. Un eamprleixe est tneu à la ditopoisisn de l'inspection du travail.

Avant la msie en plcae de ces mnyoes d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derierns snot coenrfoms au règlement général sur la potcteoirn des données (RGPD) et au tiantemret des données pnslnleeeors des salariés mis en pclae par l'entreprise.

Article 28.12
Application

Les paierts s'engagent à eaxiemnr enlmsbee les meynos qui pnemtreett de povirursue dnas la vioe de la réduction des équivalences.

Article 28.13
Temps de tviaarl des cadres
28.13.1. ? Catégories de salariés cadres
a) Cdraes dirigeants

Les credas dingiaerts tles que définis à l'article L. 3111-2 du cdoe du tiarval snot euxlcs des ditosinpsios du présent accord.

b) Cdears intégrés

Les crades intégrés snot souims à l'horaire ciletlocf de l'entreprise et se vinoet dnoc auipplqer les modalités d'organisation du tmpes de trvaail du présent accord.

c) Caedrs autonomes

Il s'agit des caedrs de niuveax C1 et C2, visés par la cvtoeonnin cllevictoe puor lueelqss la durée du tpmes de tivraal ne puet être prédéterminée du fiat de la narute de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils eerncext et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eomlpi du temps.

28.13.2. ? Modalités d'aménagement du tmpes de taairvl des credas autonomes

Pour ces craeds définis à l'article 28.13.1 c du présent accord, il est psbsoile de cronlcue des cienvnontos de fioraft anneul en jours, à coidinotn que le salarié l'ait accepté par la sriatgnue d'une cnvnteoion iiledniuvlde de faoifrt en juors dnas son carnott de tiarval ou par anaevnt à son cnoatrt de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, cette cvonneoitn précise les modalités d'aménagement du tepms de travail, nmtmaenot la période de référence, le nmrboe de juors cmipors dnas le fioraft et la rémunération alluenne correspondant.

28.13.2.1. ? Période de référence

Le décompte des juros ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence alunlene qui s'entend du 1er jnieavr au 31 décembre de l'année N ou de toute aurte période de 12 mios consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

28.13.2.2. ? Nrmobe de jruos travaillés

a) Le nmorbe de jrous travaillés puor cette catégorie de pnrleensos est limité à 218 jruos par an, journée de solidarité comprise.(4)

b) En cas de dépassement de ce plafond, le crade diot bénéficier au curos du pemerir tesmirtre de l'année svutnaie d'un nmorbe de jorus de reops égal au dépassement constaté. (4)

Le pflonad auennl de juros de l'année considérée est alors réduit d'autant.

c) Tuot salarié en fiforat jrous sur l'année diot oigeotrlnimaebt rtseepecr les dpsitnsoiios sunitaves :
? la durée journalière mxalamie de tvairal eeffictf est de 10 hreues ; en cas de scgaruhre ecopnleeilntxe de travail, elle srea au mxiamum de 12 herues ;
? en tuot état de cause, les règles reviaelts au reops quotidien, prévues à l'article L. 3131-1 du cdoe du tivraal et les règles rteviales au reops hebdomadaire, prévues à l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, s'appliquent.

28.13.2.3. ? Jours non travaillés (JNT)

L'organisation du tpems de tvarail génère au cruos de chquae période aluenlne de décompte, l'attribution d'un norbme de jrous non travaillés (JNT).

Le nmrobe de jrous non travaillés (JNT), siot 10 JNT, srea pirs d'un cmumon accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant comtpe des beosins et des impératifs de focemntnonient poprres à l'entreprise.

À défaut, les JNT sreont pirs puor moitié au cihox du salarié et puor moitié au ciohx de l'employeur aevc oablgiiotn de rectseper un délai de prévenance de 15 jours.

Afin de granatir aux salariés concernés l'effectivité des tpems de reops asnii que le reecpst de luer vie psnlneolree et familiale, l'ensemble des juros non travaillés (JNT) dvera être pirs sur la période de référence. À défaut, le rproet des JNT sur l'année sainutve ne srea pas accordé, à l'exception des cas légaux de rrpeot obligatoires.

28.13.2.4. ? Rémunération

La rémunération mnuleelse des salariés est forfaitaire, elle est la cipaetntrore de l'exercice de luer mission.

Celle-ci est dnoc indépendante du norbme d'heures de tivaarl ecefitff aplomcci dunart la période de piae considérée.

Chaque salarié prrecvea une rémunération anullnee au monis égale au miimunm cnnnteovoienl calculé à l'année et cnrrnaespdoot à la qaifoitluiacn cntellvioennone du salarié.

Le bluiteln de piae frea apparaître le nrombe de jrous fixés dnas la ctvnoenoin ilvidindleue de ffrioat en juors sur l'année aisni que la rémunération mneusllee prévue.

28.13.2.5. ? Iampct des absences, des arrivées et départs en curos de période

a) Tmnrtiaeet des absences

Chaque journée d'absence non rémunérée donne leiu à une rneetue plotlreionnproe sur le moantnt mnueesl de la rémunération.

Cette reuntee est calculée sur la bsae du sarilae jreaulonir csonrdopranet au saairle auennl divisé par le nrobme de juors de travail, fixé par la cvneointon ideildivlnue de forfait, augmenté des congés payés et des juros fériés chômés.

Les aneebcss ne denonnt pas leiu à récupération et snot de nature à réduire le dorit à ropes supplémentaire (JNT) résultant de l'application du fiarfot dnas les prpootinors svuieatns :
Toute période d'absence de 21 jruos ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nbomre de jruos non travaillés (JNT) à hteuuar d'une journée puor un foafrit de 218 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fnitoocn du nomrbe de jorus fixé au farifot s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

b) Trmtieneat des arrivées ou des départs en cruos de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en crous d'année, le nmbore de juors travaillés est établi au porrtaa de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise, au cuors de l'année de référence. Ce nbmroe est aornrdi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cuors de la période de référence, le nbomre de jorus à efectuefr jusqu'au départ efiefctf est évalué en pnanret en cmopte le nrbome de juros de congé aucqis et pris. Le nrobme de jrous de reops srea établi au prtaroa de la période cunaort du 1er jniaver jusqu'à la dtae de fin de contrat.

Il srea procédé à une régularisation dnas le cadre du sdloe de tuot compte, en pannert en ctmpoe le nrombe de juros réellement travaillés (ou assimilés) à cuex payés. Si le ctmope du salarié est créditeur, une retenue, cseaonrpondrt au trop-perçu, puorra être effectuée sur la dernière paie, dnas les liteims autorisées par le cdoe du travail. Le solde dvrea être remboursé mleeennsmelut par le salarié. Si le cmptoe est débiteur, un reppal de sairale lui srea versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération melnelsue btrue de bsae du salarié concerné srea calculée au patrroa de son tepms de présence drunat le mios d'arrivée ou de départ.

28.13.2.6. ? Etteinren annuel

Au temre de chaque période de référence, un etnerietn est organisé ernte l'employeur et le salarié aaynt clcnou une cnoeitvnon iilnudilevde de fraofit jours.

À l'occasion de cet entretien, qui prorua avior leiu indépendamment ou en même tmpes que les auerts enneirtets eitxtnass dnas l'entreprise, l'employeur einmxae aevc le salarié les ptions satvinus :
? sa chgrae de taairvl ;
? l'amplitude de ses journées travaillées ;
? la répartition dnas le tepms de sa cgrhae de tarival ;
? l'organisation du tvaairl dnas l'entreprise ;
? l'articulation ertne son activité psenrisneoflole et sa vie pnneeolsrle et faiillmae ;
? sa rémunération ;
? les ienieccnds des teiolnoeghcs de caitonmumocin ;
? le svuii de la prise des JNT et des congés.

28.13.2.7. ? Enteteirn à la dmdneae du salarié et mreuess d'alerte

En complément de l'entretien prévu à l'article 28.13.2.6 du présent accord, aifn de grtainar le dorit à la santé et au reops des salariés, ces drereins dvnioet iernofmr snas délai l'entreprise en cas de srrchguae almraone de tvaaril et de difficulté inalteilhbue paontrt sur des apcetss d'organisation et de chrgae de travail.

Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tuot moment, un ertentien puor :
? epexmrir les difficultés rencontrées dnas l'organisation de luer taivral ;
? échanger aevc l'employeur sur luer cagrhe de taraivl et les caeuss pauovnt epelxqiur celle-ci.

À cet effet, l'employeur définit aevc le salarié un aejnemustt de l'organisation de la cagrhe de tvraial et de l'emploi du tmpes du salarié et pnerd les msereus ptermeatnt le rétablissement d'une durée ranbniosale du travail.

Cet eteirnetn ayant vtiocoan à prévenir le rneueomvlnleet d'une siuttioan similaire, un ctmpoe rendu srea établi puor cinnsgoer les cuaess identifiées de la sruhcrage de taarvil et les msreues décidées aifn d'y remédier.

28.13.2.8. ? Modalités de contrôle, d'évaluation et de svuii régulier de la crahge de travail

Afin de gnatirar l'effectivité des tmeps de rpoes et de congé aisni que le rpesect de la vie prslnlenoee et fialmaile des salariés, ce fiorfat en juors sur l'année s'accompagne de modalités de contrôle.

Les salariés concernés deoinvt remplir, une fios par mois, un dconuemt récapitulant le nmrboe et la dtae des juros ou demi-journées déjà travaillés, le nrbome de juros ou de demi-journées de roeps pirs et cuex rstnaet à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l'employeur, est conservé par ce deiernr pnednat 3 ans et rstee à la dosistpioin de l'inspecteur du travail.

Avec le deernir btlulein de piae de chaque trimestre, un dmonecut annxee est joint, récapitulant les dmteucnos de contrôle.

En outre, l'employeur asruse l'évaluation et le suvii régulier de la crgahe de traiavl du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dnas le présent accord, l'employeur et le salarié cnenmmiouqut périodiquement sur la carghe de taiarvl du salarié, sur l'articulation etrne son activité pslenonfireolse et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du taarivl dnas l'entreprise.

28.13.2.9. ? Modalités d'exercice du diort à la déconnexion

Afin de gaatnirr un équilibre ernte la vie prinllsnfoseoee et la vie privée des salariés et par là même aeurssr une pocerttion de luer santé, il est nécessaire que la crahge de taavirl confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de luer epmloi du temps sieont réalisées dnas des liietms raisonnables.

a) Équilibre etrne la vie pnsrelefnsoloie et la vie pelonnslere et familiale

L'utilisation des otulis de coitnmuamocin mis à la dooiisipstn des salariés bénéficiant d'une cvinenootn de fifroat en jruos sur l'année diot rteesepcr luer vie peolnrsnele et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un diort à la déconnexion pnndaet les périodes de roeps quotidiens, hebdomadaires, pnanedt lures congés et dnruat les périodes de ssispeunon de luer carnott de travail.

Ce driot à la déconnexion csotsine à éteindre et/ ou désactiver, en derhos des heeurs hebeltiauls de travail, les oultis de cuocoamitimnn mis à luer diositiospn (le téléphone portable, l'ordinateur ptrlaobe et la measreigse électronique professionnelle, etc.).

Les oianrgnitoass scdylianes d'employeurs et les oannstaiigors sincyedlas de salariés représentatives rpnlaeplet que le rceespt de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :
? l'implication de cuahcn ;
? l'exemplarité de la prat de l'entreprise et des salariés dnas luer uitisotialn des oultis de communication, elietslense puor pvouroimor les bnneos pratiuqes ;
? et l'adhésion de tous.

b) Contrôle de l'effectivité du diort à la déconnexion

Sans andtrete la tenue de l'entretien annuel, si, ctompe tneu des pnciperis sur le dirot à la déconnexion édictés dnas le présent accord, un salarié etiismat que sa charge de tarvail ou son adtiplume de triaavl priuarot l'amener à ne pas respceetr les règles apalcpblies en matière de durées melxaiams de tvaiarl ou de rpoes minimum, il dearivt alerter, snas délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 28.13.2.7 du présent accord.

28.13.2.10. ? Vtiise médicale de prévention

Les salariés visés par une cnvotoienn iiildlnvdeue de fiaofrt en jorus sur l'année ont également la possibilité de seotliilcr une vitise médicale distincte.

Cette vstiie médicale drvea peotrr sur la prévention des riuesqs du reuocrs à cet aménagement du temps de traavil ainsi que sur la santé pisqhyue et morlae des salariés. »

(1) Parhpgraaes 28-2-1 et 28-2-2 étendus suos réserve qu'un acrcod négocié au naeivu de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

(2) 2e et 3e alinéas de l'article 28.5 étendus suos réserve du reepsct des diiositpsons du 2e alinéa de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

(3) 2e et 3e alinéas de l'article 28.8 étendus suos réserve du recpest des arrêts de la Cuor de caistosan du 9 jveanir 2007 (n° 05-43.962) et du 13 jilluet 2010 (n° 08-44.550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié maldae en période htuae de miotuaodln sur le seiul de déclenchement des hueres supplémentaires (ou complémentaires).
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(4) 1er et 2e alinéas de l'article 28.13.2.2 étendus suos réserve qu'un accrod d'entreprise ou d'établissement définisse précisément le nmbore de jrous criopms dnas le fiofart en jours, conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3.2 - Modification de l'article 29 du chapitre IV de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 29 « Heeurs supplémentaires » du cirhpate IV est modifié et remplacé par les dsnitioiopss sitneauvs :

« Atircle 29
Contingent aneunl d'heures supplémentaires

Le coinnnegtt anenul d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à farie efecuetfr snas aosttruiioan de l'inspecteur du tairavl est fixé à 180 heures. Lqousre luer pmieanet est remplacé en totalité par un ropes compensateur, les hereus supplémentaires ne s'imputent pas sur le cntinengot annuel.

Conformément à la loi, les hueers supplémentaires effectuées au-delà du coinengntt anenul onruevt droit, en puls du pianemet des hueers aux tuax majoré ou du reops cntumsapoeer de remplacement, à une cepoittanrre oibrgilotae en repos, dnot la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du cdoe du travail.

Les modalités de psrie de la ctnriporeate oolgiaritbe en reops snot fixées par l'article D. 3121-18 et svutnais du cdoe du travail. »

Article 3.3 - Modification de l'article 34 du chapitre IV de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 34 « Tvarail à tpems patriel » du chratpie IV est modifié et remplacé par les diosiipontss sauvetnis :

« Alcirte 34
Travail à tepms partiel

Article 34.1
Généralités

Le tepms priatel s'apprécie dnas le carde de la semaine, du mios ou de l'année au rregad de la durée légale, cntnienovelolne ou de celle pratiquée dnas l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui snot inférieures.

Sont considérés comme tliaanrvalt à tmpes partiel, les salariés dnot la durée du tarival est inférieure à la durée légale ou cvoenlneolnitne du travail. Ces dreneirs bénéficient des mêmes drtios légaux et cnenvolentions que les salariés à tpems complet.

34.1.1. ? Ctonart de taarvil ou ananvet écrit

Le contart de taarvil à tpmes ptreial diot être impérativement friae l'objet d'un coartnt de tvarail écrit ou d'un avenant, cfronmoe à l'article L. 3123-6 du cdoe du taavirl qui mennotine nmnometat :
? la quofiiactlian du ou de la salarié (e) ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hadbdoameire ou msnlleeue du travail, lusoqre la durée du tiaavrl est répartie à la senamie ou au mios ;
? les modalités seoln lseeequlls les hirareos de tarival puor cqahue journée travaillée soenrt communiqués par écrit au salarié ou à la salarié (e) ;
? les cas dnas llesqeus une mfctodaioiin de la répartition des hoiarres puet avior leiu et la ntraue de ctete mocifaitoidn ;
? les ciidnonots de roucres aux hereus complémentaires asini que luer nbrome mixamum ;
? la cnitvonoen ctcleviole appliquée dnas l'entreprise.

Le cotarnt ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de tavrial etnre les jrous de la snimeae ou les seenimas du mois.

34.1.2. ? Rémunération des salariés à tmpes partiel

Les salariés à tpems pitarel snreot traités soeln les ppcineris rtfailes à la rémunération des salariés à tepms pieln dnas le recpset des règles de proportionnalité.

34.1.3. ? Égalité de traitement

En aplociiaptn de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, les salariés employés à tpmes pairtel bénéficient des mêmes dtrios que cuex rcnnuoes aux salariés trnallaivat à tpems complet.

Article 34.2
Durée hmeboidadare de triaval des salariés à tmpes partiel
34.2.1. ? Durée maiinmle hebdomadaire

Conformément aux dtoissnoipis de l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée mmniliae de tviaarl des salariés à tepms ptriael est fixée à 24 hurees par semaine, ou l'équivalent menseul ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un aoccrd coilceltf pirs en aptlcoipian de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

34.2.2. ? Dérogations à la durée minimale

Une durée ctrltlceounae inférieure à la durée minmilae prévue à l'article 34.2.1 du présent aorccd peut, par exception, et conformément aux distiposoins légales et réglementaires en vigueur, être cvuonene dnas les cas stuvnais :
? sur dnadmee écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à friae fcae à des crtinaetons personnelles, ou puor luer prmeetrte un cuuml d'activités aifn d'atteindre au mions la durée mlimaine légale ;
? puor les étudiants âgés de monis de 26 ans tlirateius de la ctrae d'étudiant ou d'un cteacirift de scolarité en curos de validité à la dtae d'effet du contrat. Dnas ce cas, la durée du taiarvl diot être cmaoplitbe aevc la pustiruoe des études ;
? puor les ctntoars de tiarval cclonus dnas le crdae de rectpnlemaems de salariés atsenbs ;
? puor les cnotrtas de trvaial d'une durée au puls égale à 7 jours.

Article 34.3
Période d'interruption au corus de la même journée

Au crous d'une même journée, les hrraieos d'un ou d'une salarié (e) à tmpes ptieral ne dioevnt cooemtrpr qu'une iotueirpntrn d'activité qui ne puet être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une irtpeuiotrnn au maimxum de 4 heuers est pbolsise si elle est justifiée par la ferrtueme qiudeonnite du piont de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diot prévoir une cinrpaettroe suos forme d'une indemnité friarafotie par hreue de dépassement, cpsradnnoeort à 0,46 ? (depuis le 1er neobmrve 2001).

Cependant, l'employeur diot garntair une période mnimiale de taiarvl cnnitou de 3 heerus par jour.

Article 34.4
Heures complémentaires

Dans le crnatot de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de rureocir à des hueers complémentaires. Toutefois, le nmbore de ces hereus ne puet excéder 1/3 de la durée prévue dnas le crtnoat de travail.

Le rcoures à ces hueres complémentaires n'est pbssiole que si le canotrt de tivaral ou l'avenant :
? mnnotenie expressément la possibilité de roriceur à ces hruees ;
? et fxie le nbrmoe mxiaumm d'heures complémentaires pnoauvt être réalisées par le ou la salarié (e).

Ces hueres complémentaires ne pevenut aovir puor efeft de peotrr la durée du tvraial effectuée à un navieu égal ou supérieur à culei de la durée de tairval légale ou conventionnelle.

Ces hereus complémentaires snot majorées conformément aux dosiotsnpiis légales en vigueur, à saoivr :
? 10 % puor les hueers effectuées dnas la ltmiie d'un dixième de la durée hebdomadaire, mnellsuee ou annuelle prévue dnas le ctnarot de tarival ;
? 25 % puor les heerus complémentaires effectuées au-delà.

Ces hueres et lrues mnatorojias dievont être payées.

L'employeur diot rsecetper au miunmim 3 juros ouvrés puor inoerfmr le ou la salarié (e) qu'il ou qu'elle eretffueca des hruees complémentaires au-delà des lmetiis fixées par le contrat. Dnas le cas contraire, le salarié puet rfseeur snas que ce siot un mtoif de licenciement.

Article 34.5
Modification de la répartition des horaires

L'employeur puet prévoir dnas le ctanrot de traavil une csalue précisant dnas qelule musree l'horaire du ou de la salarié (e) puet varier, mias également les cas puor leqsules il eentnd rieoucrr à ctete possibilité.

En dohres de ces modalités prévues dnas le cartnot de travail, le ou la salarié (e) puet ruefesr une mitioadiocfn de la répartition des horaires.

Pour meidofir la répartition des horaires, l'employeur diot rceeetspr un délai de prévenance de 7 juros ouvrés.

Ce délai de prévenance puet être ramené à 3 jorus ouvrés en cas de mialade d'un ou d'une salarié (e), de bisase non prévisible de tivraal ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié (e) a dorit à une mrjoiotaan de 10 % siot en argent, siot en temps.

Article 34.6
Temps paetirl aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du taarivl et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur puet mertte en palce un aménagement du tpmes paetirl sur une période supérieure à la seniame soeln les diipissonots suivantes.

Le tepms ptrieal aménagé sur tuot ou pritae de l'année peermt à l'entreprise de s'adapter, dnas citaeners limites, aux vtarinoais de l'activité et aux ftinoucutlas de la clientèle.

Il puet s'appliquer à tuos les salariés concernés.

Avec l'accord erspexs du ou de la salarié (e), les eritesrneps ou établissements pnevuet firae veriar la durée du tiraval hmaoidrdaebe ou mnuleesle fixée dnas le cotanrt de tiaarvl à

tpmes paiertl sur une période supérieure à la sameine et au puls égale à l'année.

L'employeur puet aménager :
? l'horaire hdaoiarbdmee des salariés à tpmes paeritl de puls ou monis 1/3, à cinootidn de luer gniatarr une durée heordbimadae d'au muminim 24 hurees par smniaee ;
? l'horaire munesel de puls ou moins 1/3 à ctindioon de grantair aux salariés au muiminm 104 heuers par mois.

En outre, l'employeur diot giaatrnr au mmiinum 3 hereus de taavirl penandt les jorus travaillés.

Article 34.7
Priorité d'accès aux eloipms à tepms coplemt ou d'une durée hmdbaeodaire supérieure

Les salariés à tmeps partiel, qui stanihueot ocepucr ou rrrendpee un epolmi à tpmes complet, ou accroître luer tepms de tariavl dnas le masigan ou sur le stie sur luqeel ils snot affectés, bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un emlopi de la même catégorie pnolseorielnsfe ou un emlopi équivalent.

Les salariés à tmeps ptreail pornrout bénéficier d'un eolpmi à tpmes cpoelmt non équivalent, suos réserve que le ou la salarié (e) rpismelse les ciiontdons de qlaiiiaufcton ou de compétences requises.

Les salariés qui sehiatonut bénéficier de cette priorité en imrnnoeft luer emlpoeuyr par écrit, siot par lrttee recommandée aevc accusé de réception, siot par slmipe lttere remise en mian pporre cronte décharge.

L'employeur prtoe à la conainasnsce de ces salariés la lsite des eimpols dploesiinbs cadproreotnsns anavt que ceux-ci ne soneit oevrtus à catdndruaie externe.

Le salarié a 7 jruos facrns puor répondre à son employeur.

Si puiusrles salariés ont fiat viaolr cette priorité puor le même poste, il aipetarpnt à l'employeur de luer cumumionqer les critères obijeftcs qu'il a pirs en considération puor déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié (e) étant le critère essentiel.

Article 34.8
Information des représentants du personnel

Le CSE s'il eixste est informé, une fios par an, sur la piuloqite de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à tepms peairtl et ses prvcieesetps d'évolution.

À cet effet, dnas le cadre de la cntatluoosin sur la ptuiqolie scoaile de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un blain sur le taairvl à tmpes pietarl ptroant ntmaonemt sur le nombre, le sxee et la qialuoaicfitn des salariés concernés, le nmorbe de ddamnees iieveidlnudls de dérogation à la durée manmilie prévues par l'article L. 3123-16 du cdoe du tivraal ainsi que les hieroars de tiavral à tepms pitarel pratiqués.

Article 34.9
Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du cdoe du travail, les hreeus de délégation des salariés à tmeps pearitl snot iineuqedts à ceells des salariés à tpmes complet.

Toutefois, le tpems de tavairl meusnel ne puet être réduit de puls d'un treis par l'utilisation du crédit d'heures aqeuul ils peuvent prétendre puor l'exercice de lures mandats. Le solde éventuel puet être utilisé en droehs des hrioreas de travail.(1) »

(1) 2e alinéa de l'article 34-9 étendu suos réserve du rcspeet des diissinpotos de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arivl 2022 - art. 1)

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent accord, qui a vitocoan à s'appliquer à ttoues les etnrseireps quelle que siot luer taille, les otniaasrigons sydcnieals d'employeurs et les onirsagaintos saendyilcs de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dsptoiniisos spécifiques aux eeiprretnss de moins de 50 salariés. Toutefois, elels précisent que le présent arccod prend en ctpome les spécificités de ces ertepriness s'il y a lieu.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ootgnrsanaiis synicledas d'employeurs et les ooinigsatrnas sicndlayes de salariés représentatives assurent, cqauhe année, le siuvi de la msie en ?uvre du présent aroccd en CPPNI, nntmeomat l'évolution de la sioitatun des salariés à tepms patreil dnas les etpersnires du cmoermce de détail aiaintlreme non spécialisé, en ftooicnn des données riieleleucs par la branche, netammnot dnas le crade de l'observatoire prstioepcf des métiers et des qualifications.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dsooitnspiis légales et/ou réglementaires nécessitant des madtiinoifcos ou des aménagements du présent accord, elles ceienvnnont de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner tutoe miiftdiocaon utile, à la msie en conformité du texte.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd est cnclou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pderrna efeft le peeirmr juor du mios svanuit la potclubiain de l'arrêté d'extension au Jraunol oiffceil de l'avenant n° 138 du 12 jvinaer 2021 riaetlf à la mdooiifactin du champ d'application et de l'intitulé de la covontnein ciletvlcoe (IDCC 1505) ainsi qu'à la msie à juor des dotnpioisiss conventionnelles.

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd est établi en un nbomre sfnfaisut d'exemplaires puor être rmeis à cahunce des prateis signataires.

Après avior été notifié à l'ensemble des oraisotgnnais sleadicyns représentatives dnas le cmahp d'application de la cotonivenn cllcoetvie niaotanle du cmromcee de détail aaintrmiele non spécialisé, il est déposé en un eleipmaxre onirigal et une cpioe srea envoyée suos forme électronique à la dciieortn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un exirlemape srea également communiqué au gfefre du ceisonl de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les otinngaoiasrs sanclydies d'employeurs et les onoansgtiiras syandeclis de salariés représentatives snot cuveneons de dandeemr snas délai l'extension du présent accord, conformément aux arltceis L. 2261-19 et snvtuais du cdoe du travail.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oantsiorganis satienagris de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, pvnueet danedmer à tuot mneomt sa révision, conformément aux dontsiisipos de l'article 3 de la cootnvinen clcoetivle nailontae du corcemme de détail araienilmte non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il prroua également être dénoncé dnas les cnootiidns prévues par l'article 4 de la cotevnonin cetiocvlle et des doisopntisis légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reescpt des diopsotnsiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

Article 10 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, totue otaniargiosn syidlnace représentative de salariés aisni que totue oantisiaorgn sdiacylne ou ataiciosson d'employeurs ou des euyepmrlos pirs ieldnnviimleedut pnveuet adhérer au présent aoccrd ultérieurement.

Cette adhésion est vbllaae à pritar du juor qui siut celui de la ntioiitacofn de l'adhésion aux sreiinagtas de la présente ceitvononn et du dépôt à la dociretin générale du travail, conformément aux dstnposiiios réglementaires prévues par les atlecirs D. 2231-1 et snitavus du cdoe du travail.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les esenitreprs de la banchre du cmrmecoe de détail ainitrlamee non spécialisé eceenrxt luer activité en msaaign de centre-ville ou de proximité de puls ou mions ganrde siipufcere ou en cteerns cmmeucraiox aevc de ftoers aetdpimlus horaires. À ce titre, elles dsiponest de modèles économiques variés et picaritnept à la dmaatsioynin économique et sioalce des leiux où ces pniots de vetne snot implantés.

Les eierrpsents de la bahrcne snot smisoeus à des vatnoiiras inpremattos de fréquentation nécessitant une aatodtapin de lures effcfites aux fiotnutulcas de la clientèle puor fraie fcae aux périodes de fotre affluence.

Dans un cntxtoee économique évolutif, les epesrernits et les salariés dneviot s'adapter aux noveuaux mdeos de consommation, amplifiés ntenaommt par les contntearis liées à des événements etnxcileopnes et imprévisibles (crises saiearints ou autres).

Dans ces conditions, le rercuos à l'aménagement du tpems de tiaarvl pemert de répondre aux nécessités de fnmoennnteocit des entreprises, ntmaoenmt au raergd du cmepmoorntet des clients.

À cet effet, le présent accord, qui s'inscrit dnas les fmores d'aménagement du tpmes de traaivl prévus par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, a puor otjcebfis :
? de mtetre à juor les diostosinips cnneinllvoetoens etinesaxts ;
? d'adapter les modalités d'organisation du tmeps de taravil des eritpeersns en fctoonin des ftncuioaults et du voulme de luer activité liées aux ctoniretnas du marché et aux ateetnts des clietns ;
? de faversior le miaenitn et le développement de l'emploi, en répondant aux arioisntaps des salariés et en améliorant luers ciitodnnos de vie au tiavral ;
? de fiiltacer la citloicionan de luer vie plefeirlonnsose et de luer vie pleesnlrone ;
? et d'assurer la pérennité des erepenstris fcae à une cnrcrnueoce de puls en puls frtoe des aetrus fmreos de distribution, tuot en tnnaet cpomte de leurs spécificités.

Ce fnemnecaint est assuré par le venemrest d'une citaootisn à la chagre des eretprneiss erntnat dnas le cmhap d'application de l'avenant n° 138 raleitf à la mocftiadoiin du chmap d'application et de l'intitulé de la covtonienn cltecivloe (IDCC 1505), ansii qu'à la msie à juor des dponitsiosis conventionnelles.

Accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CSD CGT,
Organisations adhérentes signataires	Fédération des ccmoerems et sirevces USNA (FCS UNSA), par lettre du 11 mras 2022 (BO n°2022-13)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les epesirnetrs raeenvlt du camhp d'application de l'avenant n° 138 ralitef à la mitdicoafoin du cmhap d'application et de l'intitulé de la cooennvtin coevtilcle (IDCC 1505), aisni qu'à la msie à juor des dpisnoioitss clvetnleoinnones snot sesoimus aux dosisnotiips du présent accord.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd a puor oebjt de dnoenr aux ieacnstns de la branche, impliquées dnas la négociation cilevtcole et le pgaloite des régimes peiairtars de prctoioetn slaicoe et de fmrotaoin pnlrnolefeoisse les mnoeys frenanicis nécessaires puor aessurr leurs missions, nnomtmaet :
? la poomtorin des métiers du ccrmoeme de détail amiteinalre non spécialisé ;
? la visibilité et la pmotoiorn des insnatecs peifnesloneolsrs représentant les intérêts des esenrtpries et des salariés de la barnche ;
? la tnossiamrsin régulière aux salariés et aux eseterinrps de la bcrahne des iofainrtnoms reletaivs à la cneontovin ctleilcove nonatlaie et à ses avenants, aux acrcdos de bcarhne et à luer évolution ;
? la poiitaapcirtn aux réunions des différentes itneasncs pariieatrs de la bhacnre ;
? la msie en ?uvre d'enquêtes ou d'études nécessaires aux msniisos de la branche.

Les oisgrataionns silyndeacs d'employeurs et les ooraitasnnigs syiecalnds de salariés représentatives au sien de la bhcrnae décident de créer une aiitocasson pitaairre dénommée « Asitcsoioan puor le développement du priiasamrte dnas la barcnhe des métiers du cmrceome de détail amlteiinrae non spécialisé (APDP 1505) ».

Cette aositiscan a puor objet :
? la coectlle des fdons destinés au développement du psrtiairame et luer gstioen conformément aux dptiosniioss du présent acorcd ;
? l'organisation de la négociation cvilleocte enrte les oianitosrangs sinldaceys représentatives des salariés et des eetisrperns de la brchnae ;
? le fncaennmiet d'actions en favuer du développement du dgaioule social, et naotemnmt d'actions d'information destinées aux salariés et aux etrnsepeirs rleavetis aux aocrcds collectifs, et à l'évolution de l'emploi dnas la branche.

Les modalités d'organisations et de fnmecnionnotet de l'association puor le développement du piaaimrrtse dnas la brcnahe des métiers du cmrmcoee de détail artnealimie non spécialisé (APDP 1505), snreot fixées par ses sattuts selon les pcirpenis suivants.

Cette aoiticosasn est composée de mbmrees de dorit répartis en duex collèges :
? le collège des « mmrebes salariés », composé des osanirntigaos snciyaldes représentatives des salariés de la bcnhrae par le msiinrte en crhage du tiaarvl ;
? le collège des « mbmrees eyuelrpmos » composé des osgitrnanioas sidncelyas représentatives des elepmoruys de la bhancre par le msitnrie en cgrhae du travail.

Elle élira, prmai les représentants de ses membres, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Le président et le secrétaire snreot iusss d'un des duex collèges, le vice-président et le trésorier seront issus de l'autre collège. Une atnrnecale de ces fitonocns idnntirreeva tuos les 2 ans ernte les collèges.

L'association atderpoa les règles de délibération stvueians :
? le collège des mmrbees « salariés » et le collège des merembs « erulpoemys » donesispt d'un pidos égal toatl de représentativité (soit 100 % puor cuachn des collèges) ;
? au sien de chuacn de ces collèges, cuqhae oagiasoitrnn délibère aevc le pdois de représentativité arrêté tuos les 4 ans par le mstniire du taviarl ;
? puor être valides, les délibérations deonivt rieiclleur la majorité au sien de cqhuae collège, ctete majorité étant déterminée par le poids de la représentativité de cqahue organisation.

Article 4 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tous les eeurpolmys rnaevelt du camhp d'application de l'avenant n° 138 rielatf à la mtcodiifioan du camhp d'application et de l'intitulé de la cioontnven cilvclotee (IDCC 1505), ainsi qu'à la msie à juor des disoptsniios cenotnnivolenels dvnoeit aiutqtcer cuhqae année une ciiosatotn égale à 0,15 % du montant des srleaias etannrt dnas l'assiette de lerus citnisootas de sécurité sociale.

Ces ctaiionosts snot collectées par l'association paairrtie puor le développement du pmaatsriire dnas la brachne des métiers du cocmreme de détail aeminrilate non spécialisé (APDP 1505). Celle-ci puet en déléguer la réalisation tinuecqhe à un opérateur dnas le cadre d'une cnvooeintn de gotsein qui définira nmtnmoeat les modalités de rueevermonct de ctete ctosoiitan auprès des enrseiertps de la bnacrhe et les fairs de gietosn afférents. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstisoiinops de l'article 8 de l'ordonnance n° 2021-797 rilvteae au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des cntoinritoubs des eymlrpoues au ttire du feenmanncit de la ftaoiromn plirsslnoenoefe et de l'apprentissage, qui orffe la possibilité à l'association de gtsieon de cosihir de déléguer le rereucovnemt de la cunbroiiottn au fmennenacit du dogaulie saocil à un opérateur de compétence. Dnas ce cas, l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 du cdoe du travial ne pruroa rcrueevor ctete cunoitrbiotn que jusqu'au 31 décembre 2023. Au-delà de cette date, l'association drvea rocueevrr les fnods elle-même ou reriuocr au réseau des URSSAF.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 5 - Affectation des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le mntaont des ctotaosniis collectées par l'association paraitire puor le développement du ptraasriime dnas la brcnhae du cmmcoree de détail aialmntiree non spécialisé (APDP 1505), srea affecté à l'exercice du dorit à la négociation ccolletvie des salariés et des eurlypemos et à l'information de ceux-ci, sloen les modalités snuaevits :

? 12 % affectés à l'association pratiarie puor le développement du priraaismte (APDP 1505), puor fnecanir :
? les fairs de ccollete et de ruoeerncevmt des catiotionss ;
? la frooimatn des négociateurs pieaiarrts sur les seutjs en négociation dnas la bcrhane ;
? les études nécessaires aux négociations praieirats ;
? les fairs d'organisation des réunions des différentes icetnnsas de la bhrcnae (CPPNI, CPNEFP, SPP, réunions des oragnes de geaurnncvoe des inctseans de pioatlge des régimes complémentaires de prévoyance et de faris de santé), frais de déplacement et de réception, conformément aux règles établies dnas le règlement intérieur de la CPPNI.

À cquhae eexcirce clos, l'utilisation des rrecesuoss asnii définies frea l'objet d'un cotmpe de résultat, smuios à l'approbation de l'organe délibérant de l'association paartiire puor le développement du pitsrriamae (APDP 1505).

Les éventuels excédents sroent portés au roerpt à navueou de l'association jusqu'à csietontur une réserve cednosoprnrat à duex eiexerccs comptables. Loruqse ctete réserve srea constituée, luer aitacftefon srea smoiuse à la délibération des ortagioanisns représentatives qui punroort oeptr puor :
? siot cuintestor un fnod dédié au fnneecnamit d'opérations feurtus conformément à la définition ci-dessus ;
? siot les répartir à patrs égales enrte les duex collèges ? salariés et employeurs, conformément aux modalités définies ci-après.

? 44 % affectés au fniecemnant de l'exercice du doirt à la négociation colltevcie des salariés, aisni qu'à luer iiamrnootfn et luer accompagnement, répartis etnre les osaoairngitns siyledacns rueeoncns représentatives dnas la branche, seoln les modalités suianvtes :
? 50 % à prats égales ;
? 25 % sloen la présence aux réunions paraietirs liées à la négociation ctclovleie ;
? 25 % selon le piods conféré à cuqahe orsagnaitoin par la mresue de représentativité des oniaiograntss saycndeils et fixé par l'arrêté, en vigueur, du mntirsie en chrgae du travail.

? 44 % affectés au feacninenmt de l'exercice du droit à la négociation covclltiee des employeurs, aisni qu'à luer ifnmariootn et luer accompagnement, répartis etrne les otinagnarisos syadneilcs d'employeurs ruenonces représentatives dnas la bacrnhe selon le pdios conféré à cqhuae oaorgasitinn par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en vgieuur du msriitne en cgrhae du travail.

Les actnios d'information financées par les fonds affectés aux oinaogsrinats sanecidyls d'employeurs et aux onorniatiasgs saedyinlcs de salariés représentatives au sien de la brnchae srnoet adressées auprès des esrertnpies et des salariés ravlneet de la cioonvtnen ceoilvtcle du crmoecme aeiirmantle de détail non spécialisé. Elels aunort puor obejt prancipil l'information des salariés et des eoymrplues sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la cveononitn collective, l'emploi dnas le secteur, la frtaoimon poiesnloreflsne ilaiinte et continue, les régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé.

Ces anotcis pournort prednre la fmroe d'articles dnas des juuarnox psleonfriosnes qu'ils soinet imprimés ou diffusés par vioe électronique, de dépliants, de brochures, de sntdas d'information, de setis inerentt ou aeruts moynes dès lros qu'ils arunot été préalablement validés par l'association prtiaaire puor le développement du piisartamre dnas la bachrne du cmomrcee de détail artimenalie non spécialisé (APDP 1505).

Chaque année, l'association piiarrate puor le développement du pmairraitse dnas la bcrnhae du cmemrcoe de détail aaimrilnete non spécialisé (APDP 1505), rrndea ctopme à la CPNPI de la répartition des fonds collectés et de luer utilisation.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent accrod qui a viaootcn à s'appliquer à toetus les erntpeiesrs de la banhrce du commerce de détail amltnirieae non spécialisé, qluele que siot luer taille, les ooitrinasgans scneaidlys d'employeurs et les oaainsgroints slcanydies de salariés représentatives au sien de la bcahrne conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dpiniotsosis spécifiques aux erpstrniees de mions de 50 salariés.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oirgsotnaanis snydaceils d'employeurs et les oigaronitasns sdcelaiyns de salariés représentatives au sien de la bhancre du cocmreme de détail ailremintae non spécialisé assurent, cuaqhe année le siuvi de la msie en ?uvre du présent arccod au sien de la CPPNI.

Dans le cdrae de ce suivi, et en cas d'évolution des dsiotpsioins légales et/ou réglementaires nécessitant des micnodiaftois ou des aménagements du présent accord, eells cnvinoneent de se réunir dnas les murellies délais aifn de négocier les mnidcioitofas uitels à la msie en conformité du présent texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur, puor toteus les espnirretes relavnet du cmhap d'application de la cnteovoinn clleotcvie ntoainale du cremmcoe de détail alirmeintae non spécialisé le premier juor du mios snuivat la pboacuitlin au Jrnoaul oieffcil de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 138 du 12

janveir 2021 rlaeitf à la miioodctfian du chmap d'application, de l'intitulé et à la msie à juor de la cvnntoioen citlceolve ntaoliane du ccormmee de détail de fiutrs et légumes.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aocrcd est établi en nbmore siuasffnt d'exemplaires puor être remis à cunhcae des piretas signataires.

Après aiovr été notifié à l'ensemble des oataroniigsns selcndayis représentatives des salariés et des eouperymls dnas le camhp d'application de la cnneiootvn ciletolvce natinolae du ccomemre de détail aimlarteine non spécialisé, il est déposé en un eerximlpae orgianil et une coipe srea envoyée suos fmroe électronique à la dritceoin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eeapmrilxe srea également communiqué au greffe du cseionl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ostnrinaogais sindelaycs d'employeurs et les onsioniagtras silcnyaeds de salariés représentatives au sien de la bcnhare coivnennent de dedmaenr snas délai l'extension du présent accord, s'il y a lieu, conformément aux aceirtls L. 2261-19 et situnvas du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oantinigoasrs slaedciyns d'employeurs et les otgasonniiars sdeacynlis de salariés représentatives au sien de la branche, sratenigias du présent accord, et ceells qui y adhéreront pveneut dmenedar à tuot memnot sa révision, conformément aux dsitpionsois de l'article 3 de la cinoveotnn cetivollce nanaloite du ccomrmee de détail ainemratile non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il prruoa être dénoncé dnas les cdinnoiots prévues par l'article 4 de la coenvitonn civlteocle et les dpiiosnsoits légales et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des dnisoitiosps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrocd a puor obejt d'instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des eritpreness eatnnrt dnas le camhp d'application pssrefionnoel et treirortial de la cevnootnin cteicolvle nnaloitae des métiers du crocemme arialtneime de détail non spécialisé (IDCC 1505).

Article 2 - Hiérarchie des normes et accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux atlreics L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de prévoyance complémentaire d'une bhracne peofesilnsrnloe est un thème de négociation aequul il ne puet pas être dérogé. En conséquence, acuun aorccd d'entreprise ne puriraot vneir dumeinir les dtrois et oibgailntos nés du régime de prévoyance visé par le présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'initiative des oitoiaganrnss pfsoonielsnerles représentant les métiers du cocmemre amlrteiaine spécialisé dnas la branche, les oioinnagsrats sandyilecs d'employeurs et les otaanigsinros sdynlcaies de salariés représentatives au sien de la bcnhare du cmcroeme de détail de fturis et légumes, épicerie et pduoitrs lraietis ont cnlocu le 12 javnier 2021 un avaennt n° 138 ralteif à la mficdiaiootn du cmahp d'application et de l'intitulé de la cvnoneoitn cvietollce (IDCC 1505), ansii qu'à la msie à juor des diiopontssis conventionnelles.

Conformément aux doiotsipniss de l'avenant n° 138 rlaiteevs à la getiosn des régimes et dspiifsiots clifoeltcs de la brhacne du ceomcmre de détail de frtius et légumes, épicerie et puidrtos laitires (titre liminaire, art. 2), le présent acorcd a puor ojbet de définir les règles rvtieleas au faneicennmt du praatsimrie et l'affectation des fdnos collectés auprès des etersnireps dnas la brcahne cecmrmoe de détail amiranitele non spécialisé (IDCC 1505).

À ce titre, les ongstianiaros scnalideys d'employeurs et les ognsaniiarots scadelinys de salariés représentatives au sien de la barnche sehiuaontt lui cesevnorr les menoys de développer le daiguole saocil et de pooiorvumr les métiers du corecmme de détail alnimtaerie non spécialisé.
En outre, cotpme tneu des mosiniss assignées aux becnrahs plelresonnfeisos par la loi n° 2016-1088 « rlavtiee au travail, à la msaitodieronn du dgauiole scaoil et à la sécurisation des puocrras pesiesnronofls » du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 « ratviele au renrceoemfnt de la négociation cveotillce » du 22 stemerpbe 2017, il luer apparaît ipeasinbndsle de meinaitnr aux innceatss impliquées dnas les négociations ciolcletves de myeons nécessaires à ganirtar et développer un diuolage siaocl qattuiliaf et à meenr à bein l'ensemble de lreus msiisnos dnas la cadre du paritarisme.

À cet effet, les onsairingotas siledcnyas d'employeurs et les onsragnioitas seyailcnds de salariés représentatives au sien de la bahnrce ciovnennent de s'appuyer sur les dionisspitos cieneeootnlnvlns rlvteeias au fmneancenit du pairtmisrae dnas la bcrnhae du cmmercoe de détail des fruits et légumes, épicerie et ptriodus laitiers, issues de l'accord du 13 spmbertee 2000.

En aopcliaptin du pncirpie de faveur, cuhqae eteirnrpse rstee libre de metrte en pclae un régime puls fbroavlae que cueli institué par le présent aoccrd soeln l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Ailctre étendu suos réserve du reepsct des dtspioinosis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les gtraienas prévues par le présent régime de prévoyance snot maintenues, mnnnyeaot le pemeniat des cotisations, au salarié dnot le carntot de tarvail est suspendu, dès lros que pedannt ctete période il bénéficie d'une rémunération pilatrele ou ttaloe de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rneets versées par la sécurité sailcoe en cas d'incapacité de tvraial ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les gtainraes décès tllees que visées aux alticres 14, 15 et 16 de l'accord du 19 mai 2021 snot matneneuis au salarié dnot la suspieonsn du ctnroat de taravil ne dnnoe pas leiu à rémunération tel que par epmelxe congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce matniein ne dnnoe pas leiu au peienamt tnat de la prat sralliaae que patronale.

Dans tuot ature cas de spsoisnuen du ctnarot de tivaral ne daonnnt pas leiu à mieinatn des gtaeanirs à titre oabgoilirte cmmoe indiqué ci-dessus, les geatrinas snot suspendues.
Le doirt à girnaate cesse au décès du salarié.

En complément des cas de mteaiinn des gaatenris en cas de suonsepsin du catonrt de tiaravl défini ci-dessus, il est également prévu un maiientn des gitaernas puor les salariés placés en activité pailertle ou activité pitarlele de lgnoue durée, anisi que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Le fnemaicnent et la répartition etnre l'employeur et le salarié du mniatein des geairants s'effectue selon les mêmes règles allcppaeibs à la catégorie de penorsnel dnot relève le salarié suaf diisntpsoios puls faoebvarls (exonération ?) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des csaoiotitns et des pnteriostas intègre le mtnonat de l'indemnisation versée dnas le cdrae de la snpseoiusn du canortt de tiavral (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une imisadoinentn complémentaire ou coenelnnnlotvie versée par l'employeur).

Article 5 - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le dirot à gtrnaaie csese en cas de rturpue du conratt de travail, suaf dnas les duex cas santivus :
? si le salarié bénéficie, à la dtae de cioeastsn de son carntot de travail, du vrsneemet de preistnatos de rneets par l'organisme aerususr : dnas ce cas, selon le ppnricie prétorien, il bénéficie des dsoinoiistps des alicerts 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin » ;
? si le salarié bénéficie, à la dtae de caoiesstn de son cnotart de travail, du mteiiann tpraioerme de sa cutrevuore prévoyance dnas le carde du dsistoipif de portabilité visé à l'article 20 ci-après.

Le dorit à giatrane csese au décès du salarié.

Article 6 - Subrogation de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'employeur asusre le vsenmeert des imnneitdosnais prévues à l'article 40 de l'avenant n° 138 du 12 javnier 2021 snaiuvt la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les dtiros du salarié cnenrncoat les rumonbreetsems des patisretnos versées par l'organisme assureur.

Article 8 - Indemnité de départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Seront piress en cagrhe les indemnités de départ à la rrtiaete puor les salariés qiuattnt voaoneelmrntit luer eplmoi puor farie vaiolr luer diort à la rrtitaee à tuax peiln dnas les condinotis et leiitms définies à l'article 23.4 de l'avenant n° 138 du 12 jvaenir 2021.

Article 9 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les tuax des coonistatis exprimés en praouecgtne des sareials butrs (tranches 1 et 2) snot définis et répartis cmmoe siut :

Salariés non-cadres

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	?
Longue maladie	?	0,20 %
Invalidité	0,28 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	?
Sous-total (1)	**0,45 %**	**0,33 %**
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	?
Sous-total (2)	**0,04 %**	**?**
Mensualisation (3)	0,54 %	?
Total = (1) + (2) + (3)	**1,03 %**	**0,33 %**

Salariés cadres

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2
Décès/ IAD	0,79 %	?	?	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	?	0,10 %	0,14 %
Invalidité	0,79 %	0,15 %	?	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	?	?	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	?	?	?
Sous-total (1)	**1,78 %**	**0,15 %**	**0,10 %**	**1,03 %**
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	?	?
Sous toatl (2)	**0,04 %**	**0,04 %**	**?**	**?**
Mensualisation (3)	0,43 %	0,43 %	?	?
Total = (1) + (2) + (3)	**2,25 %**	**0,62 %**	**0,10 %**	**1,03 %**
Tranche 1 (T1) : ptriae du srilaae burt limitée au palnofd aenunl de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : prtaie du sarliae burt crimspoe entre 1 et 4 fios le pfnalod anunel de la sécurité sociale.				

Article 10 - Assiette des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'assiette des ciitostonas est la rémunération aulnlene brute smisoue à cotonaitiss de la sécurité sioclae tlele que définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, limitée aux trachnes suvtenais :
? thancre 1 : ftiacorn de la rémunération limitée au mtnaont du sriaale poflnad anunel de la sécurité soialce ;
? trnhcae 2 : firatcon de la rémunération supérieure au monantt du sliarae pnaolfd anenul de la sécurité soalice et inférieure ou égale à qautre fios ce même plafond.

Article 11 - Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime d'entreprise prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En présence d'une cuerovurte prévoyance d'entreprise antérieure à la dtae d'effet du présent accord, l'employeur dvrea s'assurer que celle-ci est conofmre aux percnrsitoips du présent accord.

À ce titre, il dvera vieller nametomnt à ce que le régime d'entreprise recpstee bein les dopitsonisis des acerlits 4, 5 et 20 du présent aoccrd coernnnact les mietnains et citdioonns de snosuspien des gearintas prévoyance y cprmois puor les

salariés en ssisupenon du cantrot de tavrail non rémunéré.

Par ailluers connenrcat les salariés non-cadres, les piaopartincits poetanalrs du régime d'entreprise sur les siaaelrs butrs (tranches 1 et 2) doevnrt être au mnois égales à cleels fixées au sous-total 2 du taabelu de l'article 9.1 du présent accord.

Si les tuax de cinoaisotts tutoax sur les silraeas brtus (tranches 1 et 2) prévus par le régime oargliibtoe d'entreprise snot supérieurs à cuex funiagrt au sous-total 2 du tlbeaau de l'article 9.1 précité puor des grtaaines et ptiearsnots girnataes smrtetinect ieneqduits à cleels prévues par le présent chapitre, les coiintosats supplémentaires snot entièrement deus par l'employeur.

De même cnenrncoat les salariés cadres, la pairtoiiatpcn portlanae du régime d'entreprise sur la tarchne 2 du srialae burt devra être au monis égale à cllee fixée au sous-total 2 du tabaelu de l'article 9.2 du présent accord.

Si les tuax de csniatoitos touatx sur les salaires, bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obgoilatrie d'entreprise snot supérieurs à cuex fnrgauit au sous-total 2 du tableau de l'article 9.2 précité puor des gtareians et pettsorians graenitas sniectermtt iedtueqnis à celels prévues par le présent accord, les caosoitnits supplémentaires snot entièrement deus par l'employeur.

Article 12 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

12.1.?Pour les gitranaes ctiapal décès/invalidité aulsboe et définitive anisi que puor la gintraae rente éducation

Le salarie de référence est le siaalre burt anunel suomis à cotsoaitin daurnt les 12 mios ciilvs précédant le décès ou l'invalidité asbloue et définitive, dnas la ltmiie du panfold de la thncare 2 de la sécurité sociale.

Si le salarié est en arrêt de taivral tatol ou en tmeps paetril thérapeutique ou en invalidité, le srailae de référence srenavt au cclual des pertnisaots décès est la rémunération burte suoimse à cianstitoos scleaios au cruos des 12 mios cviils anyat précédé l'arrêt de trvaail iitnail ou le tepms piaetrl thérapeutique. La bsae ansii déterminée est revalorisée etrne la dtae de l'arrêt de taarvil itiinal ou du début du temps paretil thérapeutique et clele du décès sur la bsae du point AGIRC-ARRCO.

12.2.?Pour la gnriatae incapacité de traavil et l'invalidité

Le siralae de référence à pernrde en considération est la rémunération brtue ssiuome à canitsoitos seoiacls au curos des 12 mios clviis aaynt précédé l'arrêt de tarival initial, dnas la limtie du plfanod de la thcanre 2 de la sécurité sociale.

Le srilaae de référence est reconstitué à pitrar de la mnnyoee melulnese des srilaaes cendanororspt aux mios cviils de présence dnas l'entreprise louqsre la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le srlaaie a été réduit ou supprimé au crous de la période de référence, il est pirs en cmtope le sriaale qu'aurait perçu le salarié sur ctete période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

Article 13 - Revalorisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les posttniaers d'incapacité de tarvial et d'invalidité en curos de srcevie deupis 1 an snot revalorisées anenmleluent sur la bsae de l'évolution du point AGIRC-ARRCO.

Le matnont de la rntee éducation est revalorisé cuqhae année par l'assureur.

Article 14 - Garantie décès
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

14.1. ? Mtnoant du ctaipal décès

14.1.1. ? Salarié non-cadre

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il srea versé un cpiaatl dnot le montant, exprimé en pngcoeuatre du siaarle de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est varlaibe en fociotnn des creghas de famille, dnas les cniodiotns svnaetuis :

Célibataire, veuf, divorcé, snas prnnsoee à cahgre	75 % du SR
Marié, paarrniete de Pacs, cnbuoicn tel que défini à l'article 14.2, snas pnsreone à cgrhae	100 % du SR
Tout salarié non-cadre aevc psneorne (s) à crgahe	125 % du SR

14.1.2. ? Salarié crdae

En cas de décès d'un salarié cadre, il srea versé un caaiptl dnot le montant, exprimé en putgeorncae du siarale de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est vliaabre en fncoiotn des ceahrgs de famille, dnas les ciintdonos snetivaus :

Célibataire, veuf, divorcé, snas pnreosne à cahgre	260 % du SR
Marié, pintaearre de Pacs, cicoubnn tel que défini à l'article 14.2, snas pnresnoe à carhge	350 % du SR
Tout salarié crdae aevc persnnoe (s) à caghre	435 % du SR

En cas de décès aiedetcncl du salarié cadre, le cptaail ci-dessus défini est doublé.

Le décès est atnceedicl lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, suadion et ivnortioalne entraînant le décès du salarié dnas les 12 mios sinvuat l'accident. Il n'est pas considéré cmmoe consécutif à un accindet lorsqu'il servunit à la situe d'une inttoinveern chirurgicale.

14.2. ? Définition du cuincbon et des prsnoenes à carghe puor la gtaarnie cpitaal décès/ IAD

Sont considérés à cghare :
? les efannts à chgrae au snes fiscal, anisi que, le cas échéant, les efntans axueulqs le salarié est rvbeealde d'une pnsoien ainmiltreae constatée jadinremeiucit ou déduite fiscalement, les enafnts peuosmths (nés dnas les 300 jours saivnut le décès du salarié) ansii que les entfnas rnencuos par le salarié, à carhge au snes fisacl de l'autre praent ;
? les ancdetsnas âgés de 60 ans au minos (55 ans puor les vvuees non remariées) vavint au fyeor du salarié et ne fsaanit pas l'objet d'une iiitmpsoon sur le rneveu des proenness pyquihess ;
? les peseonrns renoencus à crhage lros du ccalul de l'impôt sur le revenu des posrenens physiques, auetrs que le conjoint, le ptniaearre de Pcas ou le concubin.

Concubin

Le cbnoiucn suraivvnt diot atroeppr la pervue qu'il a vécu jusqu'au moemnt du décès au moins 2 ans en cnounbacige nirtooe aevc le salarié décédé.

De plus, il diot être au rgaerd de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, lirbe de tuot lein de maiagre ou de coantrt de Pacs.

En cas de nsicnaase ou d'adoption dnas le coulpe concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

14.3. ? Bénéficiaires du ctapail décès

Le ctiapal décès est versé au bénéficiaire que le salarié arua expressément désigné en cas de décès. À totue époque, le salarié a la faculté de friae une désignation différente par lttere tasminsre à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le caipatl est versé dnas l'ordre de préférence sinvuat

:
? à son cjnoinot non séparé de crpos judiciairement, ni divorcé ;
? à défaut, à son pearrtanie de Pcas ;
? à défaut, à son cicoubnn tel que défini à l'article 14.2 ;
? à défaut, à ses enfants, par patrs égales etnre eux ;
? à défaut, à ses aadnentscs à chrage au snes fiscal, par ptars égales etrne eux ;
? à défaut, aux auters poeensnrs à crhage au snes fiscal, par ptars égales etrne elels ;
? à défaut, à ses auters héritiers, par parts égales etnre eux.

14.4. ? Griatane dbloue eefft

La gnrataie dluboe effet iivenentrt en cas de décès du coijnnot ou du panriaetre lié par un Pcas ou du cbniucon tel que défini à l'article 14.2, sunrevnat postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Le conjoint, le parrniaete lié par un Pcas ou le ccobuinn ne diot pas être remarié, le petrirnaae de Pcas ne diot pas être lié par un naevuou Pacs. (1)

Est considéré cmome décès simultané à cluei du salarié, le décès du coijnnot ou du praaetnire lié par un Pcas ou du ccnbiuon snuavenrt au corus du même événement :
? snas qu'il siot possblie de déterminer l'ordre des décès ;
? ou lqruose le décès du conjoint, du preriaatne lié par un Pcas ou du cincuobn snuviret dnas un délai de 24 hurees avant le décès du salarié.

La ptsreioatn « dulboe effet » est égale à 100 % du ctaiapl versé au décès du salarié, à l'exclusion de la moitajaron éventuelle puor décès accidentel. La poartetsin est répartie par parts égales ertne les ennafts à crghae du conjoint, du patirnerae lié par un Pcas ou du cucnobin qui étaient inmeeniltiat à la charge du salarié au juor de son décès.

14.5. ? Gnrtaiae invalidité absuole et définitive

14.5.1. ? Définition de l'invalidité albsuoe et définitive

Un salarié est en état d'invalidité alobsue et définitive lorsqu'il est rcnoneu par la sécurité salioce siot comme inialvde 3e catégorie, siot comme vimitce d'accident de tivaral bénéficiant de la rntee puor incapacité pentrenmae et totale, majorée puor rruceos à l'assistance d'une triece personne.

14.5.2. ? Cptaial invalidité asluboe et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absloue et définitive, le ciaaptl prévu en cas de décès (hors mortaojian éventuelle puor accident), lui est versé par aonictiptian sur sa demande.

Ce vnmrseeet met fin à la gaainrte décès.

(1) Phsare elcuxe de l'extension en apiitcploan du ppnicrie d'égalité de traitement.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 15 - Garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour pioovrur à l'éducation des eftanns dnot les prnteas snot décédés ou en invalidité albuose et définitive tllee que définie à l'article 14.5, il est versé aux eannfts à crhgae du salarié une rntee éducation déterminée cmmoe siut :
? jusqu'au 16e aeniisvrarne : 15 % du salriae de référence ;
? au-delà et jusqu'au 26e aernisnirave : 20 % du srilaae de référence.

Le maotnnt meneusl de la rente ne puet être inférieur à 100 ? (cent euros).

La rente est doublée puor les opihernls de père et de mère.

15.1.?Enfants à charge

Sont considérés cmome eftnans à cagrhe à la dtae de l'événement ovunart dirot à prestations, les enntfas du participant, qu'ils sneoit légitimes, naturels, adoptifs, ronenucs :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas citniodon ;
? jusqu'à luer 26e aiinrrsnavee suos la citondion siot :
?? de piouvurrse des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pneoirsoesnfl ;
?? d'être en anpgsasptriee ;
?? de psiuovurre une fimtoroan plflnisooreesne en alternance, dnas le carde d'un cnarott d'aide à l'insertion pnloesniolrfese des jeunes aocsansit d'une prat des eeetmnngsiens généraux pnrflsoiensoes ou tnchqgoieeulos dispensés pdenant le tpmes de travail, dnas des osemarnigs plbcius ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en errepstnie d'une ou puiuesrls activités poilflroseenesns en raloietn aevc les eeegnsnmtines reçus ;
?? d'être préalablement à l'exercice d'un 1er eompli rémunéré itriscns auprès du Pôle epmoli cmmoe dermaudnes d'emploi ou sgiairates de la fomration psnosrenefilole ;
? d'être employé dnas un EAST (établissement et svcreie d'aide par le travail) ou dnas un aiteelr protégé en tnat que teriavraluls handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rsnmeplesit les citiodnons indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les ennafts à naître et nés viables, et les eftnans reiclelius ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cnojonit ou du (de la) concubin(e) ou du petrrnaaie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au mnemot du décès et si luer artue panret n'est pas tneu au venremest d'une psnoien alimentaire.

15.2.?Concubin.?Partenaire de Pacs

Les prarntaeies liés par un Pcas snot considérés cmmoe des ctionojns survivants.

Le bénéfice de la gnaartie est également ovruet aux cpoules concubins. Le cbucionn ou la conicubne survivant(e) diot aotpeprr la prveue qu'il ou elle a vécu jusqu'au momnet du décès au moins 2 ans en cuancbgonie notrioe aevc le salarié décédé.

De plus, il ou elle diot être au rgerad de l'état civil, asini que le ptapnriiact décédé, lbrie de tuot lein de mragaie ou de cratnot de Pacs.

En cas de ncassinae ou d'adoption dnas le cluope concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 16 - Garantie rente handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas de décès ou d'invalidité asouble et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dipintoisoss de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité silcaoe et constatée par un cifcareitt médical) d'un salarié aaynt un ennfat handicapé, il est versé à ce derienr une retne viagère handicap.

Montant et sicreve de la rnete

La pareisottn de bsae grtainae est une retne égale à 500 ? par mios à cpotmer de la dtae d'effet de l'avenant du 21 ootrbce 2010. Le mantont de la piasterton de bsae srea revalorisé aleneneulmnt par référence à l'évolution du matnont de l'allocation aux atduels handicapés (AAH).

En cas de mdfaiticioon naoltbe ou de diioptriasn de l'AAH, un aavennt dreva déterminer la référence à une arute atlaioolcn spécifique aux pnenosres handicapées aifn de déterminer le mtannot de la rente prévue par la présente garantie.

Les reetns hacidanp snot versées à cahuqe enfant handicapé ou à son représentant légal. Elels snot pabealys tmeemrlenelsitirt à terme d'avance. La petirsoatn pnred eefft à ceoptmr du priemer juor du mios cviil siuvnat la dtae du décès ou clele de rneoiacncsanse de l'invalidité abousle et définitive du salarié.

Cette pseiotatrn est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le vesrenemt anticipé en cas d'invalidité aosblue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficient du vneseremt de la prestation, le ou les enftnas

runonces handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité asuoble et définitive, qu'ils soenit légitimes, naturels, aiofptds et dnot l'état de hcdaianp est rnconeu soeln les modalités prévues au paphrarage « rsnasieocnacne de l'état de hcanaidp ».

Reconnaissance de l'état de hcnaaidp

Pour jestfuiir du hiandacp du ou des bénéficiaires, diot être oabgteleiinmrot joint à la dnamdee de laudtoiqiin des prestations, suos eepnvlpoe cachetée destinée au médecin-conseil de l'assureur, un cfaiierctt médical attestant, à la dtae du décès ou de l'invalidité auslobe et définitive aiasblmslie au décès du participant, de l'état hnadcaip du bénéficiaire potentiel, litnaimt son activité ou rgrennisatet sa pitatiopaicrn à la vie en société, siube dnas son enreimnovnent en roaisn d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou pulirsues fiononts physiques, sensorielles, mentales, citegovins ou psychiques, d'un pchadayilonp ou d'un toblure de santé invalidant.

Le hdiacnap est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité asbluoe et définitive alsmialsibe au décès du salarié.

Article 17 - Indemnisation pour maladie, accident ou maternité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'absences puor maladie, aicecdnt du tvaairl et maternité, le salarié perçoit une imnotsdnaiein tllee que prévue à l'article 40 de la présente cnietonovn collective.

Article 18 - Garantie incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas d'incapacité toeairmpre de taavril du salarié puor cuase de maladie, acedcint du travail, aeicdnct de trajet, mdilaae professionnelle, se praiusnuovt au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 40 de la présente cntiovnoen coiltvcele et dnaonnt leiu à iiosanmentdin de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à heutuar de 66,66 % du sirlaae de référence et jusqu'à la dtae de roaesnasnncice en invalidité par la sécurité socaile ou, au puls tard, jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières bruets de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des doirts tles que définis à l'article 40 de la présente cnonoteivn collective, l'indemnisation ientrevnit après la période de fchriasne de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des seomms reçues au tirte de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ansii que de tuot autre renevu (y ciromps au trite d'une reisrpe d'activité à tmeps piaretl ou un qnqluouece rneevu de substitution) ne pruora cnroiude l'intéressé à pveeiorcr une rémunération nttee supérieure à clele qu'il aiarut perçue s'il aaivt pvisouuri son activité pnorofsesinllee pnneadt la période d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité sialoce réduit ses prestations, les peotatinsrs complémentaires versées snot diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dnot l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation initerevnt à cotpmer du 181e juor d'arrêt de tivaral continu.

Article 19 - Garantie rente invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

19.1.?Définition

La présente grnaaite vsie à csompneer une petre de salirae résultant de la petre de capacité de tvraail ou de gains, due à la mdialae ou à un aedicnct peesooinnrsfl ou non.

Ainsi, la gatinare invalidité du salarié est classée :
? en 1re catégorie, qunad son état de santé lui pemert de ceinuntor à talavirler ;
? en 2e catégorie, qanud son état de santé ne lui peremt pas de cnntuoeir à tliraalevr ;
? en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui premet pas de cunotiner à tllaaevrir et que l'assuré est dnas l'obligation d'avoir rrocues à l'assistance d'une tircee pnsrenoe puor eeceufftr les aects ordrniaies de la vie.

Lorsque le salarié, viimtce d'un aciednct du tavaril ou d'une mdalaie professionnelle, perçoit à ce tirte de la sécurité slcaoie une peoinsn calculée en ftonoicn d'un tuax d'incapacité, la psteatiorn est calculée par référence à la gnrtaiae d'invalidité.

19.2.?Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la gtrianae invalidité les salariés ceards et non cedras rnonceus ievdinals par la sécurité socalie conformément aux dootspsiiins légales en vigueur.

19.3.?Montant de la rtene d'invalidité

Le mtanont de la rtene d'invalidité est égal à :

Pour les salariés cadres

Invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie	66 % du slaa ire de référence, suos déduction de la retne butre versée par la sécurité sociale

En cas de rtnee versée par la sécurité sailcoe au trtie d'un aeicndct du tiraavl ou d'une mdiaale professionnelle, la ptiroseatn est calculée cmmoe siut :
? tuax d'incapacité peatnmerne N cpimors ertne 33 % iuncls et 66 %, 3/2 N × (66 % du salarie de référence ? peosinn d'invalidité btrue 2e catégorie de la sécurité soiacle reconstituée) ;
? tuax d'incapacité petmaennre N égal ou supérieur à 66 %, 66 % du salirae de référence, suos déduction de la rtnee butre versée par la sécurité sioalce et éventuellement de la rémunération de l'activité pltairlee du salarié perçue au cuors de la période de pttaoseirns ;

Pour les salariés non-cadres

Invalidité de 1re catégorie	60 % de la retne complémentaire prévue en 2e et 3e catégories, suos déduction de la rnete btrue versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2e ou 3e catégorie	60 % du salriae de référence, suos déduction de la rtene brtue versée par la sécurité sociale

En cas de rente versée par la sécurité siloace au trtie d'un acdiecnt du tivaral ou d'une mliadae professionnelle, la postieatrn est calculée comme siut :
? tuax d'incapacité pnrtmeneae N cmrpois etrne 33 % icnuls et 66 %, 3/2 N × (60 % du srailae de référence ? pnoiesn d'invalidité brute 2e catégorie de la sécurité silaoce reconstituée) ;
? tuax d'incapacité pntmarneee N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du srlaaie de référence, suos déduction de la rente brute versée par la sécurité saoilce et éventuellement de la rémunération de l'activité prealitle du salarié perçue au corus de la période de prestations.

En tuot état de cause, le cmuul des semmos reçues au ttire de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asini que de tuot aurte revenu, sialrae à tmpes ptareil ou un qoncelquue reevnu de substitution, ne proura crdonuie l'intéressé à prieovecr une rémunération nette supérieure à clele qu'il aaiurt perçue s'il aaivt psuvrioui son activité pslsonnfelroeie pdennat la période d'arrêt de travail.

La rente est sdnuspeue en cas de spsseuinon de la posienn de la sécurité sociale.

Le sievcre des rtnees est mnineatu suos réserve du vnreemset

des porsteniats de la sécurité scaloie jusqu'à la dtae d'effet de la ltioqiiaudn de la pseonin vilseesile sécurité saciloe ou au décès du salarié.

Article 20 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

20.1. ? Bénéficiaires et gtenraias maintenues

Les aicenns salariés qui, à la dtae de cisestaon de luer cntaort de travail, aappereinntat à une catégorie de pnseeonrl bénéficiaire du régime, bénéficient du matniein des gneritaas louqsre :
? les driots à cturrouvee complémentaire au trtie du régime prévoyance sosciurt ont été outrevs pdeannt l'exécution de luer crtnoat de taarivl ;
? la cieosastn de luer crtoant de taavirl n'est pas consécutive à une ftuae luorde et ovrue diort à iadmntiinsoen du régime ooatibglire d'assurance chômage.

Le miinaetn de ces gntaieras s'effectue dnas les mêmes cidninoots que puor les salariés en activité solen la catégorie de prseennol à lalleque aapprenaitt le bénéficiaire de la portabilité dnuart son activité.

20.2. ? Saalrie de référence

Le srilaae de référence srveant de bsae au claucl des peatntsiros est cleui défini par le régime, étant précisé que la période pirse en copmte est cllee précédant la dtae de rturpue ou de fin du cntraot de travail.

Pour la détermination du srlaiae de référence, snot excelus teotus les smeoms liées à la rpuutre ou à la fin du ctnorat de tiraavl (indemnités de licenciement, indemnités crpsmceetnaois de congés payés, pmeris de précarité et teotus atreus smmoes versées à ttrie exceptionnel).

20.3. ? Incapacité de travail

Pour la garnitae incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires snot calculées conformément aux disisotpinos du régime. Elels snot versées dnas la ltimie du mtnonat de l'allocation nette du régime olibratogie d'assurance chômage à lqlueale l'ancien salarié orvue dorit et qu'il ariaut perçue au ttrie de la même période. Si l'allocation-chômage due à l'ancien salarié n'a pas ecnroe été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cotdionins du régime d'assurance chômage appaeblcils au juor de l'incapacité.

20.4. ? Durée et leimits de la portabilité

Le mintaien des gnatiaers est apcbpialle à ctmoepr de la dtae de cseaiostn du cnrtoat de taavirl et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmiite de la durée du deirner catnort de taarivl ou, le cas échéant, des drneires cntraots de tariavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant adrnorie au normbe supérieur, snas puvioor excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mnieaitn des granaties cssee luqrose le bénéficiaire de la portabilité :(1)
? rnerped un artue emploi(1) ;
? dès qu'il ne puet puls jesfuiitr de son stuatt de dmdnueaer d'emploi indemnisé par le régime orltigioabe d'assurance chômage ;
? la dtae d'effet de la lioiaudtiqn de la posinen vllsieiese de la sécurité soalcie ;
? en cas de décès.

La soseinuspn des aatniocolls du régime orogbaitlie d'assurance chômage, puor casue de mliaade ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur la durée du mtinaein des gnartieas qui n'est pas prolongée d'autant.

20.5. ? Fennniecmat de la portabilité

Le feienmnnact de la portabilité fiat pitare intégrante de la coaottsiin prévue par le présent régime.

Un bialn d'application du diistopisf de portabilité srea établi lros de la présentation anlulene des résultats du régime de prévoyance.

20.6. ? Ceanmgenht d'organisme assureur

En cas de caehenmgnt d'organisme assrueur :
? les ptnsireotas en cruos sronet mitaeuenns par le précédent oirmsnage areuussr ;
? les bénéficiaires du dissotpiif de portabilité rneelavt des présentes sopauttilnis snoert affiliés dnas les mêmes cdtnnioios auprès du noveul osramgine assureur.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 20.4 snot étendus suos réserve du rescept de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, rleitaf au diort à portabilité des gaanitres puor les salariés qui ctneniount de bénéficier de l'indemnisation par l'assurance chômage en cas de rpisere d'un emploi.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 21 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arccod enrte en vigueur, puor tuteos les eernpsetirs ravnleet du camhp d'application de la ctoneniovn cevoilclte naanlotie du cecmrmoe de détail aanirlmetie non spécialisé le pmrieer juor du mios snuivat la paoicilutbn au Jouranl ofciiefl de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 138 du 12 jnaeivr 2021 reilatf à la motcioifdain du cmhap d'application, de l'intitulé et à la msie à juor de la cennotvion ceotilcvle nontalaie du cercmmoe de détail de futris et légumes, épicerie et pdutrios laitiers.

Article 22 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article 23 - Formalités de dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est déposé en un eemrpliaxe oiangril et une cipoe srea envoyée suos fomre électronique à la deirticon générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un epmrleiaxe srea également communiqué au gfefre du cniesol de prud'hommes de Paris.

Article 24 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peiatrs sigaitrenas snot cuoenevns de deemadnr snas délai l'extension du présent arccod s'il y a lieu, conformément aux aeclitrs L. 2261-19 et snaitvus du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'initiative des oisiaantrgnos prnsoseioenflels représentant les métiers du cmecomre spécialisé dnas la branche, les ogtnsaniroais salienycds d'employeurs et les onnstiagrioas sdycaelnis de salariés représentatives au sien de la bhanrce du cmcromee de détail des frtuis et légumes épicerie et priutods lrietais ont ccnolu le 12 jvaeinr 2021 un avannet n° 138 porntat moidatiofcin de l'intitulé et du camhp d'application de la ciooevntnn collective.

Conformément aux dnspiotsiois de l'avenant n° 138, rtaevleis à la gieostn des régimes et dofisstiips colleitcfs de la bcranhe du cmcmoree de détail des fiturs et légumes, épicerie et puritdos lteirias (titre liminaire, art. 2), le présent annveat a puor oejbt d'instaurer un régime complémentaire de prévoyance au bénéfice des salariés des eenirsrtpes de la cntnooievn ctillevcoe du corecmme de détail antaemriile non spécialisé, telels que définies par le camhp d'application de l'avenant n° 138.
S'inspirant des dpoionisists de l'article L. 2261-33 du cdoe du

travail, et aifn de ne pas lieassr de vdie conventionnel, les oiirsnoangats sailedcnys d'employeurs et les oitnsaigornas synedclais de salariés représentatives au sien de la branche, ccnoeulnt le présent aoccrd en rnaerepnt les dstisoiionps de prévoyance complémentaire de la cievntnoon cicevtolle nltanioae du cromemce de détail des furtis et légumes, épicerie et ptuirdos liriates (IDCC 1505) et en les matetnt à juor aifn de tneir compte de l'évolution de la législation et dnas l'attente des négociations de bncarhe qui snrvouit sur ce thème.

Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de remboursement de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CSD CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aoccrd a puor ojbet d'instaurer un régime de reerbemumsont complémentaire de fairs de santé au bénéfice des salariés des eirernptess ertnnat dnas le camhp d'application presfioeosnnl et tirroiraetl de la cvniotnoen cviletcole naatniole du cmceorme de détail atiirmleane non spécialisé.

Ce régime ccoilletf de rbeoemsrmunet de firas de santé cpootrme nécessairement les éléments staunvis :
? une crourvuete mmlaiine de ruoernmeebsmt de faris de santé à adhésion orgitlaiboe puor le salarié seul, destinée à compléter en tuot ou pratie les pntatsoreis de sécurité sciaole en matière de frais médicaux, cuirgahuricx et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, et composée de :
?? un neivau de ginatrae dénommé « bsae ogbloairite » ;
?? tiros nveuiax de gnaiarte améliorée dénommés « oitopn 1 », « opiton 2 » et « otpion 3 ». Ces opotnis dnrveot être suricetoss par l'employeur, siot dnas le crade d'une adhésion flatcavutie dnas la mersue où les ostiinagnaors seinlcadys d'employeurs et les ogrsonaniaits sdleniaycs de salariés représentatives au sien de la bharcne snot seleinsbs à la possibilité puor le salarié d'améliorer sa cortrevuue cclvietloe oiiobgratle et dnas ce cas, la cotoatiisn de l'option cihsoie srea à la caghre eluvsxice du salarié ; siot dnas le carde d'une adhésion ogiatlriobe et la (les) option(s) supérieure(s) restante(s) le sera(seront) dnas un crdae falcuiattf ;
? et d'une cuterurvoe ccieltovle à adhésion fuvtacailte ornsiagnat la possibilité puor les salariés coertuvs à tirte collectif, à luer caghre exclusive, de farie bénéficier lures aanyts dorit du même nvaieu de gtaiarne qu'eux-mêmes ;
? le mteiainn teoirprmae des gaaetnirs ctloeecvils dnas les cinoiodtns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dsiioiptsf dénommé « portabilité santé », et soeln les modalités fixées à l'article 4 bis du présent arcocd ;
? le mieitnan à ttrie giatrut des gatnireas cielclovets puor les salariés revelnat de la législation « ancicdet du travail/maladies pfrnseeloeoisnls » dnas les cidointnos de l'article 5 du présent acocrd ;
? le minteain à titre grautit des gtaniares ctevlielcos au pirfot des ayants driot du salarié décédé dnas les coniidtnos de l'article 10.1 du présent acrocd ;
? le meanitin à l'identique des gnaarteis cvetlliecos dnas le cdrae d'une solidarité intergénérationnelle anenics salariés/salariés aictfs dnas les cnodtionis de l'article 10.2 du présent aocrcd ;
? le metiainn des grtaanies citeclvoles en cas de snosesipun du ctroant de tairval sloen les modalités fixées à l'article 11 du présent accord.

Article 2 - Hiérarchie des normes et accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux aceltirs L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de rneresmebumot complémentaire de fiars de santé d'une bcahrne pleifeosonrlsne est un thème de négociation aeuqul il ne puet être dérogé. En conséquence, acuun aroccd d'entreprise ne priaurot vneir deuinimr les diotrs et ooigtinblas nés du régime de rresumnebemot de fiars de santé

À cet effet, eells énoncent que le présent arccod s'incorpore au sien de la coinnevton cicvotlele nilnataoe des métiers du ccmmoree de détail atnlmiiaere non spécialisé.

En aiitaolppcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent arccod ne cmroopte pas de dosisiopnits spécifiques puor les erpnestreis de minos de 50 salariés. Les dioipitsonss du présent accord vsinet à ausresr une crevrotuue « prévoyance » à l'ensemble des salariés des erernspties de la branche, quelle que siot la tliale des sutrertcus qui les emploient.

visé par le présent accord.

En aptpcolaiin du pcpiirne de faveur, cquahe eptrisenre reste libre de mettre en place un régime puls flaavbore que cleui institué par le présent acrcod soeln l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Atlirce étendu suos réserve du recsept de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Bénéficiaires du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1. ? Les bénéficiaires à trite ogaitolibre

Sont bénéficiaires du présent régime ootragiilbe de rbemoerneumst complémentaire de fiars de santé l'ensemble des salariés des eretsiperns renelvat du cahmp d'application du présent accord, snas ctoiiodnn d'ancienneté.

3.2. ? Les dsepiness d'affiliation

Par dérogation au caractère oiglotabrie du présent régime de reromubmenest complémentaire de faris de santé, les salariés ne puneevt se prévaloir, sur dedanme écrite de luer prat et après que l'employeur les a préalablement informés des conséquences de lrues choix, que des cas de diesnpse de doirt visés aux ateilcrs L. 911-7, III, 2e alinéa et D. 911-2 et siautnvs du cdoe de la sécurité sociale.

Peuvent ansii se dispenser, à luer initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de rmserebnmueot de frias de santé :
? s'ils en ont fiat la deamnde au momnet de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la dtae de msie en pacle des gaenirats :
? ? les salariés cterouvs par une ansuacrse illddvineiue de reseumneorbmt complémentaire de frais de santé. La dsipnese ne puet alros jeuor que jusqu'à échéance du cnoratt ivndueidil ;
? ?*les salariés en cnrotat à durée déterminée ou en cnartot de mission, si la durée de la cvrtueruoe cicvloltee à adhésion orlgtiaoibe dnot ils bénéficient est inférieure à 3 mios et s'ils jntsfuiiet d'une cvrtoreuue sioalidre et responsable* (1) ;
? s'ils en ont fiat la ddaemne au mmonet de l'embauche, ou si elle est postérieure à la dtae de msie en plcae des gnetaairs ou à la dtae à llulaeqe pennrent efeft les coeeuruvtrs ci-après mentionnées :
? ? les salariés bénéficiant d'une cveurorute santé solardiie en apcatiolpin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale. La denpssie ne puet aolrs jeuor que jusqu'à la dtae à luqleale les salariés cnseest de bénéficier de cette crtrueuove ;
? ? les salariés bénéficiant, y cirpmos en tnat qu'ayant droit, de piesranotts de santé severis au trtie d'un autre emploi, en tnat que bénéficiaire de l'un des ditpoissfis stuvains :
? ? ? cevruuotre cotevillce et ogoiaibrtle ;
? ? ? régime laocl d'Alsace-Moselle ;
? ? ? régime complémentaire des inutedriss électriques et gazières ;
? ? ? mleueluts de la fontoicn piuubqle triioarertle ou d'État ;
? ? ? dtisisipof Mldeian (travailleurs non-salariés) ;

? les salariés à tepms ptireal et antrpieps dnot l'adhésion les cndoruiiat à s'acquitter d'une cstaiiootn gllaobe (toutes gtarnieas complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au monis égale à 10 % de luer rémunération brute.

En tuot état de cause, ces salariés snot tneus de ceostir au présent régime clciteolf otiarbogile de reeurombenmst de frais de santé dès qu'ils csenset de se turveor dnas l'une des siotiaunts ci-dessus et dnoievt en inomrefr immédiatement luer employeur. Dnas tuos les cas, l'employeur diot être en meruse de podirrue la

dnmdaee de dnissepe des salariés concernés.

Par ailleurs, dnas les cas où une jttocusaifiin diot être puoirdte cuqahe année à l'employeur, celle-ci diot lui être adressée etrne le 1er et le 31 décembre. Lorqsue l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à eefft du 1er jeinavr qui suit. Les dmnuteocs d'affiliation lui snot adressés et la ciastoiotn saallriae est alors précomptée sur le buelltin de salaire.

3.3. ? Crvteruoue ctoclevlie à adhésion ftaucvailte des anayts driot du salarié

Au-delà du régime de bsae complémentaire de rmmsueoeenbrt de frais de santé institué par le présent accord, les eeetnrspris dveinot porsoepr un dspoiisitf cceiltlof optionnel, financé par les salariés, puor étendre luer cvteuourre à lures aaytns droit.

Les salariés pnevuet ainsi fiare bénéficier leurs aytnas driot du même nvaeiu de gnitearas qu'eux-mêmes par une adhésion srocustie iinielvdenmuldet et dnanont leiu au vesermnet d'une citiotsaon spécifique à luer chgare exclusive.

Par atynas droit, il ceinnovt d'entendre :

? Le cnoniojt du salarié, ce vlboace étant utilisé puor désigner :
? l'époux (se) du salarié, non divorcé (e), non séparé (e) de cpors jicamnriuedeit à la dtae de l'événement donnnat leiu à paortisten ;
? le pranrtaeie lié par un Pcas : la psnonere aynat ccnlou aevc le salarié un ptcae ciivl de solidarité dnas les cndiitnoos fixées par les aecltris 515-1 à 515-7-1 du cdoe civil ;
? le cuibcnon : la pnonerse aevc llalquee le salarié vit en cuploe au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, diueps au monis 2 ans ou snas cidotonin de durée lsquore au mnois un enanft est né de cette union, et suos réserve que les councnibs senoit tuos les duex lribes de tuot eggnanemet (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le cbuoginnace fssae l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée des duex cocunibns ;

? Les etnafns du salarié. Ce vlocbae étant utilisé puor désigner les efntnas du salarié, légitimes, reconnus, aidfopts ou rluieciles ou cuex de son conjoint, pirternaae ou ccubnoin suos réserve que ces entnfas aenit luer diilomce cehz ce conjoint, prartniaee ou concubin, et âgés :
? de moins de 21 ans, snas condition. Ctete litime d'âge est prorogée jusqu'à la vlliee du 28e arirannvseie puor les eanftns :
? ? parsnuoivut des études dnas l'enseignement secondaire, supérieur, pesrenniofosl ou en aainsrpgsetpe ;
? ? puoanvriust une fiatmoron plsoolnsifenere en acntrlenae dnas le carde d'un conratt d'aide à l'insertion, d'un crantot de professionnalisation, ou dnas le carde d'une ipcirointsn au CEND (Centre nntaioal d'enseignement à distance) ;
? ? itsnrcis à l'assurance chômage en qualité de pimro deamndeurs d'emploi. En outre, les efannts anyat sviui une foiamrotn en anencltrae et cnannssiaot une période de chômage à l'issue de luer fimotoran snot considérés cmmoe pmrio dreeaundms d'emploi ;
? qeul que siot luer âge si l'enfant est reonncu handicapé par la csiosmimon des droits et de l'autonomie des ponresnes handicapées (CDAPH).

(1) Le 5e alinéa de l'article 3.2 est étendu suos réserve du rpescet de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant de la dissenpe d'affiliation au régime ctloilcef de frais de santé et le fnemenicnat poanartl dnot penuvet bénéficier les salariés en crotnat crout ou en canortt de mission.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Prestations garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pteasniorts du nevaiu de geaantirs dénommé « bsae ooaritbigle », détaillées ci-après, dnvioet bénéficier, a minima, atce par acte, à cquhae salarié bénéficiaire.

Au-delà des priaontests gnairetas de la bsae ootiaglrbie cuoavnrt le suel salarié, les estpnireers doeinvt psrooepr l'amélioration des pnaittoesrs graatines de la bsae otlaorbigie en sacrnuosivt les trios nevuaix de gtraniae supérieurs dénommés « optoin 1 », « otoipn 2 » et « opiton 3 ».

Les ptetoisanrs gnrtaieas des toirs différentes optonis snot détaillées dnas l'annexe du présent accord.

Les erertpinses dvernot srsuciroe :
? siot aux tiros onotips dnas le cdrae d'une adhésion cecollvtie facultative. Dnas ce cas, la cstitioaon se rnpoarptat à l'option chsioie par le salarié est à sa cgrahe eivlscuxe ;
? siot à l'une des opntois dnas le cdare d'une adhésion cvtlloecie oiioalrtgbe et la (les) options(s) supérieure(s) restante(s) dnas le cdare d'une adhésion ciecltolve facultative. Dnas ce cas, l'entreprise dvrea srtfaiiase aux cnoiiotnds puor bénéficier de l'exonération scoaile plafonnée sur le fncimeannet ptaanorl du régime cicoeltlf et ogboaritile et nmaotnmet fiaesrlomr l'existence d'un atce jqudiruie iantiuntst le régime sloen l'un des meods visés à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soaicle (décision unilatérale de l'employeur écrite et remise cotrne récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou aorccd cloeitclf d'entreprise).

Article 5 - Maintien temporaire des garanties collectives du régime complémentaire de remboursement de frais de santé aux anciens salariés et ayants droit : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dénommé dispositif de « portabilité santé ».
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés gtiaarns clievtleomenct au ttire de la ceuovrtrue « bsae olotgabiire » et, le cas échéant, au titre des cvtureoures « ootnips » ssoeiturcs dnas un cdare ctlcoeilf oribogiltae et/ou dnas un cdrae cllciotef facultatif, bénéficient du mnietian à titre gutiart ? c'est-à-dire snas ciartronetpe de citasiootn ? de ces ceutvoerrus en cas de ceiastosn du cntroat de travail, non consécutive à une faute lourde, oavnrut diort à prsie en caghre par le régime d'assurance chômage, dnas les coinodints fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité solicae nonetammt :

1.?Le mnaeiitn de la (des) couverture(s) est aibpaclple à ctpomer de la dtae de coteisasn du craontt de triaval et pdnaent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de durée du deeinrr caotnrt de tvaiarl ou, le cas échéant, des deerinrs cratnots de tiaravl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, snas pvuioor excéder 12 mios ;

2.?Le bénéfice du meainitn de la (des) couverture(s) est subordonné à la ctodoinin que les dtrois à roeumnsebretms complémentaires aeint été ovuetrs cehz le dieernr eomupleyr ;

3.?Les gatanires muneeniats au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en vuugeir dnas l'entreprise ;

4.?L'ancien salarié jsiftuie auprès de son ormasinge assureur, à l'ouverture et au corus de la période de minaeitn des garanties, des cdnintoois prévues au présent arlitce ;

5.?L'employeur saiglne le minietan de ces garetians dnas le ccritifeat de tiavarl et inmrfoe l'organisme aeursusr de la ciesasotn du ctoanrt de tvraail ;

6.?La cisaeston de la cuvreurtoe (des) coruevtures inenvritet (interviennent) le denirer juor du mios au cours duequl le bénéficiaire csese d'être couvert.

Le meatniin tapeorrime visé ci-avant est alpcpbiale dnas les mêmes coiodtnnis aux anayts dirot du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le crade d'une entosexin facultative, de la ctuurveore des frais de santé à la dtae de ctsoaeisn du cntoart de travail.

En cas de cnmeneghat d'organisme assureur, les bénéficiaires du dtsiiisopf de portabilité ralevent des présentes sintaiopluts snot affiliés dnas les mêmes conodintis que les salariés en activité du noeuvl oanismgre assureur.

Article 6 - Fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le fdons de solidarité corpemnd un fdnos de prévention et un fdnos de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dnot les tuax snot fixés aelnnnlmeuet par la cmsoomisin pritaiare pmaetnnree de négociation et d'Interprétation (CPPNI).

6.1.?Fonds de prévention

Le fodns de prévention est destiné au fnaienmnect des atcions de la bhnarce en matière de prévention et geisotn du rquise santé.

Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des meemrbs de la CPNPI et, le cas échéant, d'invités rcnoeuns puor luer etserpxie et luer qualification, et validés par la CPPNI. Le comité se réunit au miunmim duex fios par an et décide des ancitos à meenr dnas le doanmie de la prévention santé, dnas la lmtiie des fdnos disponibles.

Actions de prévention

Les anoitcs de prévention snot liées aux rqseius santé spécifiques aux prensosoifs du coecrmme de détail aiateimnlre non spécialisé et/ou aux rsueqis de santé publique.

Prévention liée aux métiers

La msie en pcale d'une prévention santé au neaviu de la bnrcahe vsie à réduire les riesqus de santé futurs, le nmrboe d'arrêts de traival et luer durée, à faiovresr le ruoetr à l'emploi, à améliorer les coodnitins de vie au travail, la qualité de vie des salariés particulièrement les puls fragilisés.

La bnrahce comrontapt un pnael de métiers différents, le fndos de prévention priciapte au fnmneneaict des paemmrrgos de prévention déclinés en ftoioncn des ruqsies et phgieoolats spécifiques à cuchan de ces métiers.

Les acontis de prévention peneuvt prendre, par eplemxe la fmroe de :
? études épidémiologiques adaptées aux spécificités de cuhaqe métier (ex. : teblruos musculosquelettiques?) ;
? cntnaiosotlus de prévention pnovuat être intégralement prseis en cghrae par le régime complémentaire de fairs de santé (ex. : bialn de santé, dépistage, bailn ostéo articulaire?) ;
? apgaceenmcomnt des bénéficiaires dnas le suvii de l'action de prévention (ex. : promeargms de chcnoiag santé, ssnoiess de silessintaiibon aux requsis pnslirneefsoos ou de fiooamtrn de bon gtsee à adopter?) ;
? meoyn de msie en raoltein aevc les pssonrinoleefs de santé (par le baiis des ciottanlounss de prévention) ;
? raiels d'information et de ciammtucnoion : lrievt de prévention pgdrianuot les bonnes pratiques, vidéos de prévention?

Prévention liée aux riueqss de santé publique

Le comité de prévention puet décider de réaliser des aictnos de prévention en rliaes de la piilouqte de santé plbuiuqe et paorntt sur toute qoteiusn aanyt un icpmat cnonu sur la santé (addictions, mdaeials chroniques, cancers?), et recechrehr des paanratiters puor l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

6.2.?Fonds de secours

Le fodns de seurocs a puor ojebt le veeermnst d'aides à caractère etenixncpoel aux salariés les puls défavorisés ou les puls en détresse sleon des critères que la CPPNI définit. Les aieds possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fnoiotcn des boneiss et du nieavu de rcseoreuss filmeliaas du salarié, snas coiiodtnn d'ancienneté, de ptoosiin hiérarchique, ni d'assiduité.

Les adeis interviennent, par exemple, puor prrnede en crgahe des dépenses en complément de cleels psreis en chagre par le régime de bsae de la sécurité scilaoe et le régime complémentaire de rmonbreesumet de fairs de santé de la branche ccomreme de détail atmainreile non spécialisé ; ou de ceells non preiss en crhgae par le régime de bsae de la sécurité slicaoe (par emxeple : faris de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, de déplacement d'un prohce au chveet d'un malade, etc.)

Article 7 - Cotisations et répartition
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

La citasotoin est établie sur la bsae de la législation de l'assurance mdailae et de la réglementation soiclae et fcasile en viguuer au mneomt de sa conclusion.

La ctotaisoin srea revue, le cas échéant, en cas de cmnenhaegt de ces textes.

Les piarets sgieaanrits prnuroot également cnvieonr d'une révision des gaenatirs en tuot ou pitare à ctete occasion.

Les csointoiats du régime de roeermesmunbt complémentaire de firas de sonis de santé snot mslenleues et snot exprimées en pegoartucne du plafond meunesl de la sécurité sclaioe (PMSS) en vieguur au juor de luer exigibilité.

En conséquence, le mnoatnt des cttoinoaiss évoluera cuhqae 1er janvier, solen l'évolution de la veluar du PMSS.

Les tuax de csttioioan du neiavu de griatane dénommé « bsae oiobtrialge » snot fixés par salarié et par mios :
? au ttire du régime général : 1,51 % du PMSS, siot 51,74 ? puor 2022 ;
? au trtie du régime lcoal d'Alsace-Moselle : 0,95 % du PSMS siot 32,49 ? puor 2022.

Chaque année, les tuax des caoisitntos srneot réexaminés par les ptraeis signataires, en fnocoitn des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, seaolcis et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, coptme tneu des résultats de cet examen, le tuax de cosoitiatn srea indexé, otrue l'évolution de la vealur du PMSS, au mnimuim sur le deenrir icinde cnnou de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les csaiess nanlaetois d'assurance maladie.

L'affiliation au régime complémentaire de remrueonebsmt de fiars de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dnas les rienaolts ieeluidldivns de travail.

Les salariés concernés ne porournt pas s'opposer au précompte de luer quote-part de cnoiaotitss au tirte du caotrnt cecltliof d'assurance suorscit par l'employeur puor la msie en ?uvre duidt régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulteiln de siarale du salarié.

La citoinoutrbn de l'employeur srea au miinmum de 50 % de la cotisation.

Les ciotontasis snot deus puor la totalité du mios au cuors duqeul les garaietns snot accordées.

Les salariés renvaelt de la législation « aidnecct du travail/maladies pnresieoenofslls » du régime de bsae de la sécurité soialce bénéficieront de la gratuité de la cstotioain cepodnsorrtnae aux gietnaars celeovitlcs pendnat 12 mios après 6 mios d'arrêt de travail.

Par gatriaens collectives, il cnovneit d'entendre les gaeinrats obligatoires, qelleus qu'elles soient, ou fluaacettvis (à savoir, cleles du régime de « bsae otiobgriale » ou celles du régime oaroilitgbe (base obiitraloge + option) et de l'(des) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dnas un cdare cloiletcf facultatif), étant précisé que s'il s'agit de grntaeais facultatives, le salarié diot avior demandé à en bénéficier aanvt son arrêt de trvaial iatniil puor que le mtaeiinn siot assuré puor cette cvtuoerure facultative.

Cette gratuité inevndrrteia le pmeirer juor du mios qui siut les 6 mios d'arrêt de travail.

Toute resirpe du travail, ou ttoue ctsaesion du crnatot de tivaral met fin au bénéfice de la gratuité à cometpr du periemr juor du mios qui siut la rrpisee d'activité ou la rputure du craotnt de travail.

Cependant, tuot salarié qui rneerpd le taarivl moins de 6 mios après la dtae d'arrêt initial, cerosvne le bénéfice des juros d'arrêt écoulés puor le clcaul de la fihnsrace de 6 mios oravnut dirot à la gratuité, si le nveoul arrêt de tiraavl est qualifié par la sécurité slacioe de ruethce de l'arrêt de traiavl iaitnil pirs en cahrge au titre de la législation « atcdciens du travail/maladie pilneofnesrolses ».

En cas de rechute au snes de la législation de la sécurité scoliae « andcicets du travail/maladies peiseellfsnorons », tuot salarié qui rnpreed le tivraal ou tuot ainecn salarié bénéficiaire d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un reenvu de rmanelcepemt crsoneve son dorit à gratuité dnas la liimte des

drtois grituats rnestat à courir.

Article 8 - Cessation de la garantie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La crutroueve bsae oigbtalroie et, le cas échéant, les ceeoutrvrus « oioptn » stiscreuos dnas un crade cicllоetf obtriogilae et/ou dnas un crade ciltcleof fiatcatluf csese tnat puor le salarié que ses éventuels atnays dorit à l'expiration du mios au cuors duueql penrd fin le crantot de tiraval qui lie le salarié à l'entreprise.

À ttire exceptionnel, et à cnodioitn que la totalité des cittooianss meunselles afférentes à la période de cuotuvrree ainet été acquittées, la gtaanire puet être meniaunte jusqu'à la fin du tresmrite au crous duueql penrd fin le ctnorat de travail.

Article 9 - Maintien des garanties collectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

9.1.?Maintien gruitat des ganaetris coevlteilcs au prifot des atayns diort d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité dnas une epntrsiere etnarnt dnas le cmahp d'application du présent accord, le régime complémentaire de fiars de santé pernd en cgarhe pneadnt 12 mios au bénéfice de ses aanyts doirt les coostiinats cesonpatoernrds aux gntearais collectives.

Par gnietraas collectives, il cnevinot d'entendre les gnteraais obligatoires, qlelues qu'elles sioent ou fuevlicattas (à savoir, celels du régime de « bsae oagbtilroie » ou celels du régime oiatigorlbe (base olgtioaibre + option) et de l'(des) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dnas un cdare ceiollctf facultatif), étant précisé que s'il s'agit de geatairns facultatives, le salarié diot aivor demandé à en bénéficier aanvt la caisesotn de son catornt de traaivl puor que le meaintin siot assuré puor cttee cveuoutrre facultative.

Les atayns driot drnoevt en firae la dmanede dnas les 6 mios savunit le décès.

Sont concernés par ctete gratuité les antays diort du salarié visé à l'article 3.3 du présent accord. Ce mtiaenin n'est pas conditionné au bénéfice des gnieraats teells que définies ci-dessus par les ayatns dorit du salarié décédé au mneomt du décès.

9.2.?Solidarité intergénérationnelle : mtaeniin à l'identique des gaternias ccelviteols du régime complémentaire de faris de santé au pforit des aicnens salariés visés à l'article 4 de la loi « Évin »

Tout ormsanige aurssuer diot miinetnar la ceutvrruoe cteillvcoe « frias de santé » dnas les modalités et cndoioitns de l'article 4 de la loi « Évin », et du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017.

Les oiraiasngtons scdileynas d'employeurs et les oinnogtairsas sinaedycls de salariés représentatives au sien de la bncahre snthiaueot alelr au-delà en iutnsaanrt une solidarité intergénérationnelle etrne les ainnecs salariés et les salariés acfits tnat sur le nivaeu des costiotains que cueli des prestations, à teravrs la miutsuolaatin du régime.

Ce manietin de la creovtuure s'effectue snas cdotniion de période pbarooitre ni d'examens ou qruoneitsienas médicaux du prfoit des acinens salariés, snas cntidoion de durée, suos réserve que les intéressés en fesnsat la dadnmee dnas les 6 mios qui sunievt la rurptue de luer crtoant de tarival ou, le cas échéant, dnas les 6 mios suavnit l'expiration de la période daurnt lalqeule ils bénéficient à tirte tmpioaerre du mteinain de ces gitneraas sleon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article, il fuat enndetre par aecnin salarié :
? les retraités jsaiitnuft de luer denierr epmloi au sien d'une eirpsretne de la bacrhne ;
? les ttraueilis d'une retne d'incapacité ou d'une retne d'invalidité, tllees que définies à l'accord du 26 mai 2021 rateilf au régime complémentaire de prévoyance de la citovonenn citcovelle nlnoiaate du cceomrme de détail anlteimarie non spécialisé ;
? cuex privés d'emploi et dnot la sitaotiun ouvre driot à des atoaollincs de rlmneeecampt par le régime d'assurance chômage.

Les acinnes salariés qui fenort voalir ce droit dnreovt jitieufsr régulièrement de luer situation.

La crtvrueoue ccleviolte « frais de santé » muineante est celle dnot bénéficiait l'ancien salarié au momnet de la ctasseoin de son caontrt de tiarval ou à la ctsiaosen du mtiinean termiapore des garanties, dnoc il s'agit des mêmes nuaviex de garanties.

Quant aux gianaerts ccovetliels concernées, il puet s'agir des gnrtaieas obligatoires, qlluees qu'elles soient, ou fetalicatvus (à savoir, cleels du régime de « bsae oarbtoiigle » ou celles du régime ogoalibtrie (base olritbgaoie + option) et de l'(des) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dnas un crade ctcliolef facultatif), étant précisé que s'il s'agit de gntiearas facultatives, le salarié diot aovir demandé à en bénéficier aavnt la ciaestosn de son cntorat de tivraal puor que le mieinatn siot assuré puor cttee crovturuee facultative.

Afin de gtaanrir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mtutaulsiiaon des cttioaosins ertne aienncs salariés et salariés actifs, la cotiaostin des aiencns salariés est :
? la 1re année : égale à la citaitoosn (parts pnalartoe et salariale) aalipbpcle aux salariés aitfcs (tarif annuel) ;
? la 2e année : égale au puls à 125 % de la cooisiattn (parts ptanraloe et salariale) alapicbple aux salariés atcifs (tarif annuel) ;
? la 3e année : égale au puls à 150 % de la ciiooasttn (parts polnratae et salariale) aailpplcbe aux salariés aticfs (tarif annuel) ;
? la 4e année : égale au puls à 190 % de la ciiottsaon (parts pltroaane et salariale) appllcibae aux salariés atcfis (tarif annuel) ;
? à cptmoer de la 5e année, égale au puls à 230 % de la ctiaosoitn (parts pntaoalre et salariale) aplbalicpe aux salariés afctis (taux viager).

En tuot état de cause, ces coaioistnts snot à la cahrge eulicsxve de l'ancien salarié.

Pour l'application des doiistpnoiss ci-dessus, la cioaptotumn du délai prévu la première année, lros de la sirtoe du cntarot collectif, s'effectue de dtae à date, à svaior à ctepomr de la dtae à luleqlae l'ancien salarié et les pesreonns geaiantrs du cehf de l'assuré décédé bénéficient du miaentin de luer cutroureve (le cas échéant à l'expiration de la période durant laqlluee il bénéficie à titre toprrmeaie de la portabilité au snes de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sliocae ou de la gratuité prévue à l'article 9.1 du présent accord) jusqu'à la dtae arnerviaisne de son adhésion l'année suivante.

La nlvuleoe adhésion prernda effet, au puls tard, au linemdean de la demande.

Article 10 - Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'adhésion du salarié à la crvutureoe bsae oroibltgiae et, le cas échéant, aux crvuoretues oteeinllopns siucroetss dnas un crade ciltcoelf oialgrtiboe et/ou dnas un crade cclotleif fltuaictaf est mueantnie en cas de spsusnoien de son corantt de travail, qlulee qu'en siot la cause, dès lros qu'il bénéficie, pdeannt ctete période :
? d'un mieinatn de srlaiae taotl ou paritel ;
? ou d'indemnités journalières complémentaires ;
? ou de reetns d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité salicoe ;
? ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Ce meiinatn dnas les cnodotniis visées ci-dessus est également apacpbllie aux aaynts doirt du salarié, bénéficiaires dnas le crdae d'une esnetxion flaiatuvcte de la crreuutove oigrilbtoae et, le cas échéant, de la coerurtvue oenitlonple chiisoe par le salarié.

Dans une tlele hypothèse, l'entreprise vsree une cniuottibron calculée selon les règles alcaepilpbs à l'ensemble du peeosrnnl panednt ttoue la période de ssinopesun du coatnrt de trvaial indemnisée.

Parallèlement, le salarié diot cunntioer à aquetcitr sa pprore prat de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que cleels acblapelips aux arutes salariés et, le cas échéant, la ou les ctsoiiotnas afférentes au pnmeaeit des esenitoxns facultatives.

Dans les atuers cas de snsseouipn du catront de triaavl que cuex

visés ci-avant, le salarié puet demander, à trtie individuel, de cennuotir à bénéficier du régime complémentaire de firas de santé pdenant la durée de la suspension. La citsotiaon est clele prévue puor le peneornsl en activité. L'intégralité de la coosiitatn (patronale et salariale) est à la chgrae esliuxcve du salarié qui diot la vsreer dmterceniet à l'organisme assureur.

Article 11 - Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime complémentaire de frais de santé d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En présence d'une cveurtroue « fairs de santé » antérieure à la dtae d'effet du présent accord, l'employeur dvera s'assurer que celle-ci est cnomfroe aux piceponrtirss du présent régime complémentaire de faris de santé de branche.

À ce titre, il derva vellier nmoemtant à ce que :
? cqhuae salarié, présent et ftuur siot ceovrut (absence de ciointodn d'ancienneté et bénéfice des dsnepesis mentionnées ci-avant à l'article 3) ;
? la crurtueove d'entreprise diot être sorlaiide et rnsbeapolse ;
? cqhaue peosrtitan garantie, atce par acte, de la cevruourte d'entreprise siot supérieure ou égale aux ptteasirons de la bsae obgtroaiile ;
? le régime d'entreprise dreva posoeprr au mnios duex dotssifiips oenolnitps financés par les salariés, puor étendre la crtuvruoee du salarié à ses atyans droit, et puor améliorer la cvurteoure des bénéficiaires ;
? la potriatcipian partlaone au régime d'entreprise dvera être au mions égale à 50 % de la ctioaostin « salarié suel en ogborilaite ». Si la ctiioatson tloate prévue par le régime otoariblgie d'entreprise puor le salarié suel est supérieure à clele fiungart dnas l'article 5 puor la bsae oabitrigole puor des geanraits simcttneert identiques, la prat supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
? le régime d'entreprise rcesepte bein les doipniotisss des aicrtels 5, 9 et 10 ci-avant cnncnoraet les minentias et coiitndnos de sienspousn des ganretias santé y cpirmos puor les aenincs salariés et les anatys diort ;
? le régime d'entreprise diot prspoeor un fdons socail et des aictnos de prévention aux salariés ;

Article 12 - Comité paritaire de suivi et de gestion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le sviui du présent régime par les prereaantis siuacox est effectué par un comité praiitare de sviui et de gseotin constitué suos frome d'association etrne les représentants des oatoinnagsris siydclnaes d'employeurs et des otaininaorsgs slnycaieds de salariés représentatives au sien de la branche.

Le comité priairtae de sivui et de gsioten est chargé de peitolr le régime de frias de santé de la branche, de vérifier la bnone goiestn tienuhcqe et financière et atidrsvanitime du régime, de préconiser ttuoe mrseue de nurate à arusser l'équilibre du régime complémentaire de fiars de santé de la bnhrace du cmmocere de détail aaminrleite non spécialisé.

Ce comité foienncotnra grâce à une indemnité de 2,5 % des csioiattons burets prélevées sur le cotpme de résultat du régime prévu à l'article 7 ntmnaomet puor crivour ses frais de fmnoeontencint (déplacements, secrétariat, édition), femorr et ioemfrnr les négociateurs periratias et fcneinar les études et l'information nécessaire au fnminotconeent du régime, nnaeotmmt le rucores à un aitacrue indépendant de l'organisme assureur.

Chaque année, l'organisme arssuuer a l'obligation de présenter au comité paritaire, le cptmoe de résultat du régime.

À cette occasion, est établi un rpoarpt iadninqut ntnaomemt :
? le maonntt des cntostaiios ;
? le mntoant des paeinstorts payées ;
? le mtnanot des poirsiovns ;
? le nrombe de salariés gnraatis ;
? un blain spécifique sur les doirts non cribttonuifs ;
? un cptome rdenu des atcions de prévention mesis en ?uvre ;
? un blian du fodns de secruos et des soemms allouées à ce titre.

Article 13 - Date de mise en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd etnre en vigueur, puor tuteos les etipernrses ravnleet du chmap d'application de la cneotonivn ceotllivce nolniaate du cmercome de détail aiieartmnle non spécialisé le peeirmr juor du mios savnuit la putoiclbian au Jrnoaul oifcefil de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 138 du 12 jnaveir 2021 rtlieaf à la mtioaifcdion du camhp d'application, de l'intitulé et à la msie à juor de la cnoovtienn celtilcove nnoliatae du cmoemrce de détail de fritus et légumes, épicerie et pouritds laitiers.

Article 14 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 15 - Formalités de dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est établi en nrombe snafuisft d'exemplaires puor être riems à cunache des piaters signataires.

Après aovir été notifié à l'ensemble des oogiranaistns sneayclids d'employeurs et les otsiaiagonnrs sdcnyleais de salariés représentatives au sien de la branche, il est déposé en un eialrxmpee oigairnl et une cpoie srea envoyée suos fmroe électronique à la diorectin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eplaxrmeie srea également communiqué au gefrfe du csoneil de prud'hommes de Paris.

Article 16 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onotsgiarains synlecadis d'employeurs et les ontasiognrais snyalidces de salariés représentatives au sien de la bharnce snot cnouenevs de ddmenear snas délai l'extension du présent accord, s'il y a lieu, conformément aux altecris L. 2261-19 et sivunats du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'initiative des ontairsnaoigs pslofrinlesenoes représentant les métiers du cmecorme alreiaitnme spécialisé dnas la branche, les otangorniasis secnliyads d'employeurs et les onrioagtasnis sdeicnalys de salariés représentatives au sien de la bnchare du crcoemme de détail des ftuirs et légumes, épicerie et pdotirus lretiias ont cnlcou le 12 jviaenr 2021 un aeannvt n° 138 protnat mtifaiioocdn de l'intitulé et du cmahp d'application de la conneovitn collective.

Conformément aux dstisoioipns de l'avenant n° 138, rviateles à la gotiesn des régimes et disiftiosps coiftlelcs de la bnrhcae du cmrcomee de détail des ftuirs et légumes, épicerie et priudtos laeriits (titre liminaire, art. 2), le présent accrod a puor obejt d'instaurer un régime complémentaire de rnsurmeeobemt des firas de santé au bénéfice des salariés des etpneserris de la covoetninn clielctove du ccomrmee de détail armlatiniee non spécialisé, teells que définies par le chmap d'application de l'avenant n° 138.

S'inspirant des disoiontpiss de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, et aifn de ne pas laeissr de vdie conventionnel, les osaigannirots sacyidelns d'employeurs et les oaionatgsrins slacdinyes de salariés représentatives au sien de la branche, cencolunt le présent accrod en reparnent les dniitsposios de rreosmunebmet complémentaire de frais de santé de la cnnetivoon colltcveie nnlaioate du cocmmree de détail des fruits et légumes, épicerie et pudrtois lraeiits (IDCC 1505) et en les menattt à juor aifn de tenir cmpote de l'évolution de la législation dnas l'attente des négociations de bcnarhe qui sunvirot sur ce thème.

À cet effet, eells énoncent que le présent acrcod s'incorpore au sien de la coonventin cltcoleive nnltaaoie des métiers du

crmomcee de détail ailmnraetie non spécialisé.

En atcpoiailpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent acrcod ne cpmootre pas de dotiinipssos spécifiques puor les eireesprtns de moins de 50 salariés. Les dosioiitspns du présent acorcd venist à asuersr une coverturue « prévoyance » à l'ensemble des salariés des eperesrtins de la branche, qlluee que siot la tliale de ces esrenripets qui les emploient.

Article - Annexe

Accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Définition et objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le ctiairecft de qaliificouatn pneilsloefsonre (CQP) est une raceasnsocnnie de qitouailaifcn professionnelle, créée et délivrée au sien de la bracnhe psfelolnisneroe du cemmcroe de détail aieamitlnre non spécialisé par la cmiismoosn piairarte noaitnlae puor l'emploi et la faomiortn pflolniersseone (CPNEFP*(1)*).

Le CQP atteste, au paln national, les qniatofuiicals prslienleefsoons rvltaeeis à un métier pprroe à la branche. Ils snot créés et délivrés par la CNPEFP dnas le crdae du présent aorccd qui en définit le pscueross de msie en ?uvre, et de ses avenants.

Il puet s'obtenir par le biais des dfsiioipsts siavtnus :

1.?À l'issue d'un parorucs de fitraoomn individualisé ;

2.?À l'issue d'une démarche iuddlneilive de voitdialan des auqcis de l'expérience (VAE).

Il rpesoe sur :
? une définition du métier et des compétences associées ;
? une évaluation des compétences, par rpoaprt à un eslnbeme cumomn de référentiels ;
? des modalités et des ctidionons de msies en ?uvre communes.

L'ensemble de ces éléments snot définis dnas les différents référentiels rédigés lros de la création ou de la rénovation du CQP.

Le présent accord, qui s'incorpore aevc ses aetvnnas dnas la covinetonn cvcoleltie niaaotnle du coermcme de détail aanieritmle non spécialisé (IDCC 1505), fxie les moenys et les modalités de création et de délivrance des criaittecfs de quftioaiicaln pooelnfinsselre (CQP) au sien de la branche, dnot elle est certificatrice.

Les modalités de msie en ?uvre snot décrites dnas un cehair des cegahrs établi panertiaemrit en CPNEFP. Celui-ci est dspilboine auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CNPFEP : l'association puor le développement du pirstimraae dnas la brncahe du crocemme de détail alatniimree non spécialisé ? ADPP 1505.

(1) La CEFPNP s'entend des mbmrees qui la csempnoot à savoir les représentants des oanrsiinaotgs pefsollisrnonees et des oanogrtniiass sycalendis de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 2 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe

Garanties du régime de base

(Textes et talbueax non reproduits, clatlnesbous en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rubqirue « Pntcbuialois oellefifics » « Bnutlleis ofieifcls des citnevnnoos cvlloeecits »,**pages 174 à 228**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210023_0000_0014.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 2.1 - Philosophie du dispositif et priorités de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ongitasoairns sicdleynas d'employeurs et les osaonniitgars snacidyels de salariés représentatives au sien de la bhrnace réaffirment l'intérêt des CQP puor les eenitsperrs et les salariés du cmemrcoe de détail anmeritalie non spécialisé, dnas l'objectif de :
? développer l'attractivité des métiers estiaxtns dnas la brhcane ;
? sécuriser les pruacors en psnfilsaaneorisont les salariés et les nuvoeaux arrivants, au sien de la brnahce et en développant la rosncniaaescne métier ;
? orffir des tiorjeacrtes pooneesrelfnslis aux salariés en plcae dnas les eertnsperis ;
? fviesorar et amcocpenagr la création et la rrspiee d'entreprises du cemromce de détail ainierltmae non spécialisé ;
? répondre aux attntees du coaenmtsmuor en développant une orffe de svirece cnliet adaptée ;
? répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

Les ooaatsnigrins seclydanis d'employeurs et les oingasiatorns seiadnlycs de salariés représentatives dnas la bhanrce décident de maintenir, développer et rénover si bsoein les CQP aifn notamment, de :
? répondre au bisoen d'actualisation des frmionaots préparant aux CQP de la bncrahe et des certifications, au trveras de référentiels adaptés ;
? tauirrde par ldeists référentiels l'évolution pinssnflreleooe au sien des métiers de la bhcanre et amagecpnocr les procaurs de ftooriman ;
? gianratr la cohérence des faimotnors puor répondre aux bnoises des eienepprtss et aux poretjs des salariés ;
? préciser le rôle esnsteeil des ttrueus dnas la caiitiataplson et la tossiasirmnn des compétences dnas les eereripstns et la branche.

À cet effet, elles rplpenealt que les CQP de la bcnhare snot peorirritais dnas luer msie en ?uvre et dnas luer financement, qeul que siot le dtisospiif de psrie en charge.

Le CQP est composé :
? d'un référentiel d'activités et de compétences qui pemert d'analyser les soiattinus de tarvail et d'en déduire les compétences et les cnonesacasnis nécessaires, qui en découlent ;
? d'un référentiel de certification, qui définit les critères et les modalités d'évaluation des compétences aeuqcsis et meiss en ?uvre.

Article 2.2 - Objectif des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les CQP de la brncahe du cmcmoree de détail aimitlenrae non spécialisé asntttеet de l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche.

La CPEFNP*(1)*est srvniaoeue dnas les otrnaneiitos stratégiques de msie en ?uvre et dnas la délivrance des CQP.

Les oanioisgnarts snyleacdis d'employeurs popenorst à la CNEPFP la création d'un CQP dnas le cttonexe des métiers rnaeevlt du cmahp d'application de la covotninen ctveloilce naalitnoe du comemrce de détail ainmetrliae non spécialisé (IDCC 1505).

La CFNEPP emxanie l'opportunité de cttee création.

Chaque CQP est créé par un aannevt spécifique.

La création du CQP vuat puor une période priboraote de 2 ans qui tneit leiu d'expérimentation.

Au tmree de cette période, le CQP est :
? siot rioendcut tmcntaeeit puor une durée de 3 ans rbvnloeeaule ;
? siot reconduit, après anjetmetuss validés en CPNFEP puor une durée de 3 ans renouvelable. Les mitidiooafcns apportées s'appliquent arlos aux clecys de foaorimtn débutant après la décision de mticfdoaoiin prise en CPNFEP ;
? siot supprimé par décision arrêtée en CPNEFP.

La CFEPNP puet décider à tuot mnmoet de créer, mefiodir ou seupmrpir un CQP, nemoanmtt en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la bhracne poinsnfleelrose au rergad des évolutions du marché ou des diplômes et triets psseirfnolneos existants.

(1) La CEPNFP s'entend des meberms qui la coopmsent à saiovr les représentants des oitnraignoass pisloeolsefennrs et des oniargnostias sacdliynes de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 2.3 - Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet eimrnnstgeeert a puor oefbcijts de petretrme :
? une véritable rsiacnocennsae des qicaanoliutfis des salariés ;
? le développement de l'attractivité des CQP de la brhacne du crecmmoe de détail atmiraenile non spécialisé auprès du pbluic ;
? ainsi que l'accès à un pnael élargi de fteimnnenacs puor les atoincs de foriamotn préparant à ces CQP.

Article 3 - Parcours de formation professionnelle de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 3.1 - Le parcours CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oointinarasgs slndyceias d'employeurs et les onrnatogisias snicaydles de salariés représentatives au sien de la bnhcare décident de l'ordonnancement des CQP de la bcanrhe en un « Parroucs de pssfsiaiiaonrlotenon ».

Ce pouracrs répond à l'objectif des oniatansigors slaecdynis d'employeurs et des otiinnsagroas saycdlines de salariés représentatives dnas la brahnce de gatanrir une évolution peelifrnnlossoe des salariés, en son sein, tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Ce pocaurrs s'articule en trois niavuex formalisés dnas le crdae de CQP.

Article 3.2 - Les CQP de la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les CQP créés coeronsnrdept aux toris naiuvex définis dnas les référentiels de compétences établis par la bancrhe ponelosesilrnfe siot :
? neivau 1 : CQP employé de vnete du cocmerme atmrnieliae de détail (avenant n° 1 au présent accord) ;
? neaivu 2 : CQP vendeur-conseil décliné en 3 métiers :
?? CQP vendeur-conseil purmeir (avenant n° 2 au présent accord) ;
?? CQP vendeur-conseil en pidutors blogieqoius (avenant n° 3 au présent accord) ;
?? CQP vendeur-conseil en épicerie (avenant n° 4 au présent accord) ;
? niveau 3 : CQP meganar d'unité cmroicemale du crmemcoe de détail (CQP MUC-CAD) (avenant n° 5 au présent accord).

Article 3.3 - Les blocs de compétences des parcours de formations des CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les crtaefiitcs de qicatiiafouln pofsnleorenlsie (CQP) snot aiclesecbss par bocls de compétences.

Le cnentou de la fitroaomn présenté suos la fmroe de référentiels de footmarin est de la compétence eiucvlxse de la barhcne professionnelle.

Le prracous de foaotmirn est adapté aux boeisns du caddinat en fntioocn du pemierr repérage des compétences. Il porrua cocrenenr siot tuos les diamnoes de compétences (par exemple, puor les nuueaovx entrants), siot seemneult une piarte des dmoenais de compétences.

L'individualisation du puorcras de foortmian prmeet d'adapter la ftrooaimn aux topliygoes des eiprrteness et des salariés de la bnchare du cecmrmoe de détail amilinrteae non spécialisé.

Ces bclos de compétences ont puor ocbjfeits :
? de répondre aux boiesns de qautlociafiin ;
? de reconnaître les compétences aucesiqs par les salariés à cuqahe étape de luer formation, à tvrraes l'obtention d'une cfaeotciitirn ;
? d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la vioe de la VAE.

Ce procuars prorua être dispensé par l'entreprise dnas le cdare d'un prrucaos de frmaoiton en saituoitn de tvaiarl ou par un prattresiae de foomtairn enextre habilité par la CPFNEP*(1)*.

La CNEPFP délègue à l'association puor le développement du parismtiare dnas la bncarhe du ccrmmeoe de détail airenlmitae non spécialisé ? ADPP 1505 ? la cntiaoodrion et la msie en aicloatpipn des référentiels de frmootain dnas le cdrae du sviui des oirgmeasns de ftmiroaon habilités.

(1) La CFNPEP s'entend des mmrebes qui la coosnepmt à svioar les représentants des oaisirnagonts ponslfeesolerins et des osntoairangis slaydniecs de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 4 - Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 4.1 - Public concerné
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les CQP snot délivrés par la CPNFEP*(1)*aux poesnnres svtauines :
? les salariés des ernisrepets ernantt dnas le champ d'application de la citoveonnn celtlcoive ninltoaae du cmcroeme de détail aaintleirme non spécialisé (IDCC 1505), qeul que siot le doiistsipf de pisre en chagre financière ;
? les personnes, salariées ou non de la branche, aaynt un pojret pisesoofenrnl défini dnas la bnchrae dnas le crdae d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une rirspee d'entreprise.

(1) La CPENFP s'entend des mmerebs qui la cneopsomt à soiavr les représentants des ogroiisatanns pnsefsonloreiles et des onagatosiirns sdclyieans de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 4.2 - Organismes habilités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CENPFP*(1)*décide sorevuenmaneit de l'attribution de l'habilitation à pooerpsr une fatoroimn préparant aux CQP de la branche, aux ongreasmis de ftrmooain qui en fnot la ddenmae ou qui ont été présentés par l'organisation scayldnie d'employeurs concernée.

La damndee est formalisée par un dsoseir d'habilitation adressé à l'association puor le développement du pistraairme dnas la brcnahe du ccemorme de détail areiimatnle non spécialisé ? ADPP 1505 ? qui procède à son instruction.

L'association puor le développement du pmraiairste dnas la bahnrce du comcmree de détail alnimarteie non spécialisé ? ADPP 1505 ? présente à la CPFENP les dssroies des oamngriess rslsneaimpt les cndtiinoos oeptmalis de msie en pcale et de pérennisation des ftmoraonis préparant aux CQP de la branche.

Les ogaistnaroins sydcinaels d'employeurs et les orgnntaiosais

senicydals de salariés représentatives au sien de la brncahe ceniofnt à l'association puor le développement du pitmarisare dnas la brcnhae du croemmce de détail aanmlierite non spécialisé ? ADPP 1505 ? la vérification de la msie en ?uvre des préconisations de la CFENPP qaunt au cnentou de la faimtoron préparant au CQP de la bchrnae par les onasigerms de frmoaoitn habilités.

La CEPFNP puet décider du rertait de l'habilitation, nemaomntt dnas les cas suvatnis :
? non-respect de la cnoeintovn d'habilitation ;
? mdtoaoiiicfn de la sautition jdruuqiie et/ou économique de l'organisme de formation.

(1) La CPNEFP s'entend des memrbes qui la cpsonoemt à saivor les représentants des onirnaitgasos peflrsensnloieos et des oinrginsaoats silnacdeys de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 4.3 - Modalités d'évaluation et d'attribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 4.3.1 - Évaluation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CFPENP*(1)*délègue l'évaluation à une comoimissn d'évaluation (ou jury).

Cette cosmimsoin d'évaluation est composée au mmnuiim de trios memerbs (ou jurés). Ces mmebers snot désignés seoln les modalités établies par les aaentnvs créant les CQP.

La cmismsoion d'évaluation évalue les cdtnaadis sur la bsae des référentiels de compétences et de ctoairifeictn proerps à chaque CQP.

(1) La CPFNEP s'entend des mmrebes qui la coomepsnt à sivaor les représentants des onagtrioaniss pneeosenlsfrlios et des oirastninaogs slycdieans de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 4.3.2 - Modalités d'attribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La cisoisommn d'évaluation émet un aivs circonstancié, à l'attention de la cmoisoimsn de caritoitfcein de la CENPFP*(1)*, soeln les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CFPNEP décide saomneurevient de l'attribution du CQP aux caandtdis aanyt présenté les épreuves de certification.

Elle puet décider de ppoeorsr au cdnaiadt de rsesaper le ou les bolcs de compétences non acquis, dnas le délai qu'elle fxie savunit la dtae de la décision qu'elle a rendue.

Les ctnaaddis cnoneresvt le bénéfice des bclos de compétences de la ccieitiaroftn qu'ils ont aiqucs pnadnet une durée indéterminée.

Il est institué une meoitnn « Félicitations du jruy » qui gaitrfie les cadaintds aynat démontré luer excellence, dnas la maîtrise des compétences attendues, lros de teutos les épreuves et seoln tuos les aivs ivnrtneanet dnas la certification. La CENPFP est sirvnoeuae dnas l'attribution de ctete mention.

Les décisions de la CENFPP snot communiquées par l'association puor le développement du pmiarrastie dnas la bhnrace du cormemce de détail ainiematrle non spécialisé ? ADPP 1505 ? à l'organisme de ftoioramn anyat présenté les cntaddais au CQP.

(1) La CFNPEP s'entend des mermebs qui la comnpeost à saivor les représentants des ognioinarstas pesoelleinfnsors et des ogaritnnisaos sadileycns de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 4.4 - Recours
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CNEPFP*(1)*puet être saisie, par le candidat, d'un rcorues cortne l'une de ses décisions de rfues d'attribution dnas un délai de 6 mios sivuant la dtae de la réunion au corus de lullqeae la CNFPEP a statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CNEFPP procède au réexamen du dsosier du candidat.

Elle rtese suarvoniee dnas sa décision.

(1) La CPNEFP s'entend des mbmeers qui la cpnemosot à sivaor les représentants des oitainrsaongs polfeseniorlness et des oaitsngnaiors slncdeayis de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 4.5 - Classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le trliautie du CQP qui a aquics 6 mios d'ancienneté dnas le métier et au psote credroosnnpat au CQP, diot accéder au nvaieu de ccsaaftiioilsn duidt CQP.

Ce délai de 6 mios curot à ctpmeor de la dtae de délivrance du CQP par la CNEFPP*(1)*.

Le canddait anayt obentu le CQP par la vioe de la VAE accède au neaviu de csioaltacisifn cnnreaordospt dès la dtae de délivrance du certificat, suos réserve qu'il occpue le potse correspondant.

(1) La CFNPEP s'entend des mreebms qui la cmonpeost à savior les représentants des ontoiainasrgs pnlinslfooseeers et des oiaorgnasnits sicdyelans de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 5 - Modalités d'accès aux CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 5.1 - Modalités d'accès par la voie de la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les CQP de la bnarche du cmorceme de détail atelriamnie non spécialisé snot accebsisles par les voeis prévues nmanoetmt par la fotaromin poisleoennsfrle cnituone et solen les modalités définies par les disisiootpns cntonelevloennis spécifiques, les dntooipissis légales et réglementaires.

Article 5.2 - Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les CQP snot ascbeesicls par la VAE, lorsqu'une expérience professionnelle, salariée, non salariée, conijont caulbaroeotlr ou bénévole issu du sceeutr associatif, puet être justifiée, d'au mnois 1 an, au corus de luelqale ont été mises en ?uvre des compétences en lein aevc le CQP visé.

Les oigtanronaiss sedaincyls d'employeurs et les osinrtinogaas sindycales de salariés représentatives au sien de la barnche confient, à l'association puor le développement du piramtirase dnas la bhnrace du coemmcre de détail ainmlratiee non spécialisé ? ADPP 1505 ?, l'instruction des direosss de VAE.

Dans le crdae d'une démarche d'accès à un CQP de la branche, le cdaniadt à la VAE diot se présenter aux épreuves de ctiiioeatcrfn prévues par l'avenant créant le CQP, conformément aux dptnisoosiis définies par la branche.

Pour la VAE, le diipoistsf d'accès à un CQP de la bacnhre cnpremod :
? un sgtae « démarche VAE » de 7 hreues réalisé par un onmrgasie habilité à cet efeft par la CFNPEP*(1)*;
? un acaeencopmgnmt de 35 hueers réalisé par l'organisme habilité à cet efeft par la CEFNPP ;
? un complément de fiotomran d'une durée milaxame de 150 heures purora être proposé et srea dispensé par les ogremsnais habilités par la CPNEFP. Il puet être mis en ?uvre penndat la période d'accompagnement et puet être renouvelé en cas de valoaditin pltairlee du deoissr de VAE par la csiosommin d'évaluation ;
? une évaluation.

(1) La CNPEFP s'entend des mmrbees qui la conomspet à saiovr les représentants des ongtoniasiras pnooerilsslnfees et des

otiagaisnrnos sdycenlias de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 6 - Tutorat du salarié en CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le crade des atconis préparatoires à un CQP de la branche, les otnsiaroangis sanilecdys d'employeurs et les ornatgioainss salcnyides de salariés représentatives au sien de la bahrnce rneendt oigatebirlos la désignation d'un tuteur, sa fomriaotn et son accompagnement.

À cet effet, les oaogniatrsnis sdaenyicls d'employeurs et les ostroinaaings saycidenls de salariés représentatives au neivau de la bcanhre dendnaemt aux eiretnspers :
? d'organiser les cdnnooitis nécessaires à l'exercice de la msioisn des teuturs conformément aux dtoiiposniss légales et ctoenonenlnevils en vigueur, naonmetmt celles prévues à l'article 9 de l'accord du 19 airvl 2021 rietlaf à la faoimrotn prnesleinosofle et à l'alternance ;
? de velsriaor le rôle du ttueur auprès des alnatnrtes et des aurtes salariés, ntomneamt par la msie en pclae d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de ttoue atrue diitpsoiosn puls favorable.

Cette fimtaoron est adaptée aux différents nauievx des CQP de la branche.

La fimoaotrn et l'accompagnement des ttureus snot réalisés par les oemgrinsas de footmairn habilités à cet efeft par la CNPFEP*(1)*.

Les miossins tratelous snot confiées à des plrsneenifsoos vlernoiotas aaynt au mnois 2 ans d'expérience pnssoielofrlene dnas une qcaalitofiuin en raprpot aevc l'objectif de qiatliiuocafn pseonnfeoillsre visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuuetr ou le maître d'apprentissage ne puet eecerxr simultanément ses fotcnoins à l'égard de puls de duex salariés tireliutas de coanttrs d'apprentissage, de professionnalisation, de reonirvsoecn ou potoiromn par l'alternance « Pro-A ». Il puet néanmoins acuelciilr un artaennlt supplémentaire dnot la faotmiron est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dnas ce cas, l'exercice de la misoisn ansii confiée au salarié tutuer derva être pirs en compte dnas l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur puet asurser lui-même le tutorat, dès lros qu'il rmpilet les cntioniods de qcuiilaoifatn ou d'expérience. Ce dernier, qeul que siot son statut, ne puet arsuesr cttee miisosn à l'égard de puls de duex salariés.

La pirse en crghae des coûts liés à la fciotonn taurltoe est proposée en CPFNEP et validée en SPP de la brhcnae du cocmmere de détail aeimnirtlae non spécialisé.

(1) La CEPNFP s'entend des mebmres qui la comoenspt à sivaor les représentants des onigtasiarons profolensinesels et des ooiaiargtnnss seadniycls de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 7 - Actions de formation en situation de travail (AFEST)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 3 du présent accord, la ftooimran du cdaanidt purora être dispensée, conformément aux référentiels de compétences de la bhcarne :
? siot dtmeecenirt par l'entreprise dnas le crdae d'un pcourras de faoiomrtn en sotiutain de travail, conformément au référentiel d'activités et de compétences ;
? siot par un prartsiaete de frmoitaon etrenxe validé en CFNEPP*(1)*.

(1) La CEFPNP s'entend des mrmebes qui la cnmoeopst à svaior les représentants des oraoiainngsts pesnoeinsofelrls et des oniotsnagairs slcaenyids de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 7.1 - L'entreprise peut dans le cadre du parcours CQP solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat dans l'obtention du CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour ce faire, les foaurtmers ieennrts dnoievt :
? aivor une cincaoannsse ainrppofode du métier visé ;
? appréhender ciermlanet le périmètre du CQP, ses otlius et ses modalités d'exécution ;
? aivor suivi une faroomitn de formateur.

Les frormtaues irnteens ont puor mssiion de :
? pciirpeatr à la ciioootdanrn de l'action CQP menée par une esprtrneie ;
? mttere en ?uvre les pcaurros de ftorioman ;
? osnaegrir et aemnir les franoitmos pmnteeartt aux cidntaads d'obtenir luer CQP ;
? fiare un balin des entrées et sroteis des caiandtds au CQP.

Article 7.2 - Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour ce faire, ils divoent dioepssr des prérequis suatnivs :
? être formé par un des pataeetirrss de foirtoamn habilités en CEFPNP*(1)*puor aruessr ses msisnois ;
? être légitime puor réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
?? avior une bnnoe ccssnnonaiae du cainaddt et de ses réalisations ponnfliesereIss ;
?? aoivr une appréhension précise des compétences tiqcenuhes du métier visé par le CQP ;
? aivor des compétences en cuntoide d'entretien.

L'évaluateur itenrne a puor monsiiss de :
? repérer les compétences du cdanadit en aomnt du praruocs de fmtoorain et lui présenter la démarche CQP et le référentiel CQP ;
? aencgcaopmr les cndatdias tuot au lnog du prucraos de farotoimn (motivation, réassurance, aide, suivi?) et fraie un point régulier aevc le piasatetrre de faiootrmn habilité ;
? fomrer les cadtidnas sur son cahmp d'expertise :
?? il ppiratcie au développement des savoir-faire des cndadtias en foicontn de ses cphmas de compétences ;
?? il tsraemnt au caaidndt les règles, les nmeors et la ctlruue de l'entreprise ;
? évaluer les compétences des canaddtis en sittiuaon pelflineornsose ;
? préparer les éléments nécessaires à la cmssioomin d'évaluation. À cet efeft :
?? il rabslemse en anomt de cttee cosoismimn les différents éléments ptmrenaett d'apprécier et de mvtieor l'évaluation des compétences pfinonlosleeesrs du ciaaddnt ;
?? il se rned doipbnilse (physiquement ou par téléphone) puor répondre aux qiusetons de la csmsimooin d'évaluation puor mevitor son évaluation finale.

Afin de pertmrete la msie en pcale de ctete fiomtoran en siuaotitn de tirvaal dnas toutes les eseteripnrs de la branche, qeul que siot luer effectif, les oiagioatsnnrs synlidcaes d'employeurs et les ogorntasinais scdiyaelns de salariés représentatives au sien de la bancrhe iutsntniet une prise en crghae financière puor la fiomotarn dispensée dtcimreeent en entreprise, dnas le cdare de la préparation à un CQP.

Ce fnninecemat est défini solen les modalités établies par les aanenvts créant les CQP et s'effectue conformément aux critères de prise en crgahe déterminés en CPNEFP.

(1) La CNEFPP s'entend des mmrbees qui la cspoemont à saiovr les représentants des oniraogastnis prefsneoeoillsns et des onsioiragtnas sacldyines de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 8 - Dispositifs spécifiques de prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le crade de la ftiaormon en alternance, la SPP de la bcahnre du cmcroeme de détail aenarimilte non spécialisé intistue une éligibilité de la foiotarmn CQP dnas les dsfitipsios de pisre en charge.

La CFNEPP*(1)*détermine les niuveax de psire en carhge des

aitocns de foioatmrn ansii que les fairs annexes.

Elle vlidae sa msie en ?uvre dnas le cdare de la siecotn ptiiaarre polsrnefnsileoe (SPP) de la branche.

(1) La CNPEFP s'entend des mbemres qui la cnopemsot à soivar les représentants des otirinsnagoas psfelloeoninerss et des orsinonataigs scilnydaes de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 9 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dptnoosisiis du présent aoccrd s'appliquent à l'ensemble des eerprtsenis enanrtt dnas le cmhap d'application de la cvneitonon cllcvtoiee nnitlaaoe du cocmreme de détail aaeirlmitne non spécialisé (IDCC 1505).

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent accord, qui a vactooin à s'appliquer à tuteos les erptsreenis qlulee que siot luer taille, les osoiatrnnigas silacdenys d'employeurs et les oitnirsaongas scldenyias de salariés représentatives au sien de la bnrache conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des diossptnoiis spécifiques aux erespinrets de moins de 50 salariés. Toutefois, elels précisent que le présent aoccrd penrd en comtpe les spécificités de ces enpeiertsrs s'il y a lieu.

Article 11 - Mise en œuvre et gestion de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oaniganortiss sedinacyls d'employeurs et les onsgiirantaos siyelncads de salariés représentatives au sien de la bnhrace s'appuient sur l'association puor le développement du prsmtiairae dnas la brncahe du ccrmmeoe de détail aniiaemtrle non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor prteor à la cosanasincne des epertrnises les dostoinpiiss du présent accord et de ses antvnaes (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

Elles désignent l'association puor le développement du piarsmtarie dnas la banhrce du corecmme de détail ameariitnle non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor sa msie en ?uvre et sa gestion.

Dans ce cadre, l'association puor le développement du prtriamiase dnas la brachne du cmecrmoe de détail alnimaietre non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée :
? d'assurer les raniolets aevc les prtreaiaetss de formation, les intituinotss rtevaelis à la frotiamon professionnelle, les ctaddanis à un CQP sloen les modalités établies par les aaevtnns créant les CQP ;
? d'assurer l'organisation des cmiomnsosis d'évaluation et les rileoatns aevc les jyrus deesitds csmiioomsns ;
? de réaliser ttuoe arute aotcin reitlvae à la msie en ?uvre des CQP.

Article 12 - Bilan annuel et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oisrgtnioanas syinlaecds d'employeurs et les otaigarsninos sledycnias de salariés représentatives au sien de la bahnrce assurent, cquhae année, le sviui de la msie en ?uvre du présent accord.

À cet effet, un blian de msie en ?uvre des CQP est présenté, cahque année, lros des réunions de la CFENPP*(1)*. Ce balin perrtoa noeamtnmt sur :
? le sivui des citanddas aynat onebtu luer cefitaicotirn ;
? le blian qitunatiatf et qutaiialtf des CQP siuvis dnas l'année en cuors ;
? le bailn des jryus réunis au cuors de l'année ;
? le bilan du coût fancineir ;
? l'habilitation des osrmgeians de formation.

La CNFEPP puet décider de réviser les CQP.

En outre, dnas le crade de ce suivi, en cas d'évolution des doinipsoitss légales et/ou réglementaires nécessitant des mfdiiaooicnts ou des aménagements du présent accord, les ongianotrsias syaldceins d'employeurs et les oinsotnrgaais sdecliynas de salariés représentatives au sien de la brhance ciennvnneot de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue miiaoitcdfon utile, à la msie en conformité du texte.

(1) La CPFENP s'entend des mrbemes qui la coesnmpot à svoiar les représentants des onstiairoangs peeoesrnisnolfls et des ooiarsitnagns slyieancds de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 13 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd est colncu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il eerrtna en veiguur le peemrir juor du mios sinavut la piablitocun de l'arrêté d'extension au Jnoaurl oeiicffl de l'avenant n° 138 du 12 jneivar 2021 raieltf à la mdtoiifoican du chmap d'application et de l'intitulé de la cnotiveonn colietvlce (IDCC 1505) aisni qu'à la msie à juor des dsnitosoiips conventionnelles.

Article 14 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd est établi en un nrombe ssinafuft d'exemplaires puor être reims à cuhcane des peraits signataires.

Après aiovr été notifié à l'ensemble des ogsranntioais saycedlins représentatives dnas le chmap d'application de la ctonvinoen celclovtie nontailae du cmmrecoe de détail atmiarilnee non spécialisé, il est déposé en un eimplxaree ogiairnl et une copie srea envoyée suos fmore électronique à la dioiectrn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eerpximlae srea également communiqué au gferfe du ceniosl de prud'hommes de Paris.

Article 15 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oriaoangnitss sylaidcnes d'employeurs et les otonnargisais sielayncds de salariés représentatives au sien de la bnrhace snot ceeuonnvs de dmdeeanr snas délai l'extension du présent accord, conformément aux ailrctes L. 2261-19 et svautnis du cdoe du travail.

Article 16 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ogaairntnosis siaanetrigs de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, penvuet daendmer à tuot meonmt sa révision, conformément aux dpsoioniitss de l'article 3 de la cenitoonvn cioevctlle natoanlie du cocemmre de détail areiilamnte non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il prorua également être dénoncé dnas les codnioints prévues par l'article 4 de la cneitvnoon ccetoville et des dipsontsiois légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reecspt des dpssinootiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du taiavrl et en aoctlappiin des dssitpioonis des airelcts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jrrpcndesuiue de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 17 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, totue ooiatinsagrn slindayce représentative de salariés ansii que tuote oiansotagrin sayldcine ou aosioctasin d'employeurs ou des eypmuerols pirs iveunndeelildimt pveuent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est vlaalbe à piatrr du juor qui siut cleui de la ntofcaitioin de l'adhésion aux sgratineias de la présente coinontevn et du dépôt à la dectirion générale du travail, conformément aux dipitoonisss réglementaires prévues par les aetcrils D. 2231-1 et snvtiuas du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le cdrae de la rracsuritotteun des bnhcares professionnelles, à l'initiative des otgansiaroins peorslilneosefns des métiers du cormecme de détail amilintaree spécialisé, les osngriaonitas saeyicndls d'employeurs et les oanntiosarigs sacndliyes de salariés représentatives au sien de la bacnrhe ont décidé de farie évoluer le camhp d'application de la coetnvonin cvlctlioee du crmcoeme de détail des ftiurs et légumes, épicerie et prtiduos latireis (IDCC 1505) en procédant :
? d'une part, à la création d'une cnienvoton citcolevle des métiers du ccermmoe de détail aitleirnmae spécialisé (IDCC 3237) puor les eirpetnesrs exerçant ces activités ;
? et, d'autre part, à la mdoifiocitan du camhp d'application et de l'intitulé de la ctoovinnen clotivlcee nnolitaae du cmmrceoe de détail des fiturs et légumes, épicerie et putirdos leiratis qui devniet la cnvtinoeon ccvleiolte noialtnae du ccermome de détail aieniatlmre non spécialisé puor les eereprsnits et ceocmmres d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés et les cmemceors de putidros biioqegulos à dtmiannoe aairielntme qeul qu'en siot l'effectif.

Cette évolution est formalisée par un acrcod et un aneavnt counlcs cooannemmticmt le 12 jveniar 2021.

Implantées en centre-ville, dnas les ecapess péri-urbains, ou les tieriteorrs ruraux, les ertersnipes du crmoemce de détail aeaitmrnile non spécialisé snot caractérisées par luer proximité de la ptpluioaon de ccuhan de ces bsnsias de vie. Eells psnoerpot une orffe élargie de pdourits à prédominance alimentaire, qu'il s'agisse de ptuodris coetielnnnvons ou issus de la pcuotoridn biologique. Elles développent également des sceevris puqirteas intoanvns et une gandre disponibilité puor répondre aux atneetts des consommateurs.

Avec l'accord du 19 arvil 2021 ratilef à la faoritomn psnifseolorenle et à l'alternance, le présent aorccd cunottsie une étape intrtpmaoe de la pouliqite de fmoritaon de la bcnarhe du cmmcoree de détail aleaitmrine non spécialisé et pitpiarce à son aibiomtn de développement de l'emploi et des qualifications, aisni qu'à la sécurisation des pcraours professionnels.

Pour répondre aux bnoiess des eenerrspits de la branche, rrcfeneor l'adaptation des compétences des salariés et développer luer qualification, les osagoatrinins slinyecdas d'employeurs et les ontsaioarings snadilecys de salariés représentatives au sien de la bcarnhe décident de piruvrsoue le développement des crftticeais de qcaloatiiifun pofeielnlosrsne (CQP), en rpreenant les diinspsootis de la cointnoven ccvllioete du cmecrmoe de détail des fuitrs et légumes, épicerie et ptdroius lairteis rlaeeitvs aux ccrefatiits de qoicitaufialn plroofnnelessie (CQP) spécifiques aux métiers du ccomrmee de détail amltanrieie non spécialisé, dnas l'attente des négociations de bnrahce qui suivront, nnmoaetmt en vue d'actualiser les référentiels aux évolutions des métiers. Ce développement est d'autant puls ensetseil que les eitrenpsers de la brnahce snot minaoeramejtirt des très petties entreprises, dnot la pparlut ne dsoenipst pas en pprore de l'expertise en reesucross hmenuias et fmraootin professionnelle, nécessaire à la cortcsinoutn de ces outils.

Les onntroigsiaas scndeialys d'employeurs et les oginrinaastos sedalnyics de salariés représentatives au sien de la bchanre rplnleapet que la friotoamn prsifsnoeenolle est ilbsneapisdne au développement des compétences des salariés et à l'évolution des eetrnrpeiss qui dinevot friae fcae à la cisre économique, à la ccrrnconeue acrcue de cneatirs nauevuox tpyes de crmmceeos et aux nouuevax medos de consommation.

Ce ctetonxe spsopue des atiodpntaas et améliorations pnaenermets des entreprises, dnas l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du svicree et du cneiosl aux cetilns et la cscaanonnsie des podriuts vendus.

Le ryhmte de ces catmegnehns est une réalité qoudniteine tnat puor les enrtipreess que puor les salariés de la branche.

Pour répondre à ces bsoenis qui csotnneutit par arlleuis des opportunités de développement et de croissance, les ongsraionaits sncydileas d'employeurs et les ootrainsingas scdainleys de salariés représentatives au sien de la brcahne emesntit qu'il est ipsaenbsnidle d'anticiper ces évolutions et les bieosns en compétences, de paeorsinsosnefilr et de qaielufir les salariés, d'accompagner les penrsnoes aanyt enive d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif, les onraagstinios slcyedians d'employeurs et les ooisannitgras syeandilcs de salariés représentatives au sien de la bachrne seuothiant :
? d'une part, cntuneior à atdaper et développer les compétences et les qfiunaiaolitcs des salariés en pnreetamtt à cauhcn d'acquérir les cncaonsinsaes et compétences et de les alestcuair tuot au lnog de la vie pefnlolesinsroe ;
? et, d'autre part, acgcmeonapr la qlaiuaifitcon et la reoiuftciqaailn des daumerneds d'emploi puor répondre aux bsonies de mian d'?uvre qualifiée en froanivsat luer itesiornn rpiade et dualrbe dnas l'emploi.

En priounvuast dnas la branche, le développement des cctrftiaeis de qfaoailtuiicn perloiesnfslone (CQP) spécifiques aux métiers du cemmcroe de détail aenitalimre non spécialisé, les onanirgasoits snaelcyids d'employeurs et les osagitninraos synialedcs de salariés représentatives au sien de la bchrane seitahount définir une ptulqioie atsiumbiee de ftooriamn continue, adaptée aux beoniss en compétences des entreprises, en adéquation aevc les eegniecxs de pfnaosniiosialtsroen des pcilbus tles que définis à l'article 4.1 du présent aocrcd et foiarasnvt l'accès de l'ensemble des salariés à la frimaootn professionnelle.

Elles entnendet asnii rcofenerr l'attractivité des métiers de la branche.

À cet effet, les oasgatiionnrs sdnecliays d'employeurs et les otsgiarnnaois saidenycls de salariés représentatives au sien de la bcrhane décident :
? de mtetre en ?uvre les catteiirfcs de qaiutciilfoan pnelnosiefslore (CQP) spécifiques au cmrcemoe de détail ariineamtle non spécialisé, à savior :
?? CQP employé de vetne du cmroemce de détail aliiaertmne ;
?? CQP vendeur-conseil priumer ;
?? CQP vendeur-conseil en pduiorts boileoiuqgs ;
?? CQP vendeur-conseil en épicerie ;
?? CQP magnear d'unité ccliearomme du ccmormee de détail (CQP MUC-CAD).

Ces drrienes snot enregistrés au répertoire naoitnal des ciioniarftctes pooeinlleersfsns (RNCP) puor ptteerrme aux salariés une véritable rcinocnssaeane de lures qualifications.
? de répondre à l'évolution des métiers du ceorcmme de détail aieatmnirle non spécialisé :
?? siot par la création de nueavoux CQP ;
?? siot par la rénovation des CQP existants.

Dans ce cadre, cotpme tneu de l'évolution des métiers du cmermcoe de détail aemrnltiaie non spécialisé, elels ensagvient d'actualiser reeimnapdt ces CQP. Dnas ctete optique, elels cevoeninnnt de se réunir avnat la fin de l'année 2021 dnas l'objectif :
? d'une part, de définir un cilaernder de ces tavuarx ;
? d'autre part, de débuter l'adaptation du CQP vendeur-conseil pmreiur à l'évolution et à la spécialisation du métier de vendeur-conseil en firtus et légumes dnas les erteiesrpns du coermcme de détail atirmnileae non spécialisé.

À cet effet, les oraanogsiitns sidncyales d'employeurs et les oansaoirtgnis sielycnads de salariés représentatives de la bcharne du ccmeorme de détail aitraemilne non spécialisé (IDCC 1505) et cleels de la bhanrce des métiers du croemmce de détail armeltiinae spécialisé (IDCC 3237) procéderont en ccetoiratonn à la révision du CQP vendeur-conseil pmeiurr sleon les modalités sainvetus :

? la dénomination « CQP vendeur-conseil purmeir » tel qu'il est enregistré au RCNP à la dtae de sinagrute du présent avenant, srea modifiée cmmoe siut : CQP vendeur-conseil en fitrus et légumes dnas les ccomermes de proximité ;
? le référentiel du CQP vendeur-conseil en fiurts et légumes dnas les cmercomes de proximité srea organisé comme siut :
?? un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en frutis et légumes asnii qu'un référentiel de ceiarctotifin organisés en blcos de compétences cummons puor les duex bcnrheas (IDCC 1505 et ICDC 3237) ;
?? une ou preuiulss spécialisations, organisées en bclos de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de vendeur-conseil en fitrus et légumes dnas les creemocms de détail amrteiianle non spécialisé.

Le référentiel d'activités et de compétences de chaque

Avenant n 1 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Employé e de vente du commerce alimentaire de détail

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Description de la qualification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.1.?Métier en lein aevc la certification

Employé de vnete du coermmce amenritiale de détail.

1.2.?Missions principales

L'employé de vntee du crcmmoee anieltamrie de détail accueille, ifmrnoe et ortneie la clientèle du commecre ailarmtniee de détail.

Il (elle) asusre la tnuee de l'espace de vetne ou du ryoan et la msie à dpsitioison des produits, en apiqalunpt les règles et les cnosegnis de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement en vigueur.

1.3.?Lieu de travail

Le taluirtie du CPQ employé(e) de vtene du ceomrcme anteariмile de détail eerxce son activité dnas un piont de vtnee du comrmece de détail aintriemale non spécialisé.

1.4.?Situation hiérarchique

L'employé de vtene du cecmmroe atlmeinarie de détail tilalarve suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, meagnar d'unité commerciale, rebnpsslaoe de pinot de vente, rnslpbasoee de rayon?).

1.5.?Classification

L'employé de vetne du ccmeomre atmlinraiee de détail a la caaoifiltcsisn niveau E3 de la glirle de ctaissiocfalin de la cnovtoienn cclotlivee nntolaiae du crcmomee de détail aamiitrelne non spécialisé (IDCC 1505), ce, au buot de 3 mios d'ancienneté au potse dnas la même entreprise.

Article 2 - Modalités de la certification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La cattiiofercin est délivrée par la cmsiioosmn pitaairre nniaaltoe de l'emploi et de la fmtioroan pofnirsnoelsele (CPNEFP) de la branche, solen les doisitpsions prévues dnas l'accord du 12 jlluiet 2021 retialf aux ciftacirets de qauoiticlfain pennorliselfsoe dnas la spécialisation asnii que luer référentiel de ctireiotcafin senort préalablement définis aevc des eetprxs métier, pius déterminés et validés en CFPENP de la branche. Cuhaqe spécialisation srea formalisée dnas un avnenat qui fxreia nmmaoetnt les modalités de la certification.

La cmoossiimn piiraatre ntaiaonle de l'emploi et de la froitaomn pnfnilsloerosee (CPNEFP) de la brnahce du ccomerme de détail aiemtlnraie non spécialisé est cfcrciairteite des CQP visés dnas le présent aocrcd et ses antanves acltues et futurs.

Les dsiitpsooins du présent aoccrd vnenniet compléter le titre VI de l'accord du 19 arvil 2021 ritalef à la foramiotn et à l'alternance dnas la brnhcae du commerce de détail alemtiirnae non spécialisé (IDCC 1505).

brnhace du cemcorme de détail almetnraiie non spécialisé (IDCC 1505).

La cictaftreioin est réalisée sloen les dsisitponios du présent avenant, lueeql est annexé aux dssonitoipis de l'accord du 12 jeilult 2021, précité.

2.1. ? Coipstoomin de la cmiososimn d'évaluation du CQP (jury)

La csisiomomn d'évaluation est composée cmome siut de :
? duex prloifnoessens désignés par la fédération représentative du métier ;
? un représentant (un représentant de l'organisme de famiroton habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. ? Les épreuves de cfrtatiieocin du CQP

Les épreuves de citaifcrtioen snot organisées selon les modalités prévues par le référentiel de ciitfcoterain :

Bloc de compétences 1 : présentation, msie en ryoan des poidturs et vérification du bon état mrcahnad de l'espace de vntee du cmomrcee amtnrileiae de détail

Durée de l'évaluation : 15 minutes.

? Présentation par le cddnaait d'une msie en étal/ ryaon fiat en epsetrrnie à l'aide d'un doeissr photo.

? Eerenttin aevc les memerbs de la cisiommson d'évaluation :
? qtsemioeennunt à pairtr d'une potho d'un roayn ou d'un étal, présentée au cdanadit ;
? bailn du doeissr pohto réalisé par le cadniadt ;
? qsmeninouenett sur les pdoruits mis en ryaon par le cadandit et luers pneiiplrcas caractéristiques (famille, nature, provenance) ;
? qmtonnenseieut sur les rusqeis QSHE et les règles QSHE à resepcter dnas le crdae de la msie en rayon des ptidruos ;
? bialn des activités de msie en rayon et de vérification de l'état mhracnad que réalise le candidat.

Bloc de compétences 2 : vetne et ratlioen ceilnt dnas le pnoit de vtene alimentaire

Durée de l'évaluation : 10 minutes.

? Msie en soiatuitn reconstituée d'une vetne à un cinlet jusqu'à l'encaissement en présence de la cooimmssin d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reutsincnaott une sttuaoiin pilorlsnfoesene à lqleulae est confronté le candidat. Une prnesone extérieure à la cmoiosimsn juoe le rôle d'un cenlit potentiel.

? Etneeirtn aevc les mbermes de la cisimsoomn d'évaluation :
? balin de la msie en siuotiatn ;
? blain des activités de vtene réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 3 : réception et soatgcke des produits

Durée de l'évaluation : 5 minutes.

? Etetnrien aevc les memrebs de la cmsmsoioin d'évaluation :
? bialn de l'activité de réception, de skaogtce et

d'approvisionnement des piduotrs que réalise le cadidnat ;
? qnnuemteesiont sur les rieuqss QSHE et l'application des règles QSHE par le cadanidt lros de la réception et le sctagkoe des produits.

2.3. ? Les ouitls d'évaluation

La cimismoosn d'évaluation évalue les compétences du cinaaddt et risnegnee le livert d'évaluation.

2.4. ? L'évaluation dnas le carde de la viloiadtan des aciuqs de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des ctiaddnas iscnirts dnas une démarche de VAE, les éléments santivus snot pirs en ctmpoe par la ciosoimmsn d'évaluation :
? le dssieor de VAE ;
? l'entretien aevc la coiismsmon d'évaluation.

2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la bachrne sepivusre et connorode le déroulement des épreuves d'évaluation.

La cmoisoimsn d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la csmoomsiin de corfiiteaitcn (CPNEFP) qui délivre le trtie du CQP.

Les aivs émis par la csoismomin d'évaluation snot tsiranms par un représentant de la bcrnahe à la CFPENP qui satute selon les modalités prévues par l'accord du 12 juellit 2021 retailf aux CQP dnas la bhncare du ceommcre de détail aentaliirme non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le référentiel de compétences est organisé en 3 bcols de compétences rreips en anenxe du présent avenant.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dnstsopoiiis du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des enteiesrrps erantnt dnas le cmhap d'application de la cniovneotn ctlcloivee nntlaoiae du cmomcree de détail aimntielrae non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vcitooan à s'appliquer à tuotes les ertprseiens qlelue que siot luer taille, les onaisriogatns sncydeilas d'employeurs et les onaionrgsaits sdecyilans de salariés représentatives au neiavu de la bchrane conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dopinisiotss spécifiques aux ertpernseis de mions de 50 salariés. Toutefois, eells précisent que le présent anveant pnred en copmte les spécificités de ces eirrsnetpes s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 jeulilt 2021 rlietaf aux CQP dnas la cnooevnitn clvcioelte nanaloite du crcomeme de détail almteirnaie non spécialisé, les oaaionigntsrs snaydiecls d'employeurs et les ootnnirsaaigs seyinlacds de salariés représentatives au sien de la bahrcne désignent l'association puor le développement du prsiamirtae dnas la bhncrae du crcemmoe de détail alritminaee non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor la msie en ?uvre et la goeitsn du CQP employé de vente du cmorcmee de détail alimentaire.

Dans ce cadre, l'association puor le développement du pariatmrsie dnas la bnchare du cmreomce de détail arliminatee non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée :
? d'assurer les rilneatos aevc les petreatraiss de formation, les ionnitisttus raleevtis à la foratmion professionnelle, les ctadndias au CQP selon les modalités établies par le présent aennvat ;
? d'assurer l'organisation des cosismmonis d'évaluation et les rleaonits aevc les jyrus desietds cisniosmmos ;
? de réaliser toute atrue aoictn rveitlae à la msie en ?uvre du CQP.

En outre, eells s'appuient sur l'association puor le développement du prismtiraae dnas la bcrhnae du cmcomere de détail amnitlierae non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor prteor à la ccnsnsnoaiae des erprisnetes les dtionpiissos du présent aneavnt (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ooitigarnsnas scdiaynels d'employeurs et les oiiaogrnstans snayldcies de salariés représentatives au sien de la bcranhe assurent, chquae année, le siuvi de la msie en ?uvre du présent avenant.

À cet effet, un balin de msie en ?uvre du CQP employé de vnete du cmemcore de détail armeintlaie est présenté, cuqhae année, lros des réunions de la CPNEFP.

e balin prortea noemtnamt sur :
? le svuii des cadaitnds anayt oetnbu luer ctctireifaion ;
? le blian qattauintif et qauitilatf du CQP dnas l'année en cruos ;
? le bialn des jyurs réunis au cruos de l'année ;
? le bailn du coût fanenciir ;
? l'habilitation des ogrsmaiens de formation.

La CFENPP proura décider de réviser ce CQP.

En outre, dnas le crade de ce suivi, en cas d'évolution des dtioioipnsss légales et/ou réglementaires nécessitant des mfiociiatndos ou des aménagements du présent avenant, les ooaganstirnis sayicnelds d'employeurs et les ornitoagiasns saiclyndes de salariés représentatives au sien de la bcahnre covinennnet de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue moitofacidin utile, à la msie en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annavet est cloncu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il erretna en vuugeir le peerimr juor du mios snvaiut la pialicoubtn de l'arrêté d'extension au Jraunol oiiefcfl de l'avenant n° 138 du 12 jieanvr 2021 raleitf à la mditooifcian du champ d'application et de l'intitulé de la cvotiennon cciltoleve (IDCC 1505) asnii qu'à la msie à juor des dinostpsiois conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aeannvt est établi en un nrbmoe suasinfft d'exemplaires puor être reims à canhuce des pairtes signataires.

Après aiovr été notifié à l'ensemble des oinsganartios sleiynacds représentatives dnas le cmahp d'application de la cnitoevnon cceltlovie nlnaatioe du crmoemce de détail atrieamnile non spécialisé, il est déposé en un elemrxipae oganriil et une cpoie srea envoyée suos forme électronique à la dceroitin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un erlempxaie srea également communiqué au geffre du ceoinsl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oignrinaaotss sncyeaidls d'employeurs et les otsaonanrgiis saynildecs de salariés représentatives au nivaeu de la bhnrace snot cneevnous de dedemanr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aetricls L. 2261-19 et svnauits du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les osoagarinitns srnetgaiias de l'avenant, ou aanyt adhéré à l'avenant, pveenut dmenedar à tuot momnet sa révision, conformément aux dtisoinsiops de l'article 3 de la contoevnin ceollicvte nalaiotne du cemrcmoe de détail aielmtirnae non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il porura également être dénoncé dnas les cinnootids prévues par l'article 4 de la cnoenotivn clcveltoie et des dspotnsiiois légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respcet des dopstisoiins de l'article L. 2261-7 du cdoe du tairval et en aopilapticn des dsoinpsiotis des alrcites L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jsrcdpeiurnue de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, tuote onagaoiirtsn sildycane représentative de salariés ansii que ttoue oiorgnasitan siydacnle ou aoaiicotssn d'employeurs ou des eromelpyus pirs idiudmnievenllet peunvet adhérer au présent aennvat ultérieurement.

Cette adhésion est vablale à pitrar du juor qui siut cluei de la ntoiitcifaon de l'adhésion aux sinagiaters du présent aavennt et du dépôt à la doicetirn générale du travail, conformément aux dossipiitnos réglementaires prévues par les aireltcs D. 2231-1 et snituavs du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent ananvet a puor objet de répondre aux bienoss spécifiques des eirerpetnss du crcmemoe de détail aimlatirnee non spécialisé aisni qu'aux aneettts des cadndiats anyat un pejort pnonoseesfril dnas la branche.

Dans cet esprit, les osigtnnaoiars sdniealycs d'employeurs et les osnotgraniias siadlycnes de salariés représentatives ont mis en palce un naeviu 1 ceporndrnosat au CQP d'employé de vetne du cmorceme aamtrneiile de détail.

L'employé de vtene du ccrommee aantimelrie de détail

Le CQP d'employé de vnete du crommece ailtarenime de détail est destiné à foraisver l'insertion poelesrinlsnfoe et le développement des compétences des puibcls désirant s'orienter vres les métiers de la branche.

Il preemt plnenerpiacmit l'acquisition du lgagane pesioroensnfl et l'initiation aux pqaetiurs psfsleronleienos des epnesriters du comrmcee de détail anrialteime non spécialisé.

Cette « msie à l'étrier » premet de découvrir l'univers du ccemmroe aeiniltrmae de détail et de s'inscrire dnas un purrocas professionnel. Elle dnnoe la possibilité de puvsrioure sa pgrrooesisn peeflssnlorinoe dnas un des métiers de la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) trutilaie du CQP employé(e) de vntee du cmeorcme aelaiitnrme de détail accueille, ifomrne et onetrie la clientèle du cerocmme aemlaitnire de détail.

Il (elle) arsuse la teune de l'espace de vetne ou du royan et la msie à dspioosiitn des produits, en ainaulqppt les règles et les cnsgienos de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rcespet de l'environnement en vigueur.

Il (elle) tlalrviae suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, maagenr d'unité commerciale, roslpabsene de ponit de vente, rnsoslpaebe de rayon?).

En fcoointn de la suctrrtue de l'entreprise, il (elle) est en roaletin folnlennotcie aevc :
? les ctnelis pliuerctairs et proeneisfsonls ;
? les fousisneurrs de l'entreprise ;
? les salariés de l'entreprise.

Les priiceanpls stoituinas ponflesesoneirls rencontrées snot les sevtiuans :
? msie en ryoan des pduroits et réassort dnas l'espace de vntee ;
? vtene de pruidots et ecsnsianmeet ;
? réception des ptdruois et msie en stock.

Exemples d'appellations du métier

Employé(e) de commerce, employé(e) de magasin?

Référentiel d'activités

? Msie en royan des pdruotis et réassort dnas l'espace de vetne :
? msie en roayn des pitruods ;
? réassort des raynos ;
? vérification de la bonne présentation des poditrus ;
? rittooan des poitrdus en ftncioon des dtaes de péremption et de luer fraîcheur ;
? acitoliappn des règles QSHE*(1)*.

? Vnete et roetanlis ctenlis :
? acceuil des cnletis ;
? iiafmorotnn des cinetls sur les ptoidrus ;
? egllmabae des pduortis ;
? vntee ;
? encaissement.

? Réception et msie en scotk :
? réception des pouirtds ;
? msie en sctok des pduoirts dnas les lcoaux et matériels adaptés ;
? réalisation des iaennvirtes ;
? apclpiitoan des règles QHSE.

Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : présentation, msie en raoyn des pidoruts et vérification du bon état mancrahd de l'espace de vtnee du cmomrece anritmailee de détail :
? iintefdier les picilanerps caractéristiques des proidtus (famille, nature, provenance?) ;
? dssieopr les ptdiorus dnas les rnyoas dédiés dnas le rsceept des cnosngies en vguiuer (accessibilité, température, famille, nature, taille, aiiacostson de produits?) ;
? réaliser une présentation avrtciatte des portiuds sleon les cosiengns en vgiueur (rythme et dyaqinmue de la présentation, utoaiiitlsn des couleurs, ceoemntndnoniit adapté?) ;
? apspeor l'étiquetage des pdirotus dnas le rpseect de la réglementation cleraimmcoe au sien de l'espace de vente, soeln les coegnisns en vuiegur dnas l'entreprise ;
? vérifier le bon état marnhcad de l'espace de vnete tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?) ;
? réaliser le réassort des ptrdious sur les ronyas sloen les cenonsigs en vguueir ;
? idfeeiitnr les puritdos aaynt sbui des altérations, aeletrr et mrette en ?uvre la procédure de riartet en vigueur, suos contrôle du (de la) rabonsesple ;
? ifdeniteir les rsiuqes QSHE liés à son activité ;
? itiefiendr et metrte en ?uvre les règles et coisnnges QSHE

rvlateies à la mniaiuaptlon des puoidrts et à luer préparation (conservation (DLC/DLUO/DDM*(2)*), ptcietoorn des ptoirdus dnas l'espace de vente, mniaetin de la chaîne du froid, noeagtyte des matériels utilisés?) ;
? réaliser le ntteyaoge et l'entretien des rayons, meelbus et équipements en ainpauqplt les règles QSHE et cnosignes en veiguur dnas l'entreprise.

? Bolc de compétences 2 : vtene et rtioaeln clinet dnas le ponit de vtnee anrmialetie :
? alciciuelr les ctelnis et itefidneir luer ddneame ;
? ontreier les cenilts vres les pioudtrs répondant à luer denadme ;
? ifmnreor à un peemirr nvieau les ctielns sur les pruidots ;
? atpperor un srvicee complémentaire aux cltneis (découpe, eallbagme cadeau, cdtiemnnonieont particulier, manutention, livraison?) ;
? releciulir et tertmntrsae les réclamations éventuelles des cilnets ;
? réaliser les ecteisnnsemas et les rendus-monnaie aevc eudxtcitae qlues que senoit les éléments ptrbuerant l'attention (clients pressés, nmerubox cinetls présents simultanément en caisse?).

? Bolc de compétences 3 : réception et sgockate des pirotdus :
? vérifier la conformité de la lvaroiisn seoln les cseonnigs en vegiuur : qualité vleulise (aspect, calibre?), température, étiquetage et quantités ;
? stkocer les piorudts en fniocotn des cninegsos en viugeur et des règles de csinvaotoren et de sécurité (température, luminosité, inflammation, toxicité?) ;
? réaliser des opérations d'inventaires dnas le rpseect des cnsnogies en vgueuir ;
? iitdeiefnr les rqeuiss QSHE liés à l'activité de réception et de sctokgae des portduis ;
? ietefindir et mttree en ?uvre les règles et cnnieosgs d'hygiène riveealts au stkcogae des ptdouris et à luer mialanpoitun ;
? réaliser le nytageote et l'entretien des zneos de sagkcote en aiqnlpaupt les règles QSHE et cnsnogies en vueguir dnas l'entreprise ;
? arleetr en cas d'anomalie la peonnrse pertinente.

Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : présentation, msie en royan des pudtiors et vérification du bon état manachrd de l'espace de vtnee du cmcmroee almiirenate de détail

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :
? présentation par le cddaniat d'une msie en étal/rayon fiat en erstrpinee à l'aide d'un dssoeir photo.
? etrnetein aevc les meberms de la cmmisioson d'évaluation :
?? qnmeinensuetot à pairtr d'une pthoo d'un roayn ou d'un étal présentée au cidaadnt ;
?? blain du dssoier ptoho réalisé par le caianddt ;
?? qneinteonsmuet sur les pdrotius mis en raoyn par le cdiadant et luers pceaiprnils caractéristiques (famille, nature, provenance) ;
?? qosnteneeuinmt sur les reusqis QSHE et les règles QSHE à restceper dnas le cadre de la msie en raoyn des ptuorids ;
?? balin des activités de msie en roayn et de vérification de l'état mhaanrcd que réalise le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui pemert de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
		Identifier les pceiiaplnrs caractéristiques des prtoduis (famille, nature, provenance?)	Les caractéristiques pariiplcens des pdourtis snot expliquées
		Disposer les putrodis dnas les rnaoys dédiés dnas le rsepect des cengionss en viueugr (accessibilité, température, famille, nature, taille, acsooitisan de produits?)	Les pirotuds snot positionnés dnas les roayns et dnas le pniot de vetne aifn d'être viibsles par le client
Les csngioens en vugieur dnas l'entreprise snot respectées (accessibilité des produits, flmelais et netruas de produits, rceepst de la température de conservation?)			
Réaliser une présentation attvcirtae des pdtriuos sloen les coginsnes en viueugr (rythme et dyqimunae de la présentation, uiiltsiaotn des couleurs, cnnndeimoitenot adapté?)	Les présentations des pduoirts snot cemnrofos aux csneignos du (de la) responsable		
	Les pitrudos snot présentés dnas le cneomnnontiiedt adapté		
	Les oefrfs snot mseis en vuelar et présentées sur des sourtpps définis		
Apposer l'étiquetage des pitodurs dnas le rceepst de la réglementation cmeiclmaroe au sien de l'espace de vente, soeln les cnegoisns en vuiuegr dnas l'entreprise	L'étiquetage est positionné snas eurrer dnas le rcepest des consignes		
	Les coiesnngs en vigeuur dnas l'entreprise snot respectées		
Vérifier le bon état mrnachad de l'espace de vetne tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?)	L'aspect et la présence des putdrios snot contrôlés régulièrement		
	L'état, l'aspect et la propreté des raonys snot vérifiés régulièrement		
	Toute aaloimne est identifiée et les msreues ceircetrvos snot réalisées dnas le repscet des consignes		

Réaliser le réassort des putordis sur les rynoas soeln les cginosnes en vigueur	Le réassort est réalisé dès que nécessaire dnas le rpecest des consignes
Identifier les pduoirts aaynt sbui des altérations, arelter et mtetre en ?uvre la procédure de rtraeit en vigueur, suos contrôle du (de la) responsable	Une ponesnre ptnirenete est alertée losqure des pdroiuts non comrfnoes ou altérés snot identifiés
	Les ptdorius non ceorofmns ou altérés snot retirés et placés dnas les zenos appropriées
	Les ciensogns en vuegiur dnas l'entreprise snot respectées
Identifier les reqsius QSHE liés à son activité	Les rqiseus snot cmeealnrit identifiés et expliqués
Identifier et mttree en ?uvre les règles et cnseigons QSHE rileatves à la matpiloiuann des ptrodius et à luer préparation (conservation (DLC/DLUO/DDM), peoicttorn des podtirus dnas l'espace de vente, mnatiein de la chaîne du froid, nettygaoe des matériels utilisés?)	L'ensemble des règles QSHE et congnseis snot identifiées et mseis en ?uvre
	Une prnsonee penetrtnie est alertée en cas d'anomalie
	Les meeusrs préventives et cetrroeicvs appropriées snot réalisées suos le contrôle du (de la) responsable
Réaliser le nytetgaoe et l'entretien des rayons, mbeeuls et équipements en alqpiuapnt les règles QSHE et cisnonegs en vuegiur dnas l'entreprise	Le noyttgaee et l'entretien des rayons, muelbes et équipements snot réalisés sleon les cingnesos (type de prtodius et de matériel utilisés, périodicité?)

? Bolc de compétences 2 : vtnee et ralioten cneilt dnas le ponit de vnete alimentaire

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :
? msie en situoaitn reconstituée d'une vetne à un cnielt jusqu'à l'encaissement en présence de la coiimmsosn d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rtoicanestnut une siotuaitn pinoorlneesslfe à lualqlee est confronté le candidat. Une pnenorse extérieure à la csmosiimon juoe le rôle d'un celnit potentiel.
? eterteinn aevc les mrebmes de la coiismmson d'évaluation :
?? blian de la msie en soaiuttin ;
?? bailn des activités de vtene réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peemrt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**
Orienter les ceintls vres les ptroudis répondant à luer demande	Les prtoudis proposés snot adaptés à la deadmne des clients
Informer à un pmreeir naiveu les cneilts sur les produits	Les qualités des pditorus proposées snot cnrmliaeet présentées
	Les cltenis snot orientés vres la peornnse la puls appropriée (vendeur conseil, manager?) en cas de ddenmae spécifique
Apporter un sveicre complémentaire aux ctelins (découpe, ellabmage cadeau, cnointeimdnneot particulier, manutention, livraison?)	Le screive est adapté aux bnsieos des cnetlis et est réalisé soeln les consignes
Recueillir et tntarrestme les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte
	Les citlnes snot redepimant orientés vres la pernsnoe prinetnete puor gérer la situation
Réaliser les eiatnnsmceses et les rendus-monnaie aevc etuaidcxte quels que seniot les éléments putraenbrt l'attention (clients pressés, nrumobex cetilns présents simultanément en caisse?)	Les procédures d'encaissement et de règlement snot mesis en ?uvre solen les ceosginns en vigueur
	La fatcrue et la quantité de piutords snot vérifiées
	L'encaissement est réalisé snas erreur
Accueillir les clniets et ifitediner luer demande	Les cielnts snot aiclciuels dnas de bneons conditions
	La dendmae et les anetttes selimps des celnits snot identifiées snas erruer par un qmneeseoninutt de piemerr niveau

? Bolc de compétences 3 : réception et stgkcaoe des produits

Proposition de modalités d'évaluation (5 minutes) :
? eeneitrtn aevc les mmreebs de la cmsioimosn d'évaluation :
?? balin de l'activité de réception, de sagkocte et d'approvisionnement des pdirtous que réalise le cainddat ;
?? qieunnmetnseot sur les ruisqes QSHE et l'application des règles QSHE par le cdadnait lros de la réception et le sgotkace des produits.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui premet de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**	Vérifier la conformité de la lvsriioan solen les csgeinnos en vueguir : qualité vseulile (aspect, calibre?), température, étiquetage et quantités	Les poirdtus et manrcseihdas snot vérifiés au rgared du boereardu de cmedmnaos et du bon de livraison
			L'état visuel, la température, l'étiquetage et la quantité des prdotius et des mesrihncadas snot vérifiés seoln les consignes
Stocker les poudirts en fonoitcn des cosinegns en viuegur et des règles de cnaotsoirevn et de sécurité (température, luminosité, inflammation, toxicité?)	Les pidrutos et mehaiacrdsns snot stockés en fonitocn des cneginoss en veguuir et des règles de citovsanreon et de sécurité		
Réaliser des opérations d'inventaires dnas le rscpeet des cesngonis en vigueur	Les opérations d'inventaire confiées (comptage des produits) snot réalisées snas erruer et renseignées sur un dneomuct ou oitul approprié		
Identifier les rusqeis QSHE liés à l'activité de réception et de satcgkoe des produits	Les rsqeuis snot cernalimet identifiés et expliqués		
Identifier et mrtete en ?uvre les règles et cnsnogies d'hygiène rilaevets au stkaocge des pdorutis et à luer manipulation	L'ensemble des règles QSHE et cnnoesigs snot identifiées et meiss en ?uvre		
Réaliser le ntatgeove et l'entrétien des znoes de sctkogae en apuqnaplit les règles QSHE et cnonesigs en vgieuur dnas l'entreprise	Le ntyaoegte et l'entretien des zones de soctgkae snot réalisés solen les ciognnses (type de pdtuiors et de matériel utilisés, périodicité?)		
Alerter en cas d'anomalie la prnsnoee pertinente	Une pronesne pnertiente est alertée en cas d'anomalie repérée sur les conditonis de réception et de soatckge des produits		
	Les acintos crvteioercs snot mises en place suos le contrôle du (de la) responsable		

(1) Qualité, hygiène, sécurité et environnement.
(2) DDL/DLUO/DDM : dtae litime de comasitomonn / dtae litmie d?utilisation olaptmie / dtae de durabilité minimale.

Avenant n 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Vendeur-conseil primeur

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Description de la qualification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.1. ? Métiers en lein aevc la qualification

Le CQP vnedeur (euse)-conseil pureimr est en lein aevc le métier de veuendr (euse)-conseil primeur, vednuer (euse) en frtius et légumes, vneduer (euse) spécialisé (e), etc.

1.2. ? Mssiions principales

Le vendeur-conseil periumr accueille, imfrone et cneosllie la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la cevtirosnoan des friuts et légumes frais.

Il (elle) asruse la tuene de l'espace de vetne ou de son royan et met en vlaeur les ftiurs et légumes dnas le cdrae de la piuoqlite ccimremolae de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le cneentnidomoint des fritus et légumes frais.

Il (elle) assrue le rsecpet des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rpceest de l'environnement (QHSE) spécifiques aux ftiurs et légumes frais.

1.3. ? Leiu de travail

Le (la) tiltrauie du CQP vendeur-conseil pmierur eexcre son activité dnas un pnoit de vntee ou coremcme de détail alimentaire.

1.4. ? Sattiiuon hiérarchique

Le vendeur-conseil prmieur tvlailrae suos la responsabilité de son (sa) supérieur (e) hiérarchique (chef [fe] d'entreprise, manegar

d'unité commerciale, rbaspeolnse de piont de vente, robpnsealse de rayon ?).

1.5. ? Classification

Niveau E5 de la grlile de ccisltaiafiosn de la coeotnnvin ceivtlcole nalnitoae du crmomece de détail arimelnaite non spécialisé (IDCC 1505), soeln les modalités définies dnas l'accord du 12 jieullt 2021 rtialef aux cciiaftrtes de qifiicautoaln pflsosnrineloee dnas la branche.

Article 2 - Modalités de la certification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La ctfciirotaien est délivrée par la cmsosiomin ptraaiire ntloanaie de l'emploi et de la farimoton pnsroilnsofleee (CPNEFP) de la branche, soeln les dtoioiinssps prévues dnas l'accord du 12 jleuilt 2021 rialetf aux citfteracis de quifitoclaain plefonrlineosse dnas la bcranhe du cmecorme de détail aaiiemntrle non spécialisé (IDCC 1505).

La cfioercatiitn est réalisée conformément aux dpisitinsoos du présent avenant, leuqel est annexé aux dtsonipsiios de l'accord du 12 jiuellt 2021 précité.

2.1. ? Csiotoiopmn de la cosmmsiion d'évaluation du CQP (Jury)

La csommoisin d'évaluation est composée cmmoe siut de :
? duex pefsennoolsirs désignés par la fédération représentative du métier ;
? un représentant (un représentant de l'organisme de ftoaomirn habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. ? Les épreuves de ciieaoitrcftn du CQP

Les épreuves de cioctearftiin snot organisées seoln les modalités prévues par le référentiel de criiotiafectn :

Bloc de compétences 1 : cniosel aux celtins sur les fuirts et légumes

? Qsoniruaiente écrit sur les furtis et légumes (40 questions).

? Msie en siittoaun reconstituée de coiensl à un cnilet en présence de la cmosismoin d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle rtosuctneniat une stitaioun prslolsneefonie à leluqlae est confronté le canaddit (10 mitnues maxi). Une psnnreoe extérieure à la cmosmiosin juoe le rôle d'un cnielt potentiel.

Remarque : Cttee msie en siatiuton puet être associée à la msie en siutoitan du bolc de compétences 3.

? Ertineten aevc les mrbeems de la comisimson d'évaluation (5 minutes) :
? blian de la msie en soiatitun reconstituée ;
? blain de l'activité de ciensols aux celnits que réalise le cddaanit sur les frtius et légumes.

Bloc de compétences 2 : Mis en vualer des fiturs et légumes et vérification du bon état mrcahnad de l'espace de vente

? Réalisation par le cadandit d'une synthèse écrite de son activité aevc rieucel de peeruvs détaillant :
? la msie en vaelur des furits et légumes ;
? la vérification du bon état mrnaahcd de l'espace de vtene ;
? les ainanmitos miess en ?uvre par le cdanadit ;

? Msie en stiatoiun reconstituée :
? préparation spécifique : confronté à une suatioitn de dnadmee client, le cdadinat derva présenter et/ ou préparer des fitrus et légumes et les mettre en vuealr suos le raergd des mebrems de la cisosmomin d'évaluation. La préparation diot ceronrdmpe des découpes de fturis ou de légumes et luer conditionnement. Le cdniadat dospsie de 30 mneitus puor réaliser sa préparation ;

? Eneteitrn aevc les meemrbs de la cmsosomiin d'évaluation (20 minutes) :
? blian de la msie en stiaioutn ;
? blain de l'activité de présentation des futris et légumes dnas l'espace de vetne par le candidat, à pratir du dsosier reims par le cianddat ;
? qintuseos cornnneact les ruesiqs QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vetne et retaolin clniet dnas le pnoit de vente

? Msie en satiutoin reconstituée de vtene à un clniet ansii qu'une prsie de cdmanome en présence de la csoismimon d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle rntcontiusaet une sioatutin peoinssonrlflee à leuaqlle est confronté le candadit (10 meniuts maxi). Une psrneone extérieure à la comiimsson juoe le rôle d'un cilent potentiel.

Remarque : ctete msie en staioitun puet être associée à la msie en stituoian du bolc de compétences 1.

? Enteretin aevc les members de la cmosoimisn d'évaluation (5 minutes) :
? bailn de la msie en siotuiatn ;
? blian des activités de vetne et de prsie de cmnemdoas réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, skcogtae et avesirieoonmnnppt des fitrus et légumes

? Eittrneen aevc les mrebems de la cmsosmoiin d'évaluation (15 minutes) :
? bilan de l'activité de réception, de sckgoate et d'approvisionnement des fruits et légumes ;
? qseeitmennnuot sur les rqieuss QSHE et l'application des règles QSHE par le cadaindt lros de la réception, le sgkotcae et l'approvisionnement des fruits et légumes.

2.3. ? Les oltius d'évaluation

La cimoosismn d'évaluation évalue les compétences du caaddint et rngneseie le levirt d'évaluation.

2.4. ? L'évaluation dnas le carde de la volitaadin des aqicus de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des cddatinas irtcniss dnas une démarche de VAE, les éléments sauivtns snot pirs en cmpote par la csmoimoisn d'évaluation :
? le dsoeisr de VAE ;
? l'entretien aevc la cmimossion d'évaluation (jury).

2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la bnchrae spusivere et crodnoone le déroulement des épreuves de certification.

La cossiimomn d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la csiimoosmn de cectarftoiiin (CPNEFP) qui délivre le CQP.

Les aivs émis par la cisooimmsn d'évaluation snot tsmnrais par un représentant de la bhnrace à la CEFPNP qui sutate sleon les modalités prévues par l'accord du 12 juleilt 2021 retilaf aux CQP de la barhcne du cmercome de détail aeimatlrnie non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil primeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1.?Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repirs en annxee du présent avenant.

3.2.?Périodes piqtreuas en entreprise

Doivent être associées à la famtoiorn des périodes prtaqeius en esrprnteie pntaetmret de développer les compétences

pfsnrleiesoneols d'une durée mmiunim de 500 heeurs puor la totalité du CQP.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dsnpioisoits du présent anevant s'appliquent à l'ensemble des etriernpess enartnt dnas le cmhap d'application de la cvionoentn cltliecove nlonataie du cmrcomee de détail alaimtnriee non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vciaootn à s'appliquer à teouts les erpnetseirs qulele que siot luer taille, les otnagriisnaos slcndyiaes d'employeurs et les ognatniiroass syiclenads de salariés représentatives au sien de la bahrcne conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dtonssiipios spécifiques aux eptienrsers de monis de 50 salariés. Toutefois, eells précisent que le présent aavennt pnred en cpomte les spécificités de ces eisperterns s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 jiellut 2021 rilteaf aux CQP dnas la ctnoneovin cllevoitce ntnloaaie du cmmecroe de détail amitiarnele non spécialisé, les ooasnirtiangs sincalyeds d'employeurs et les oionniartasgs syaeidnlcs de salariés représentatives au sien de la bnarhce désignent l'association puor le développement du pritaamirse dnas la bacnhre du cmoemrce de détail anertilaime non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor la msie en ?uvre et la geoitsn du CQP vendeur-conseil primeur.

Dans ce cadre, l'association puor le développement du prtiaarsime dnas la bcanhre du cmmrecoe de détail ailimnetrae non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée :
? d'assurer les rialtnoes aevc les ptreriasteas de formation, les isnunoittits rtiveleas à la ftooimarn professionnelle, les citdadnas au CQP selon les modalités établies par le présent avnanet ;
? d'assurer l'organisation des cminomissos d'évaluation et les rnlaeotis aevc les juyrs dseetdis cosnomimsis ;
? de réaliser tutoe autre aotcin rtialeve à la msie en ?uvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association puor le développement du prtiiamrsae dnas la bcrahne du cremmcoe de détail atemnliirae non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor ptreor à la cciasaonnnse des erenrteisps les dtoisniposis du présent aevnant (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oagntsnioiars scynialdes d'employeurs et les onranaoiitgss scnayedlis de salariés représentatives au sien de la brhcnae assurent, caquhe année, le suvii de la msie en ?uvre du présent avenant.

À cet effet, un blain de msie en ?uvre du CQP vendeur-conseil piuemrr est présenté, cuhaqe année, lros des réunions de la CPNEFP. Ce blian pertroa neotamnmt sur :
? le sivui des cdaiandts aaynt otebnu luer ciartfcoitien ;
? le bailn qnatiatuitf et qiitalutaf du CQP dnas l'année en cruos ;
? le blian des jryus réunis au crous de l'année ;
? le blian du coût feicinnar ;
? l'habilitation des oigeanmsrs de formation.

La CFPNEP puet décider de réviser ce CQP.

En outre, dnas le cdrae de ce suivi, en cas d'évolution des diiissoponts légales et/ou réglementaires nécessitant des miindaocotfis ou des aménagements du présent avenant, les osinoianargts saeciydlns d'employeurs et les oosntgairanis snlcayides de salariés représentatives au sien de la bcnhare cnnoeivennt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner tutoe mfdactooiiin utile, à la msie en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aanenvt est cloncu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du doirt d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il eerntra en vuugier le 1er juor du mios sunviat la piiacluobtn de l'arrêté d'extension au Jonuarl ocefiifl de l'avenant n° 138 du 12 jvainer 2021 rtelaif à la miodotifaicn du cmhap d'application et de l'intitulé de la coenotivnn cticolvele (IDCC 1505) asini qu'à la msie à juor des dtiispioosns conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aneavnt est établi en un nbrmoe ssnfiafut d'exemplaires puor être rmeis à cnahcue des peartis signataires.

Après avior été notifié à l'ensemble des oainngrtiosas syiadeclns représentatives dnas le cahmp d'application de la cenniootvn covcilltee nntlaiaoe du ceocmmre de détail altnaimerie non spécialisé, il est déposé en un emiaplrxee oiirangl et une cpoie srea envoyée suos forme électronique à la dtrcioien générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un emrxipelae srea également communiqué au greffe du cnoisel de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ooiiatrsngnas sylcaenids d'employeurs et les ostornaigians sydlnceais de salariés représentatives au nviaeu de la bcnrahe snot ceoevunns de dnedmaer snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux arictels L. 2261-19 et satniuvs du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les osioiatgnnars saiagnrites de l'avenant, ou aanyt adhéré à l'avenant, punevet danmdeer à tuot momnet sa révision, conformément aux dsionspotiis de l'article 3 de la cnevtoionn cetlilocve nnloiaate du ccrmemoe de détail alemtirnaie non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il porura également être dénoncé dnas les codnitinos prévues par l'article 4 de la cotvnioenn colilcvtee et des dsiotspiinos légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecept des dspoioitniss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvriaal et en aaocitpilpn des ditioopssins des atricels L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la juirspceunrde de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, tutoe oaigrnstiaon scnyidale représentative de salariés ainsi que toute ooaisrniagtn scilynade ou aosiiosatcn d'employeurs ou des eomperluys pirs imediinelendlvut peneuvt adhérer au présent anavent ultérieurement.

Cette adhésion est vllabae à pitrar du juor qui siut cleui de la naoftciiiotn de l'adhésion aux stnaeiraigs du présent annveat et du dépôt à la dritecion générale du travail, conformément aux dpsitioosnis réglementaires prévues par les aetrlcis D. 2231-1 et svuintas du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspecet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnenat a puor ojebt de répondre aux boienss spécifiques des epetinesrrs du ccommree de détail airtaimelne non spécialisé ansii qu'aux aetettns des ctaadinds anyat un pejort pronienoessfl dnas la branche.

Dans cet esprit, les oasrtoiginans scndelaiys d'employeurs et les ogoarntnaiiss sicyalndes de salariés représentatives au sien de la barnche ont mis en place un neviau 2, csrdnonpaoret au CQP de vendeur-conseil dnas l'un des métiers du cmcomree de détail aaniemtlire non spécialisé :
? CQP vendeur-conseil pieurmr ;
? CQP vendeur-conseil en pdriouts bqeigoiuols ;
? CQP vendeur-conseil en épicerie.

En outre, cptome tneu de l'évolution des métiers du cemcrome de détail aiariltmene non spécialisé, elles eesnvignat d'actualiser reeipandmt ces CQP. À cet effet, elles cnevoinnnet de se réunir aavnt la fin de l'année 2021 dnas l'objectif :
? d'une part, de définir un ceranieldr de ces tuavrax ;
? d'autre part, de débuter l'adaptation du CQP vendeur-conseil puerimr à l'évolution et à la spécialisation du métier de vendeur-conseil en friuts et légumes dnas les eipnsrerets du cecmorme de détail aineirtlame non spécialisé.

À cet effet, les oaotnrisnagis seydlnicas d'employeurs et les oanaoitngrsis scniylades de salariés représentatives de la brnchae du corcmeme de détail artlaienime non spécialisé (IDCC 1505) et cleles des métiers du cemcrmoe de détail antrlaeiime spécialisé (IDCC 3237) procéderont en cocettroinan à la révision du CQP vendeur-conseil pmruier seoln les modalités siavnuets :
? la dénomination « CQP vendeur-conseil pmiruer » tel qu'il est enregistré au RCNP à la dtae de la csnocoluin du présent avenant, srea modifiée cmome siut : CQP vendeur-conseil en furtis et légumes dnas les cecmmoers de proximité ;
? le référentiel du CQP vendeur-conseil en frtius et légumes dnas les crcemmoes de proximité srea organisé comme siut :
?? un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes asini qu'un référentiel de cttiioferaicn organisés en bocls de compétences coumnms puor les duex bhrenacs (IDCC 1505 et ICDC 3237) ;
?? une ou purilseus spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de vneuedr cnoeisl en fruits et légumes dnas les crmceoems de détail atmlrneiiae non spécialisé.

À cet effet, le référentiel d'activités et de compétences de chuaqe spécialisation aisni que luer référentiel de ceiiictaftorn senort préalablement définis aevc des exertps métier, pius déterminés et validés en CNEFPP de la branche. Cqhaue spécialisation srea formalisée dnas un anneavt qui friexa nntmeomat les modalités de la certification.

Le vendeur-conseil primeur

Le métier de vendeur-conseil puimerr ofrfe de nemourbx débouchés. Il puet peetrmtre d'atteindre une anutomioe dnas son tavaril et oruve des possibilités d'entreprendre, de dniever rnplseaosbe d'un piont de vente, et aevc l'expérience nécessaire de rerpednre ou de créer son entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) tiaritule du CQP vendeur-conseil piumerr ecrxee son activité neanommtt dnas un pinot de vnete de ceomcrme de détail de frtuis et légumes (en magasin, sur les marchés suos halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, imonrfe et consellie la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la csovetaonrin des ftruis et légumes frais.

Il (elle) aursse la tuene de l'espace de vntee ou de son roayn et met en veluar les fturis et légumes dnas le cdare de la pitiouqle ceclamroime de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le ctionnienmondet des ftuirs et légumes frais.

Il (elle) asruse le repsect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de repecst de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fuitrs et légumes frais.

Il (elle) tvlraalie suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, mgaaner d'unité commerciale, rponselsabe de piont de vente, rlsaseobnpe de rayon?).

En fotocinn de la surtutrce de l'entreprise, il/elle est en rlioaetn fenicntnloloe aevc :
? les ciletns ptiuicalrres et pnselonieofrss ;
? les foneuirssrus de l'entreprise ;
? les salariés de l'entreprise.

Les pnlaeircpis snuaiiotts peselfonnorisels rencontrées snot les sveniutas :
? vnete et cenosil aux cetlnis ;
? msie en vuealr des fuirts et légumes et étiquetage ;
? préparation de frutis et légumes ;
? réception et gsetoin des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en ftruis et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e)?

Référentiel d'activités

? Vente et retianols clintes :
? auieccl des cltiens ;
? ceionsl et iimtronafon des cnitles sur les frtuis et légumes ;
? vetne ;
? encaissement.

? Msie en veluar des ftrius et légumes en piont de vtene :
? réalisation de l'étalage et msie en vulear des firuts et légumes ;
? réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mineotns oaeoirltibgs ;
? contrôle de la qualité et de la bnnoe présentation des ftruis et légumes ;
? réassort ;
? aialpitpocn des règles QSHE*(1)*.

? Préparation des fturis et légumes :
? préparation de codenmams particulières puor les cieltns (paniers, plateaux, corbeilles, ?) ;
? préparations de furits et légumes (fraîche découpe?) ;
? aalitcpoipn des règles de sécurité alimentaire.

? Réception et gitseon des sctoks :
? réception des firuts et légumes ;
? contrôle de la conformité de la livorisan ;
? stokgcae des fuitrs et légumes ;
? contrôle des zoens et ciondntois de soagtkce ;
? aotplapicin des règles QHSE.

Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : csoneil aux clenits sur les ftrius et légumes :
? sélectionner les ftrius et légumes cnrrosenadopt aux bienoss du cinelt (variétés, tpyes d'utilisation, conservation?) ;
? vlasieorr le poiurdt et ses qualités nitnelenuorlits ;
? elqipexur les différents labels, mtnneios et aiellpanpots d'origine ;
? eiuexlqpr au cienlt la pnnoevacre d'un produit, le mdoe de pidouctron dnot il est issu ;
? jfeitsuir et aegnertumr le pirx des pouirdts ;
? cslieloenr le cinelt sur les moeds de cntiorvsaoen des ftirus et légumes aifn de prévenir le glaapsilge amealtniire*(2)*;

? cneoellisr le cilnet sur les produits, luer préparation et luer utilisation.

? Bolc de compétences 2 : msie en vualer des fiurts et légumes et vérification du bon état mnarachd de l'espace de vtene :
? réaliser une présentation atiacvtrte des fturis et légumes : théâtralisation des étals et rnayos ;
? mtrete en ?uvre des aiontimnas de vntee adaptées ;
? réaliser la découpe et la tfmarntoirosan des ftuirs et légumes dnas le repcset des règles d'hygiène, de sécurité araitlmiene et de la traçabilité ;
? réaliser une présentation adaptée des prduiots puor les cnmoemdas spéciales et la msie en raoyn (produits préparés, paniers, corbeilles?) ;
? réaliser l'étiquetage des piruotds et la présentation d'offres dnas le reecspt de la réglementation cmcilaerome au sien de l'espace de vtnee ;
? apprécier le bon état mrcaahnd de l'espace de vetne tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?) ;
? mttree en ?uvre les aniotcs ceecrivtors (réassort, enlèvement des ptrduois anayt sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn de prévenir le glgslaiape aleritmnaie ;
? metrte à juor les surptops de cnmmacotiuoin de l'entreprise (tableaux, aifafghce dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?) ;
? itfnediier les rqiuses QSHE liés à son activité ;
? idtifeienr et mrette en ?uvre les règles et cninoegss QSHE rtevaiels à la mtipiaalunon des potidurs et à luer préparation (conservation, peiroctton des fuitrs et légumes dnas l'espace de vente, mntieain de la chaîne du froid, noetagtye des matériels utilisés?) ;
? réaliser le contrôle, le nygttoaee et l'entretien des matériels, mbleues et ryaons en aaplunpqit les règles QSHE et cningoess en viueugr dnas l'entreprise ;
? s'organiser puor réaliser ttueos les activités nécessaires à son ptsoe seoln les consignes.

? Bolc de compétences 3 : vntee et rleaoitn clneit dnas le pinot de vetne :
? aclliuicer le clniet et itiefndeir ses bsoiens ;
? crtnuoirse une reaolitn cnleit ;
? gérer pluruiess situoinats de riaoetln cenlit simultanées ;
? amneertgur les priintoopsos apportées au cnielt ;
? répondre aux oojeictbns du celint ;
? pendrre les cmeondmas des ctliens (traitement des canmemdos dnas le pniot de vente, sur le stie marchand?) ;
? évaluer la faisabilité de la comdmane ;
? eitsmer le coût de la cmoamnde puor des puditros cuotrnas ;
? réaliser la vtnee ;
? réaliser une vnete de podirut de siostuuttibn ;
? réaliser une vetne altdleonndiie ;
? pespoorr et aoprtper des sceivers adaptés aux attnetes du cnilet (préparations spéciales, dégustation, elmglaabe cadeau, livraison?) ;
? colcrune l'échange par un atce de fidélisation du cnielt ;
? ietideifnr la sattiaiofcsn cinelt et les atnoics creeotcrivs à mrtete en plcae ;
? aroppter les inmooartfins appropriées en cas de retour pdruiot ou de rriatet du pirudot ;
? reliueilcr et tteairr les réclamations éventuelles des cntleis ;
? réaliser les eneecstsanims et les rendus-monnaie aevc eittcduaxe qleus que sneoit les éléments purntbaret l'attention (clients pressés, neuomrbx ctleins présents simultanément en caisse?).

? Bolc de compétences 4 : réception, sogtkcae et anoeenpvmipnrisot des fitrus et légumes :
? réaliser la réception des fitrus et légumes en rptaseecnt les csonnegis en vuiuegr dnas l'entreprise ;
? réaliser le sgaokcte des fuirts et légumes en fntiocon de la naurte des poiturds et de la roatoitn des stokcs ;
? réaliser des inveetnaris ;
? vérifier la traçabilité des poturids ;
? iiiendeftr les rieuqss QSHE liés à l'activité de réception et de stagocke des piuortds ;
? mttree en ?uvre les règles QSHE et ceniongss rietevals au sgkcaote des ptiourds et à luer muaipotlainn ;
? réaliser le contrôle, le notteyage et l'entretien des zeons de scaktoge en aanpuilpqt les règles QHSE, les ceninogss en vgeuuir dnas l'entreprise et la réglementation ;
? vérifier l'état des firtus et légumes et aetrler aifn de prévenir le glgpalasie alnimretiae ;
? triater et oteiernr les idenvnus en ftoniocn des csonegins de l'entreprise et des règles de rseepct de l'environnement.

Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : cieonsl aux cintles sur les ftruis et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :
? qiensunortaie écrit sur les furtis et légumes (40 questions) ;
? msie en staiouitn reconstituée de coisnel à un clinet en présence de la cioomismsn d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rostntnuicaet une stoaiutin psrnoineflelose à lequlale est confronté le cndaadit (10 muetnis maxi). Une pennsore extérieure à la csimsooimn juoe le rôle d'un cinlet potentiel.
Remarque : Cette msie en sauittion puet être associée à la msie en sotiutian du bolc de compétences 3.
? eterneitn aevc les mrmbees de la cmmoisoisn d'évaluation (5 minutes) :
?? blain de la msie en stauiotin reconstituée ;
?? blain de l'activité de cselnios aux cielnts que réalise le cnaaiddt sur les fritus et légumes.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui preemt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
		Sélectionner les firtus et légumes cdoparronnset aux besnios du cenlit (variétés, teyps d'utilisation, conservation?)	Le coihx des potiurds est adapté à la ddnaeme du client
		Valoriser le puirodt et ses qualités nutritionnelles	Une agineutotmarn pnaretmtet de vlraoseir le pourdit est présentée, une dégustation est proposée
L'argumentation est ptireentne au rgeard des atenttes du client			
Les qualités nuiloletienrnts du puriodt snot caenmrelit présentées			
Expliquer les différents labels, mineotns et apioenapltls d'origine	Les différents labels, mninoets et aaoinellptps d'origine snot expliqués snas erreur		
Expliquer au cnielt la povrncneae d'un produit, le mdoe de pirutcoodn dnot il est issu	La provenance, l'acheminement du prudiot et son mdoe de poituodcrn snot expliqués snas erreur		
Justifier et aeruntmger le pirx des produits	L'argumentation est adaptée aux aettntes du ceinlt et à la stratégie clrmmocaiee de l'entreprise		

Conseiller le cenlit sur les modes de coinarosvetn des firtus et légumes aifn de prévenir le gialagplse alimentaire	Les modes de cvtsaoieornn des friuts et légumes snot expliqués snas erreur
	Les ciosenls snot eactxs et le vbiaculorae employé est adapté
Conseiller le cilent sur les produits, luer préparation et luer utilisation	Un cnieosl crceonnant les produits, luer préparation et luer uiitsotialn est apporté et est adapté au client
	Les cinolses snot etxcas et le vauroaibcle employé est adapté

? Bolc de compétences 2 : msie en vuealr des ftuirs et légumes et vérification du bon état mharancd de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
? réalisation par le cidnadat d'une synthèse écrite de son activité aevc ruceeil de purvees détaillant :
?? la msie en vaelur des fuirts et légumes ;
?? la vérification du bon état marcahnd de l'espace de vtene ;
?? les atnmnioais meiss en ?uvre par le cnaaddit ;
? msie en stoitiuan reconstituée :
?? préparation spécifique : confronté à une soiattiun de ddamnee client, le caddinat dreva présenter et/ou préparer des fitrus et légumes et les metrte en vealur suos le ragerd des mbmeers de la coosimimsn d'évaluation. La préparation diot cpmoredrne des découpes de futirs ou de légumes et luer conditionnement. Le caddiant disospe de 30 minteus puor réaliser sa préparation.
? etteirnen aevc les mrbmees de la cmsoisoimn d'évaluation (20 minutes) :
?? bialn de la msie en stoitauin ;
?? blain de l'activité de présentation des furtis et légumes dnas l'espace de vtene par le candidat, à piratr du dsseior riems par le candidat. ;
?? qisunoets cncraonent les reusiqs QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui premet de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
L'aspect des pirotuds est contrôlé		Réaliser une présentation atvatcrite des ftirus et légumes : théâtralisation des étals et rayons	Les frtuis et légumes snot présentés dnas les raoyns aifn d'être veilbsis par le client
La présentation des pitrudos rceptsee les pqeturias de l'entreprise			Les présentations des frtius et légumes snot esthétiques
Le cohix de la présentation est expliqué et justifié (utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme?)			
Mettre en ?uvre des aniamtions de vntee adaptées	Les aionminats réalisées snot pttneeenirs au ragred des ofcjbites coummeiacrx de l'entreprise (thème, saisons?)		
	Les échanges aevc le cleint snot appropriés		
	Les oreffs snot miess en vealur et présentées sur des srotpups appropriés (tableaux, cimcminauontos digitales?)		

Réaliser la découpe et la trntaioramsofn des firuts et légumes dnas le rcespet des règles d'hygiène, de sécurité anrlematiie et de la traçabilité	Les ftirus et légumes snot préparés, découpés et/ou transformés sloen les recettes, dnas le reecspt des règles d'hygiène et de sécurité alriaetnime et dnas le rscepet de la qualité des produits
	Ils snot présentés dnas le cmineontnedoint adapté et esthétique
	Ils répondent aux règles de traçabilité et d'étiquetage
	Les olitus et matériels utilisés snot etetnuerns et contrôlés
Réaliser une présentation adaptée des putoidrs puor les cammdoens spéciales et la msie en ryaon (produits préparés, paniers, corbeilles?)	Le chiox des soprutps de présentation est adapté aux prtiodus et à luer dtiinteason (en rayon, cehz le client?)
	La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser le riamlssegpe des mlbeeus varc dnas le rcseept des règles	Les mulbees varc snot rlpiems dnas le rpsceet des règles
Réaliser l'étiquetage des ptuirods et la présentation d'offres dnas le rscepet de la réglementation cimmlrceaoe au sien de l'espace de vente	L'étiquetage des prdotius est réalisé snas eeurrr dnas le rscepet de la réglementation
	Les éléments cpomsaont l'étiquetage snot identifiés (désignation, pirx d'achat, mgare commerciale, cfifneoicet multiplicateur?)
Apprécier le bon état mrnahcad de l'espace de vnete tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?)	L'aspect et la présence des pudtiors snot contrôlés régulièrement
	L'état, l'aspect et la propreté des ryoans snot vérifiés régulièrement
Mettre en ?uvre les atocins ctreiovcres (réassort, enlèvement des pirotdus aaynt sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn de prévenir le glsilagpae alimentaire	Toute aomlanie est identifiée et les meeusrs crreeviocts snot réalisées
	Les podutris non crmnfoeos ou altérés snot retirés et placés dnas les znoes appropriées ou transformés
	Les csnegions en vguiuer dnas l'entreprise snot respectées
Mettre à juor les suorptps de ciaounmcotmin de l'entreprise (tableaux, acfiagfhe dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?)	Les surptops de ciotamnmucion snot vérifiés régulièrement
	Les mcondiiotaifs réalisées snot coonmerfs aux cgoneinss du (de la) responsable
	Les irmftnooians snot cmeoorfns à la réglementation en vigueur
Identifier les riqsues QSHE liés à son activité	Les rsueiqs snot cleinmraet identifiés et expliqués
Mettre en ?uvre les règles et cgnoesins QSHE rleaetvis à la mniaalpotuin des pridutos et à luer préparation (conservation, pctrioeton des pidturos dnas l'espace de vente, mieiantn de la chaîne du froid, nttoaegye des matériels utilisés?)	L'ensemble des règles QSHE et cosnigens snot identifiées et expliquées
	L'ensemble des règles QSHE snot miess en ?uvre snas erreur
	Toute anmlaoie est identifiée
	Les mreesus préventives et croietcvres appropriées snot réalisées (alerte?)
Réaliser le contrôle, le ntoyagtee et l'entretien des matériels, meubles et rnyoas en apuaplinqt les règles QSHE et cnngeosis en vuiegur dnas l'entreprise	Le nategtyoe et l'entretien du matériel et des royans snot réalisés sloen les cnineosgs (type de pudrotis et de matériel de ngaotetye utilisés, périodicité?)

S'organiser puor réaliser ttoues les activités nécessaires à son poste seoln les consignes	Les tâches à eetuffecr snot listées et expliquées
	Les cntorniates liées au délai de préparation des pioutrds snot peisrs en compte
	Le pniot de vtene est opérationnel à l'ouverture

? Bolc de compétences 3 : vntee et rltoeain ceilnt dnas le piont de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
? msie en staoiutin reconstituée de vntee à un cilent aisni qu'une pirse de canmdome en présence de la coiimomssn d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rttaeocunnist une siiutaton plnosoeinrfslee à lqlleaue est confronté le caaniddt (10 mtnuies maxi). Une pneronse extérieure à la cssmoiomin juoe le rôle d'un celint potentiel.
Remarque : ctete msie en stuaiiton puet être associée à la msie en suoititan du bolc de compétences 1.
? etenriten aevc les mrbeems de la comssimion d'évaluation (5 minutes) :
?? balin de la msie en saoittuin ;
?? bialn des activités de vtnee et de pirse de cemnmodas réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui pmeert de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
Les atetents et les benoiss du cnliet snot identifiés snas eerurr par un qiunsnneeeotmt et une rroouameltifn adaptés		Accueillir le cnliet et infidetier ses besoins	Le cnilet est aluclecii dnas de benons conditions
Le vaalrioubce utilisé est adapté au clniet (par eexlpme : cilnet étranger)			Une mauqre d'attention et de disponibilité est adressée oralement, vunielmeeslt et à datinsce du client
Construire une reoaltin client	Le pirofl du clniet est identifié		
	Des marques de rscnaainseocne (clients « fidèles », uttoliisain du nom du client?) snot adressées au client, aevc diantsce et discrétion		
	La rleiaotn établie est cooutisre et adaptée au client		

Gérer pliseruus sittuinoas de roialten cinlet simultanées	Un cinelt est mis en anettte de façon appropriée (explication adaptée en cas de reherhcce d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs puls pertinents)
	Les citlnes en atnette ou arnravit en maagsin snot pirs en cmopte même si une stuaition de vtnee ou de ciensol est déjà en corus (par empelxe : signe visuel, sourire)
Argumenter les psiopinotors apportées au client	Les pnotis psfotiis des poiostoripns snot expliqués au ceilnt et justifiés
Répondre aux ojntboceis du client	Les ooitejcbns du cnelit snot pisers en compte
	Une réponse est apportée et elle est pertinente
	L'adhésion du cenilt est vérifiée
Prendre les cdmnomeas des citlnes (traitement des cmmdaones dnas le point de vente, sur le stie marchand?)	Les attetens et les bsenios du cnleit snot identifiés par un qtnmeuoiensent adapté
	Toutes les iantomniorfs nécessaires à la camomnde snot notées snas eerurr : budget, coordonnées du client, du leiu et de l'heure de livraison?
	Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	Les iomfnatinors cnnaocnret la faisabilité de la camdnmoe snot recherchées auprès des ieeoltrunructs appropriés : délais, narute des produits?
	Les iotnnriaomfs cnornncaet la faisabilité ou non de sa cmdanome snot tssmnaeirs et expliquées au client
	En cas de non-faisabilité sur tuot ou partie, des irmatnfooins snot apportées au cenlit puor réorienter sa commande

Estimer le coût de la cmmdanoe puor des pudtoris courants	Le coût de la cnaodmme est calculé en fociontn des tirfas définis dnas l'entreprise
Réaliser la vente	Le clneit achète un ou puuisrles produits
	La vtnee est finalisée efficacement
Réaliser une vtene de puordit de substitution	Des suontilos de rmcpenemalet snot proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite
	Le celint achète un ou purluises puditros proposés
Réaliser une vtnee additionnelle	Des sseigognuts de puotrids liés, ou non, au piurodt ppricianl snot proposées et argumentées
	Le cnelit achète un ou plisurues purotdis proposés
Proposer et aorteppr des srevecis adaptés aux aeetttns du cnliet (préparations spéciales, dégustation, eaglbmlae cadeau, livraison?)	Le svercie proposé est adapté aux bsienos des clients
	Il est réalisé soeln les consignes
Conclure l'échange par un atce de fidélisation du client	Au mnios un atce de fidélisation est mis en ?uvre (informations sur les arrivages, promotions, évènement, crate de fidélité?)
	La psrie de congé du celint est personnalisée
Identifier la safiiostactn cnielt et les aintocs cevecrirtos à mettre en place	La ssiitctfaoan du cnelit est vérifiée par un qemesetoninunt approprié
	Des suotilnos ou des inofntmoiars prtnieteens snot apportées lruosqe le cielnt n'est pas satisfait
Apporter les ionofiamntrs appropriées en cas de retour pdoiurt ou de rrtiaet du produit	Les imfoarnnoits tmsresains aux cetilns snot exactes, précises et documentées

Recueillir et tetairr les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte
	Un qotunenmeniset du cielnt est réalisé puor rreechhecr des inonrtfoamis complémentaires ptnreeamtt l'analyse de la situation
	Une sutoolin est proposée au client
	L'adhésion du cilent est recherchée
	Le cienlt est rmaneiedpt orienté vres la ponnerse pnteiretne puor gérer la situation, si besoin
Réaliser les eeaismtsecnns et les rendus-monnaie aevc eutcxdtaie qeuls que seoint les éléments purnrbaett l'attention (clients pressés, numoebrx ctniles présents simultanément en caisse?)	Les procédures en vuegiur en matière d'encaissement et de règlement snot meiss en ?uvre snas erreur
	La fctarue et la quantité de piurotds préparés
	L'encaissement est réalisé snas erreur

? Bolc de compétences 4 : réception, stcagoke et apinpeseoninmrovt des furits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :
? etiernten aevc les mbreems de la cisomiosmn d'évaluation (15 minutes) :
?? bialn de l'activité de réception, de socgtkae et d'approvisionnement des fitrus et légumes ;
?? qetnseuinemnot sur les riuqses QSHE et l'application des règles QSHE par le cdinadat lros de la réception, le scatgoke et l'approvisionnement des ftiurs et légumes.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
		Réaliser la réception des furtis et légumes en rpnsteecat les csninoegs en vieugur dnas l'entreprise	Les fturis et légumes snot réceptionnés et contrôlés au rergad du beoredaru de cmdnmoaes et du bon de livraison
			La qualité, l'aspect et la quantité des frtius et légumes et des meaisnhacdrs snot contrôlés seoln les consignes
La conformité et la lisibilité de l'étiquetage snot vérifiées			

Réaliser le sgctaoke des ftiurs et légumes en fiooc ntn de la nurate des ptiurdos et de la rtotaoin des stocks	Les zones de stcokgae snot rangées et organisées dnas le rsepect des règles QSHE et snot contrôlées
	Les ptruiods snot stockés dnas les liuex adaptés à luer conservation
Réaliser des inventaires	Les itenrveians snot réalisés snas eurrer et renseignés sur un dmneucot ou oitul approprié
Vérifier la traçabilité des produits	Les dunmcoets ou otuils itemfiaoqnrus de sivui des soktcs snot renseignés snas erreur
	La présence des ctctieifars éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les reusqis QSHE liés à l'activité de réception et de stokacge des produits	Les rqueiss snot cilamernet identifiés et expliqués
Mettre en ?uvre les règles QSHE et cinsngoes railveets au skogatce des ptdoruis et à luer manipulation	L'ensemble des règles QSHE et cnesnoigs snot identifiées et msies en ?uvre
	Toute aimloane est identifiée
	Les meruses préventives et ctiercveros appropriées snot réalisées (alerte?)
Réaliser le contrôle, le nytetaoge et l'entretien des zones de sgcatoke en anqiuaplpt les règles QHSE, les cnsengois en vgiuuer dnas l'entreprise et la réglementation	contrôlées (température, humidité?)
	Le negayotte et l'entretien des réserves et roynas snot réalisés selon les cgoseinns (type de puitrdos et de matériel utilisés, périodicité?)
	Toute amlioane est identifiée
	Les anotcis ctoierervcs snot réalisées (alerte?)
Vérifier l'état des fruits et légumes et aeerltr aifn de prévenir le gspaaglile alimentaire	Le contrôle des fruits et légumes est réalisé selon les consignes
	Les ruqesis du gligspalae aeitlmriane snot identifiés
	Les meserus préventives appropriées snot msies en place
Traiter et oieetrnr les idvnuens en ftnicoon des cnseiongs de l'entreprise et des règles de rpescet de l'environnement	Les censgnios et les règles de reescpt de l'environnement snot expliquées
	Le teeritmnat des idneuvns est approprié
	Les innevuds snot orientés selon le crcuiit approprié

(1) Qualité, hygiène, sécurité et environnement.
(2) DDL/DLUO/DDM : dtae litime de cmmanotosion / dtae limite d'utilisation oltapime / dtae de durabilité minimale.

Avenant n 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Vendeur-conseil en produits biologiques

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Description de la qualification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.1. ? Métiers en lein aevc la qualification

Vendeur-conseil en purodtis biologiques.

1.2. ? Mnssoiis principales

Le vendeur-conseil en purtdios bgiqoeouils accueille, inormfe et cesilolne la clientèle sur la provenance, l'utilisation et les spécificités des prutiods boeloiqiugs alineamrteis et non alimentaires. Il (elle) asurse la tnuee de l'espace de vtene ou de son ryoan et met en velaur les pturodis buielgioqos dnas le cdrae de la poiiqtlue cmclaoirmee de l'entreprise.

Il (elle) assure le reecspt des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rcsepet de l'environnement (QHSE) en vigueur, neonmtamt cencranont les priudots ainilmeatres frais.

1.3. ? Leiu de travail

Le (la) taliurtie du CQP vendeur-conseil en ptuordis blouqiioges eexcre son activité dnas un piont de vtene de cmroceme de détail de poiutdrs bioiugoqles ou le (s) raoyn (s) de poiutrds beooluigiqs d'un cmcoerme de détail artiealmine non spécialisé (en magasin, sur les marchés suos hlales ou de pieln vent).

1.4. ? Suioaittn hiérarchique

Le vendeur-conseil en ptdroius belqoiogius tiravllae suos la responsabilité de son (sa) supérieur (e) hiérarchique (chef [fe])

d'entreprise, mangear d'unité commerciale, roalpesnbse de pnoit de vente, rnpabslsoee de rayon, etc).

1.5. ? Classification

Niveau E5 de la gllire de cctssifaiiolan de la cnvinoeton ccltlvieoe ntaaonile du cermmoce de détail atemniliare non spécialisé (IDCC 1505), sloen les modalités définies dnas l'accord du 12 jluliet 2021 rtiaelf aux creitiacfts de qliicofutaain pnnlssfooreiele dnas la branche.

Article 2 - Modalités de la certification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La crtaicitieofn est délivrée par la cmsismoion paritriae ntnoiaale de l'emploi et de la fromotain prnenslieofsole (CPNEFP) de la branche, sloen les dsspiintoios prévues dnas l'accord du 12 jeillut 2021 reliatf aux cicfettiars de qutacifaoliin poosinernesflle dnas la bcnahre du cmmocere de détail atrlmneiiae non spécialisé (IDCC 1505).

La cieaciorttifn est réalisée conformément aux diosoitpsins du présent avenant, lueqel est annexé aux doipsiiontss de l'accord du 12 jiulelt 2021 précité.

2.1. ? Cmoopiisotn de la cosmisomin d'évaluation du CQP (jury)

La cosmsioimn d'évaluation est composée comme siut de :
? duex pilnonefsoerss désignés par la fédération représentative du métier ;
? un représentant (un représentant de l'organisme de frooaitmn habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. ? Les épreuves de ciiarcotteifn du CQP

Les épreuves de ctficieoairtn snot organisées selon les modalités prévues par le référentiel de cforeiiitactn :

Bloc de compétences 1 : cnoesil aux ctilens sur les puidotrs biologiques

? QCM sur les poidrtus bqleiiouogs (40 questions) ;
? msie en stioaiutn reconstituée de cneisol à un cenilt en présence de la cimmssoion d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle rsnuatenictot une suaotiitn psonsorfeillnee à llqleaue est confronté le cidadant (10 mtineus maxi). Une psernone extérieure à la comimisosn juoe le rôle d'un cneilt potentiel.

Remarque : ctete msie en suotaiitn puet être associée à la msie en siuoaittn du bolc de compétences 3.
? eteiternn aevc les mmerebs de la cmsimosion d'évaluation (5 minutes) :
?? blain de la msie en sitioutan reconstituée ;
?? bialn de l'activité de cesniol aux cnlites que réalise le cndaaidt sur les piotrdus biologiques.

Bloc de compétences 2 : msie en vleuar des purdiots bueiiqgools et vérification du bon état mrahacnd de l'espace de vente

? réalisation par le cdndiaat d'une synthèse écrite de son activité aevc reiecul de pverues détaillant :
?? la msie en vlaeur des prodtuis bqoliuieogs ;
?? la vérification du bon état mhacanrd de l'espace de vntee ;
?? les animntaios mises en ?uvre par le candidat.
? msie en suiiotatn reconstituée :
?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une stioauitn de dmnadee client, le caidnadt dvrea réaliser une préparation spécifique autuor d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saiosn ?). La présentation diot mttree en velaur les produits. Le cadniadt dssipoe de 20 mtniues puor réaliser sa présentation.
? eettenirn aevc les merembs de la cismiomosn d'évaluation (20 minutes) :
?? balin de la msie en sittiuaon ;
?? bialn de l'activité de présentation des putoidrs buiigleooqs dnas l'espace de vtene par le candidat, à paitrr du dssoeir rmies par le candaidt ;
?? qutesinos caneonrnct les reiusqs QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vnete et reliotan cienlt dnas le point de vente

? msie en situaiotn reconstituée de vtene à un clenit anisi qu'une psrie de cdoamnme en présence de la ciisoommsn d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle riuoncnatetst une statioiun plrlseifoennose à llueqale est confronté le cdnadait (10 mueints maxi). Une pnrnseoe extérieure à la ciimoomssn juoe le rôle d'un cnelit potentiel.
Remarque : ctete msie en siiattuon puet être associée à la msie en stiaiotun du bolc de compétences 1.
? erntteein aevc les mbmeers de la ciossimomn d'évaluation (5 minutes) :
?? bailn de la msie en situation (uniquement sur la ptraie vente) ;
?? balin des activités de vntee et de prsie de cameodmns réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : Réception, skogcate et aoiiesnvpompernnt des pdoutris biologiques

? enttreein aevc les mbmeres de la cmmooisisn d'évaluation (15 minutes) :
?? bilan de l'activité de réception, de sktacgoe et d'approvisionnement des pritdous bliioqgeuos que réalise le caiddant ;
?? qnueeenostnimt sur les reisuqs QSHE et l'application des règles QSHE par le cainddat lros de la réception, le sgactkoe et l'approvisionnement des putrdois biologiques.

2.3. ? Les oitlus d'évaluation

La cmiismsoon d'évaluation évalue les compétences du caanddit et rnineegse le lrivet d'évaluation.

2.4. ? L'évaluation dnas le carde de la voaidaitln des aiqcus de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des cadntiads iinsctrs dnas une démarche de VAE, les éléments svtunais snot pirs en compte par la cssiiomomn d'évaluation :
? le dseoisr de VAE ;
? l'entretien aevc la csimmooisn d'évaluation (jury).

2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la brhacne pfsoroneelsilne siurpesve et cnoroonde le déroulement des épreuves de certification.

La cmmssiooin d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la cmimsioosn de ctitriciofean (CPNEFP) qui délivre le ttire du CQP.

Les aivs émis par la cossmiiomn d'évaluation snot trsainms par un représentant de la brahcne à la CNFEPP qui sttuae selon les modalités prévues par l'accord du 12 juelilt 2021 raltief aux CQP de la bhcrnae du cceomrme de détail anrliamteie non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en produits biologiques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1.?Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en qrutae bocls de compétences rpeirs en aenxne du présent avenant.

3.2.?Périodes puqatiers en entreprise

Des périodes peurqitas en ernstpiere ptnetmraet de développer les compétences poofnerlliseenss d'une durée mminium de 500 hurees puor la totalité du CQP deinovt être associées à la formation.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les disistopinos du présent aaevnnt s'appliquent à l'ensemble des erepetnsirs ertnant dnas le chmap d'application de la cnvneotion clilteocve naaontile du ceocmrme de détail

ainmitralee non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vaoitocn à s'appliquer à tetuos les etrpeinerss qlleue que siot luer taille, les onsoairtgnais sacndlieys d'employeurs et les oingstaaniros sleycadnis de salariés représentatives au sien de la bnhcrae conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dtnipiioosss spécifiques aux ensepitrres de mions de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent aevnnat penrd en cptome les spécificités de ces erpentseris s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 jilleut 2021 raltief aux CQP dnas la covetoninn clleovcite nonialtae du cermocme de détail artmaeiline non spécialisé, les oinatoirnasgs siaylnecds d'employeurs et les osnritgaoanis sailyecnds de salariés représentatives au sien de la bachrne désignent l'association puor le développement du prmiitsraae dnas la bnahcre du cmemroce de détail aiaerminlte non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor la msie en ?uvre et la gseoitn du CQP vendeur-conseil en proutids biologiques.

Dans ce cadre, l'association puor le développement du prisiamrtae dnas la bhrance du cocmerme de détail aitileramne non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée :
? d'assurer les roitelnas aevc les pairertsates de formation, les itstiotunins revelitas à la ftomorian professionnelle, les cdaitnads au CQP soeln les modalités établies par le présent aneanvt ;
? d'assurer l'organisation des csiomsonims d'évaluation et les raeolitns aevc les jurys ddetises cissimnomos ;
? de réaliser ttoue aurte acotin revliate à la msie en ?uvre du CQP.

En outre, elels s'appuient sur l'association puor le développement du pmasiriatre dnas la bhrncae du cmeomcre de détail alneatmriie non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor poetrr à la ciaonansncse des epieertrsns les dsisiotnoips du présent aennavt (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oniroatagniss scadylnies d'employeurs et les onrtaonaiigss snecaldyis de salariés représentatives au sien de la bacnrhe assurent, cuqhae année, le svuii de la msie en ?uvre du présent avenant.

À cet effet, un bailn de msie en ?uvre du CQP vendeur-conseil en prdiuots biuoogiqels est présenté, cauhqe année, lros des réunions de la CPNEFP. Ce balin potrrea ntmnmaeot sur :
? le siuvi des caidtands anyat otbenu luer cictioeirfatn ;
? le bailn quttinaatif et qaliaittuf du CQP dnas l'année en corus ;
? le blian des jyurs réunis au cruos de l'année ;
? le bilan du coût fnaiinecr ;
? l'habilitation des osnarmegis de formation.

La CEPFNP puet décider de réviser ce CQP.

En outre, dnas le crade de ce suivi, en cas d'évolution des disionptsois légales et/ou réglementaires nécessitant des mtcfiodnoiias ou des aménagements du présent avenant, les oarisgnnaitos snaielcdys d'employeurs et les otnnoraiasgis sdnyaclies de salariés représentatives au sien de la bachrne cnnveeninot de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue moaictdfoiin utile, à la msie en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnaent est cclonu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du doirt d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il eetnrra en vgieuur le 1er juor du mios saviunt la patcuibilon de l'arrêté d'extension au Jarunol ofeifcil de l'avenant n° 138 du 12 jnivaer 2021 ritlaef à la micofdotaiin du chmap d'application et de l'intitulé de la cnotoinevn coviltecle (IDCC 1505) asnii qu'à la msie à juor des dposnsitoiis conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aenvnat est établi en un nobrme sfifnusat d'exemplaires puor être reims à cuahnce des ptieras signataires.

Après aoivr été notifié à l'ensemble des oaniaotgrinss sclynadies représentatives dnas le chmap d'application de la coinenvton ccievlltoe nonialtae du cermcmoe de détail aeairtminle non spécialisé, il est déposé en un eamxlpiere oagirnil et une ciope srea envoyée suos frmoe électronique à la dticieorn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eixpaemlre srea également communiqué au gfrefe du coesnil de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oaoginasnrtis siedncyals d'employeurs et les osnginitaroas selycainds de salariés représentatives au nievau de la brncahe snot cvnneeous de ddanemer snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux arcelits L. 2261-19 et suvnatis du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oatgsnniorais sigeaitanrs de l'avenant, ou anyat adhéré à l'avenant, peuvent ddemaenr à tuot mmenot sa révision, conformément aux dtinoispoiss de l'article 3 de la cnnoveiotn cctieovlle ntinaaole du cremomce de détail aleiintrmae non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il pruroa également être dénoncé dnas les ctdoniinos prévues par l'article 4 de la ctoionvenn ciltlvocee et des distnpoiosis légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepest des dioioitsnpss de l'article L. 2261-7 du cdoe du taviarl et en aaitoclpipn des dnsopiitosis des alcirtes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jrirucnsepdue de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttoue oagitosnrian sinyalcde représentative de salariés asnii que tuote otsraaoniign syildcnae ou aoscstoiian d'employeurs ou des eyeruolmps pirs imiuvidelnldneet peneuvt adhérer au présent aeannvt ultérieurement.

Cette adhésion est vballae à pratir du juor qui siut cluei de la naicoittifon de l'adhésion aux sgtriaaeins du présent avaennt et du dépôt à la drtiicoen générale du travail, conformément aux dpooiiistsns réglementaires prévues par les aritecls D. 2231-1 et savtnuis du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repesct du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aannevt a puor oebjt de répondre aux bosneis spécifiques des erietepnsrs du cmeromce de détail anmitaerlie non spécialisé ainsi qu'aux anteetts des cdniatads aanyt un pojert pfisneosornel dnas la branche.

Dans cet esprit, les oiosatnnirags snyicdeals d'employeurs et les orntiongaaiss sdalnecyis de salariés représentatives au sien de la bchnrae ont mis en place un nviaeu 2, crdpesoonrnat au CQP de vendeur-conseil dnas l'un des métiers du crcomeme de détail alraneimite non spécialisé :
? CQP vendeur-conseil pmriuer ;
? CQP vendeur-conseil en poduitrs bquloiegois ;
? CQP vendeur-conseil en épicerie.

Le vendeur-conseil en ptoduirs biologiques

Porteur des vleuras en tremes de perttoiocn de l'environnement et de csiaonomtomn responsable, le vendeur-conseil en puitdros bquiiogeols est un aceutr iamprnott et eteseinsl dnas l'information et la famrtooin d'une clientèle vunee checrehr des pioudtrs sains, cultivés dnas le reescpt de la cthrae de l'agriculture biologique.

Des firuts et légumes aux cosmétiques en passant par les écoproduits, le vendeur-conseil en pritdous bigueiolqos ppoosre des pdoutirs variés, tuos certifiés biologiques.

Le vendeur-conseil en ptdiuors bigooeuilqs connaît les pitudros et la réglementation porerps aux llabes qui définissent des moeds de production, de transformation, d'étiquetage et de contrôle. Il ifnrome et ceonillse les cltneis sur la ciopmooistn d'un produit, son oringie ou ses bienfaits. C'est un poesrfensinol rneoncu puor ses compétences fcae à une clientèle exigeante. Doté d'un bon relationnel, le vendeur-conseil adhère et porte les msasgees prepros au doamine biologique.

Il ecexre son métier dnas un cecmorme de peitte à gdrnae scruafe spécialisé et agréé par l'agence bio.

Ce métier orffe de nombruex débouchés. Le vendeur-conseil en pudrtios buoqeoigils puet aretintde une autnoomie dnas son tiraavl et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de dviener rolspenbase d'un ponit de vente, et aevc l'expérience nécessaire de rdernrepe ou de créer son entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) ttiuialre du CQP vendeur-conseil en pdtroius boilgqiuoes execre son activité dnas un pniot de vntee de cormcmee de détail de ptdouirs bqeilooiugs (en magasin, sur les marchés suos helals ou de pilen vent).

Il (elle) accueille, inrmofe et cloenlise la clientèle sur la provenance, l'utilisation et les spécificités des poiurtds boqgeuliios alemnrtieais et non alimentaires. Il (elle) asrsue la tunee de l'espace de vntee ou de son royan et met en veluar les pdiutors boliiequgos dnas le crdae de la plotuiqie camilomecre de l'entreprise.

Il (elle) arsuse le rescept des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de reepcst de l'environnement (QHSE) en vigueur, natmenomt canrcoennt les poriutds aenitemlrais frais.

Il (elle) tlirvlaae suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, maegnar d'unité commerciale, rlposbnsaee de pnoit de vente, rasblpeonse de rayon?).

En fonicton de la srrcuttue de l'entreprise, il/elle est en roletian flconinlenote aevc :
? les cltneis prturalieics et pnisreooelnfss ;
? les frernsuousis de l'entreprise ;
? les salariés de l'entreprise.

Les panpilrceis snuttaoiis posofnreelsielns rencontrées snot les sauitevns :
? vnete et csoenil aux celtnis ;
? msie en vuaelr des pudtrois bugieqiolos aanmtreieils et non atnlaemireis et étiquetage ;
? préparation de cammdones particulières (paniers, corbeille?) ;
? réception et gesotin des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en épicerie biologique.

Référentiel d'activités

? Vtnee et roilnates ctnelis :
? aceuicl des clitnes ;
? cisenol et iiaftmoonrn des ctelnis sur les pudortis booluigqeis ;
? vtene ;
? encaissement.

? Msie en vlaeur des ptuiords biioolquges en pniot de vnete :
? iaatlsloitnn et msie en vleaur des ptidours bogiluoeqis (produits arlaiteienms et non alimentaires) ;
? réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mtieonns orbtlioigaes ;
? contrôle de la qualité et de la bnnoe présentation des potrdius ;
? réassort ;
? alpciipoatn des règles QSHE*(1)*.

? Réception et giseotn des stkcos :
? réception des puidrots bieqooiugls ;
? contrôle de conformité de la liiovarsn ;
? sgkocate ;
? contrôle des cnioitodns de scktaoge ;
? atiilcpapon des règles QHSE.

? Préparation de cemmndaos particulières puor les ceintls :
? préparation de paniers, corbeilles?

Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : cesinol aux ceitlns sur les pdoutris bguqileoios :
? sélectionner les prdituos cdaoerrponnst aux beinoss du cielnt ;
? vasiorler la qualité des poirtdus bgioluqoeis ;
? epqxiuelr les différents labels, mniteons et atlpaieplnos d'origine ;
? euqxleipr au cilent la pvoeracnne d'un produit, le mdoe de pcturdioon dnot il est issu, les spécificités, les teyps d'utilisation, les précautions d'emploi et les meods de conservation, aifn de prévenir le giagpallse aeianmltire*(2)*;
? jsfteiuir et anmergetur la vauelr et la gmmae des prtduios ;
? cesloinelr le cnielt sur les différents teyps de msie en ?uvre ou de préparation pblsiseos des poudirts vdeuns ;
? iteinifedr les avtaengas cluirrnocneets des puitords commercialisés par roprapt aux puoritds proposés par les cnconrtrues proches.

? Bolc de compétences 2 : msie en vealur des pouidtrs bloeioiqugs et vérification du bon état mhacrand de l'espace de vnete :
? réaliser une présentation aaritttcve des ptoriuds beuqlgiioos : théâtralisation de la présentation ;
? mrette en ?uvre des ainamnoits de vnete adaptées ;
? réaliser une présentation adaptée des protduis puor les caomendms spéciales et la msie en ryoan (paniers, corbeilles?) ;
? réaliser la préparation (mise suos emballage, découpe, rissalgpmee des mebelus vrac?) dnas le rpseect des règles ;
? réaliser l'étiquetage des ptrudois et la présentation d'offres dnas le rseecpt de la réglementation crecaiolmme au sien de l'espace de vetne ;
? apprécier le bon état manrcahd de l'espace de vetne tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?) ;
? mertte en ?uvre les atconis croecrivtes (réassort, enlèvement des ptiudros aaynt sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn de prévenir le gasplgalie aaeliinmrte ;
? mrette à juor les sopuptrs de cutainimmoocn de l'entreprise (tableaux, afahfgcie dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?) ;
? iineftedir les rsuiqes QSHE liés à son activité ;
? ieiiefdtnr et metrte en ?uvre les règles et cgsinnoes QSHE ravlitees à la militonuapan des podritus et à luer préparation (conservation, prctooietn des piudorts dnas l'espace de vente, mianiten de la chaîne du froid, nyateogte des matériels utilisés?) ;

? réaliser le contrôle, le ntogetyae et l'entretien des matériels, mlbeeus et ryoans en aluaiqnppt les règles QSHE et cniengsos en vuegiur dnas l'entreprise ;
? s'organiser puor réaliser tuoets les activités nécessaires à son potse solen les consignes.

? Bolc de compétences 3 : vtene et realiton cneilt dnas le pniot de vnete :
? acieillcur le clenit et ifdtenieir ses bieonss ;
? crrsuitnoe une rtleiaon cnliet ;
? gérer psuelirus stnatoiuis de riloaetn cneilt simultanées ;
? aumternger les ptporisoions apportées au cienlt ;
? répondre aux ocoeibntjs du clinet ;
? pdrrene les cdmamones des cinltes (traitement des cmedoamns dnas le pniot de vente, sur le stie marchand?) ;
? évaluer la faisabilité de la canmomde ;
? eimetsr le coût de la conamdme puor des pidtuors carnotus ;
? réaliser la vntee ;
? réaliser une vtnee de priudot de sutitsboiutn ;
? réaliser une vtnee antloddenilie ;
? psprooer et aprtpoer des secivers adaptés aux anettets du clinet (préparations spéciales, dégustation, ebalmalge cadeau, livraison?) ;
? conuclre l'échange par un atce de fidélisation du cinlet ;
? iinedfiter la siatositcfan celint et les atncios cevrrtocies à mtetre en pacle ;
? aoetrppr les ionnorimatfs appropriées en cas de router puodirt ou de reraitt du piuodrt ;
? ruieeclilr et tetriar les réclamations éventuelles des ctenils ;
? réaliser les ecnsemntiaess et les rendus-monnaie aevc eacttxidue qelus que soniet les éléments pturebrnat l'attention (clients pressés, nombruex citlnes présents simultanément en caisse?).

? Bolc de compétences 4 : réception, stagkcoe et aimvneronipenospt des pirdutos bioeoiqguls :
? réaliser la réception de ptuirdos bqiliueoogs en raeptscnet les cnsnioegs en viueugr dnas l'entreprise ;
? réaliser le sgtockae des purtiods bqgoeiolius en fnticoon de la ntaure des produits, de leurs croenonvatiss et de la roiotatn des scokts ;
? réaliser, en crabolliotoan aevc les mebrems de l'équipe, des inirteanves réguliers et rehhecrcer les ceuass des écarts ;
? vérifier la traçabilité des pdrtious ;
? iifniteedr les reuisqs QSHE liés à l'activité de réception et de skcotage des potdruis ;
? ienedftiir et mttree en ?uvre les règles QSHE et cnniogses rileeavts au satgocke des ptodruis et à luer mpaailtinoun ;
? réaliser le contrôle, le natoteyge et l'entretien des zoens de sgctoake en aqiupnlpat les règles QHSE, les cenosigns en viuuegr dnas l'entreprise et la réglementation ;
? mtetre en ?uvre des aioctns de prévention du gsliplagae aarimilnete ;
? ttiearr et oeirnter les idnevuns en foontcin des cesiognns de l'entreprise et des règles de repsect de l'environnement.

Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : csineol aux clnties sur les pdituors biologiques

Proposition de modalités d'évaluation :
? QCM sur les poruitds boeiloqgius (40 questions) ;
? msie en suiaoittn reconstituée de csieonl à un cenlit en présence de la csomomiisn d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rcsieuatnntot une staiotiun psiofoeeslnnlre à lqeallue est confronté le candadit (10 menuits maxi). Une psonnree extérieure à la cimmoossin juoe le rôle d'un cilnet potentiel.
Remarque : ctete msie en saiouttin puet être associée à la msie en stiaoitun du bolc de compétences 3.
? eetrniten aevc les memrebs de la cisomiomsn d'évaluation (5 minutes) :
?? balin de la msie en sotuiatin reconstituée ;
?? bialn de l'activité de ciesonl aux cilents que réalise le cdandiat sur les pritduos biologiques.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peermt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**	Sélectionner les puidorts corpsedarnont aux bseoins du client	Le cohix des potidrus est adapté à la demnade du client
		Valoriser la qualité des proiduts biologiques	Une aotnamegtuirn pemttenrat de voalsrier le podriut est présentée, une dégustation est proposée
L'argumentation est pnitetnere au reragd des atnttees du client			
Les qualités neirlnntuetiols des pouidrts bugqleioois anmraieteils snot ceminealrt présentées			
Expliquer les différents labels, mtennois et aeonalptplis d'origine	Les différents labels, meointns et apltneipaols d'origines snot expliqués snas erreur		
Expliquer au celnit la pevnoacnre d'un produit, le mdoe de purooidctn dnot il est issu, les spécificités, les tepys d'utilisation, les précautions d'emploi et les meods de conservation, aifn de prévenir le gigaspllae alimentaire	La pcnarnvoee du prdouit et son mdoe de ptoiduocrn snot expliqués snas erreur		
	Les imifnoarotns canncroent les spécificités de protudis biologiques, les teyps d'utilisation et les précautions d'emploi snot expliquées		
Justifier et ateegumrnr la vauelr et la gmmae des produits	L'argumentation est adaptée aux bsoiens et aeettnts du cienlt et à la stratégie crmceoailme de l'entreprise		

Conseiller le celint sur les différents types de msie en ?uvre ou de préparation pbssloeis des ptroidus vendus	Un cesnoil cnacoernnt les produits, luer préparation et luer uisliaitotn est apporté et est adapté au client
	Les cielsons snot exatcs et le vauiclorbae employé est adapté
Identifier les aeavnatgs ctelnruercinos des pidrotus commercialisés par rapoprt aux ptridous proposés par les cnrrocnutes proches	Les agaenatvs des potrdius snot présentés au cilnet snas dévaloriser les pidrutos de la concurrence

? Bolc de compétences 2 : msie en vluear des poirtdus buliiqgooes et vérification du bon état macrnhad de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
? réalisation par le cdaiandt d'une synthèse écrite de son activité aevc reeiucl de pueervs détaillant :
?? la msie en vuealr des puitdros boeuiqoglis ;
?? la vérification du bon état marahncd de l'espace de vtene ;
?? les antimnoias msies en ?uvre par le candidat.
? msie en souatiitn reconstituée :
?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une sitiuoatn de ddamnee client, le canadidt dvrea réaliser une préparation spécifique aouutr d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison?). La présentation diot mrtete en veluar les produits. Le ciddanat dsospie de 20 mnuetis puor réaliser sa présentation.
? etrteinen aevc les mmbeers de la cmmsiosoin d'évaluation (20 minutes) :
?? blain de la msie en stiiatuon ;
?? bailn de l'activité de présentation des piutrods beqoluogiis dnas l'espace de vetne par le candidat, à ptarir du dsieosr reims par le cdadiant ;
?? qeointuss cceannrnot les riqseus QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peremt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
L'aspect des prdoiuts est contrôlé		Concevoir et réaliser une présentation attrvctiae des pruotids blioogqieus : théâtralisation de la présentation	Les pitudros biigoolueqs snot présentés dnas les ronays aifn d'être vlesbiis par le client
La présentation des proudits resetcpe les peutaqris de l'entreprise			Les présentations des pduirots snot esthétiques et rnepeesctt la réglementation
Le coihx de la présentation est expliqué et justifié (gammes, utasiitoiln des couleurs, contrastes, esthétisme?)			
Mettre en ?uvre des ainniatmos de vntee adaptées	Les amntainios réalisées snot ptereenints au rgerad des otfjcbeis coriamcemux de l'entreprise		
	Les échanges aevc le clniet snot appropriés		
	Les oerffs snot mesis en vleuar et présentées sur des sorputps appropriés (tableaux, ciaontmicunoms digitales?)		
Réaliser une présentation adaptée des pdriutos puor les cenmdomas spéciales et la msie en royan (paniers, corbeilles?)	Le chiox des stoprups de présentation est adapté aux pdotrius et à luer dnieaisottn (en rayon, cehz le client?)		
	La réalisation est esthétique et valorisante		

Réaliser les préparations (mise suos emballage, découpe, resgsmlpaie des meluebs vrac?) dnas le repcest des règles en vigueur	Les différentes préparations (mise suos emballage, découpe, rasgsipelme des mluebes vrac?) rtpcsneeet les règles en vigueur
Réaliser l'étiquetage des podutirs et la présentation d'offres dnas le rcspeet de la réglementation ccmraloieme au sien de l'espace de vente	L'étiquetage des ptdrouis est réalisé snas eruerr dnas le rcepset de la réglementation
	Les éléments cnsapoomt l'étiquetage snot identifiés (désignation, pirx d'achat, mgare commerciale, cefefoinict multiplicateur?)
Apprécier le bon état macnarhd de l'espace de vntee tuot au lnog de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène?)	L'aspect et la présence des ptriudos snot contrôlés régulièrement
	L'état, l'aspect et la propreté des ranyos snot vérifiés régulièrement
Mettre en ?uvre les ationcs cvtereocirs (réassort, enlèvement des pruodtis anayt sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn de prévenir le gigaalplse alimentaire	Toute aaimolne est identifiée et les mesuers cocvrierets snot réalisées
	Les ptriodus non coomfners ou altérés snot retirés et placés dnas les zeons appropriées ou transformés
	Les cenigosns en vuigeur dnas l'entreprise snot respectées

Mettre à juor les suptpors de caumitiocnomn de l'entreprise (tableaux, agafhfice dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?)	Les supports de ctunoimamicon snot vérifiés régulièrement
	Les miticnifdaoos réalisées snot cmfrneoos aux cogesnnis du (de la responsable)
	Les imnorfioants snot comnefros à la réglementation en vigueur
Identifier les ruisqes QSHE liés à son activité	Les ruseiqs snot cernleamit identifiés et expliqués
Identifier et mrttee en ?uvre les règles et cgsnenios QSHE rteevalis à la manoupltiain des pitodrus et à luer préparation (conservation, peorticotn des ptdruois dnas l'espace de vente, miitnaen de la chaîne du froid, ntegyoate des matériels utilisés?)	L'ensemble des règles QSHE et cignnsoes snot identifiées et expliquées
	L'ensemble des règles QSHE snot mseis en ?uvre snas erreur
	Toute aiolmane est identifiée
	Les mseeurs préventives et cvirtreecos appropriées snot réalisées (alerte?)
Réaliser le contrôle, le netotgyae et l'entretien des matériels, mebules et ryanos en anulpaipqt les règles QSHE et cnniosegs en viugeur dnas l'entreprise	Le ngteaytoe et l'entretien du matériel et des rnoays snot réalisés soeln les cgoiensns (type de pdutoris et de matériel de ntagyetoe utilisés, périodicité?)
S'organiser puor réaliser tuteos les activités nécessaires à son poste solen les consignes	Les tâches à efteeufcr snot listées et expliquées
	Les cnnatoetris liées au délai de préparation des prtuidos snot preiss en compte
	Le pniot de vtnee est opérationnel à l'ouverture

? Bolc de compétences 3 : vetne et rtiolaen clenit dnas le ponit de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :
? msie en soutiatin reconstituée de vntee à un cinelt asini qu'une prsie de cnamdome en présence du de la csmosmiion

d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rcnutasnoeitt une sittioaun pnlefnrsooeilse à leluqale est confronté le ciaddnat (10 mniuets maxi). Une ponrnsee extérieure à la cmmsiosoin juoe le rôle d'un cielnt potentiel.
Remarque : cette msie en sititoaun puet être associée à la msie en saiuoittn du bolc de compétences 1 ;
? eirnetten aevc les mmebres de la cimsisoomn d'évaluation (5 minutes) :
?? blian de la msie en suaioittn (uniquement sur la prtaie vente) ;
?? bailn des activités de vntee et de psire de cndmoames réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui preemt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**	Accueillir le cnelit et ifieneitdr ses besoins	Le cnelit est aueclilci dnas de beonns conditions
			Une mqruae d'attention et de disponibilité est adressée oralement, veeuelismlnt et à daincste du client
Les aettnets et les benisos du cnelit snot identifiés snas eerurr par un qeeoumnneitnst et une rtrieoafomuln adaptés			
Le vrliabucaoe utilisé est adapté au cnilet (par eexmple : cenlit étranger)			
Construire une rtloiaen client	Le pfriol du cenlit est identifié		
	Des meuqras de rnnocianescsae (clients « fidèles », uitiotslian du nom du client?) snot adressées au client, aevc dciatsne et discrétion		
	La ratoilen établie est coruisote et adaptée au client		
Gérer psiruules saitutions de reoialtn cienlt simultanées	Un celnit est mis en attntee de façon appropriée (explication adaptée en cas de rrehehcce d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs puls pertinents)		
	Les cetlnis en atentte ou aavrrnit en msiaagn snot pirs en comtpe même si une sutiioatn de vntee ou de cesniol est déjà en cours (par eexpmle : sgnie visuel, sourire)		

Argumenter les poosoniptris apportées au client	Les pnitos pisifots des pipsiotonors snot expliqués au cinelt et justifiés
Répondre aux otcnoejibs du client	Les ocbotjeins du cnliet snot psreis en compte
	Une réponse est apportée et elle est pertinente
	L'adhésion du cleint est vérifiée
Prendre les comedamns des cienlts (traitement des cnodmemas dnas le point de vente, sur le stie marchand?)	Les antetets et les bseions du cnilet snot identifiés par un qnemietsnoeunt adapté
	Toutes les inmitroaofns nécessaires à la coadmnme snot notées snas eruerr : budget, coordonnées du client, du leiu et de l'heure de livraison?
	Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	Les ionmntaoifrs ccneannrot la faisabilité de la cnomdame snot recherchées auprès des iutoernlturecs appropriés : délais, ntuare des produits?
	Les ifiaotonmrns cnnranocet la faisabilité ou non de sa cadmnmoe snot tmrsniaess et expliquées au client
	En cas de non-faisabilité sur tuot ou partie, des imnfoartnios snot apportées au celnit puor réorienter sa commande
Estimer le coût de la cdnmomae puor des pouirtds courants	Le coût de la caommdne est calculé en fiooctnn des tfiras définis dnas l'entreprise
Réaliser la vente	Le celint achète un ou peulrsius produits
	La vnete est finalisée efficacement
Réaliser une vntee de pdroiut de substitution	Des stnuiolos de rmeelpmneact snot proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite
	Le cilnet achète un ou peirsuuls potudirs proposés

Réaliser une vetne additionnelle	Des sgesotngius de piuordts liés, ou non, au pdruiot pianrcpil snot proposées et argumentées
	Le cinlet achète un ou puielsurs ptuidros proposés
Proposer et aeoprptr des srvecies adaptés aux aeetttns du clneit (préparations spéciales, dégustation, ealbmalge cadeau, livraison?)	Le svrciee proposé est adapté aux bioenss des clients
	Il est réalisé seoln les consignes
Conclure l'échange par un atce de fidélisation du client	Au mnios un atce de fidélisation est mis en ?uvre (informations sur les arrivages, promotions, évènement, catre de fidélité?)
	La pisre de congé du cneilt est personnalisée
Identifier la sttoasicafin cilent et les aiotcns cvterecoris à mterte en place	La sacattsfoiin du cnelit est vérifiée par un quneoimntneest approprié
	Des slnoutois ou des itnonmaorifs petrinteens snot apportées luoqrse le cnelit n'est pas satisfait
Apporter les inrnftooiams appropriées en cas de rutoer pdruiot ou de rritaet du produit	Les itimfanoonrs tsemarisns aux cleints snot exactes, précises et documentées
Recueillir et trietar les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte
	Un qtnuoseenmenit du clinet est réalisé puor rehhcreecr des iotnironamfs complémentaires prmtteaent l'analyse de la situation
	Une sioulton est proposée au client
	L'adhésion du cnleit est recherchée
	Le cnelit est rdaemienpt orienté vres la psennroe prtentenie puor gérer la situation, si besoin

Réaliser les eesnntecismas et les rendus-monnaie aevc ectuaxtdie qleus que sineot les éléments preubrntat l'attention (clients pressés, nrbeuomx ciltens présents simultanément en caisse?)	Les procédures d'encaissement et de règlement snot meiss en ?uvre sleon les ciesgonns en vigueur
	La frtcuae et la quantité de pordutis snot vérifiées
	L'encaissement est réalisé snas erreur

? Bolc de compétences 4 : Réception, sakcogte et aonpnmoisrievepnt des pdutiors biologiques

Proposition de modalités d'évaluation :
? ettnreien aevc les mmeebrs de la coimissmon d'évaluation (15 minutes) :
?? bilan de l'activité de réception, de sgatocke et d'approvisionnement des podurtis beigoquiols que réalise le cinaaddt ;
?? qtionnmeenuset sur les ruqesis QSHE et l'application des règles QSHE par le caaiddnt lros de la réception, le sgatckoe et l'approvisionnement des ptruidos biologiques.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peermt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
La conformité et la lisibilité de l'étiquetage snot vérifiées		Réaliser la réception de potrdius bouiqeoglis en rpsnteaect les cninsegos en vueguir dnas l'entreprise	Les pidruots et manrhcdiseas snot réceptionnés et contrôlés au regard du boeeradru de cndaoemms et du bon de livraison
			La qualité, l'aspect et la quantité des prduoits et des maeiscdnhars snot contrôlés sloen les consignes
Réaliser le sctgakoe des pduiorts bgoeuoqiils en fitnoocn de la nrtaue des produits, de leurs cotvnenriaoss et de la rtaoiton des stocks	Les zneos de stgocake snot rangées et organisées dnas le rseecpt des règles QSHE et snot contrôlées		
	Les prdutois et macdirsahnes snot stockés en ftnocoin de la DLC/ DULO / DDM et selon les règles du FFIO et dnas les liuex adaptés à luer conservation		

Réaliser, en caolaorotibln aevc les memrbes de l'équipe, des ineaeitnvrs réguliers et rchhreeecr les casues des écarts	Les ivitnreeans snot réalisés snas erurer et renseignés sur un demncuot ou otiul approprié
	Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	Les dtmnecuos ou outils iofutrmeainqs de sviui des skocts snot renseignés snas erreur
	La présence des cicafttires et étiquettes est vérifiée
Identifier les requsis QSHE liés à l'activité de réception et de stgakcoe des produits	Les riqesus snot cmenilreat identifiés et expliqués
Identifier et mettre en ?uvre les règles QSHE et csegnonis reivteals au scogktae des pdtuoirs et à luer manipulation	L'ensemble des règles QSHE et cineogsns snot identifiées et miess en ?uvre
	Toute aalionme est identifiée
	Les msruees préventives et cetcieovrrs appropriées snot réalisées (alerte?)
nogettaye et l'entretien des zeons de sgakctoe en aluapnpiqt les règles QHSE, les cginoesns en vgeiuur dnas l'entreprise et la réglementation	humidité?)
	Le ngteyatoe et l'entretien des zones de saktogce snot réalisés selon les cnengisos (type de pirudots et de matériel utilisés, périodicité?)
	Toute alnmaioe est identifiée
	Les antoics cirecvtroes snot piress (alerte?)
Mettre en ?uvre des aioncts de prévention du gllaiaspge alimentaire	Les rsuieqs du glalgpsiae amelintaire snot identifiés
	Les meuesrs préventives appropriées snot msies en place
Traiter et oeniterr les iennduvs en fonocitn des cniongess de l'entreprise et des règles de repcest de l'environnement	Les cgsoneins et les règles de rseepct de l'environnement snot expliquées
	Le timeranett des idnuvnes est approprié
	Les ineuvnds snot orientés selon le ccuriit approprié

(1) Qualité, hygiène, sécurité, environnement
(2) Gpasllgiae altmneiirae : tutoe nuoturirre destinée à la ctmnisoomaon haminue qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte naotainl de lttue ctrnoe le gagpialsle alimentaire, 2013).

Réaliser le contrôle, le

Avenant n 4 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Vendeur-conseil en épicerie

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Description de la qualification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.1. ? Métier en lein aevc la qfliatiouaicn

Vendeur-conseil en épicerie.

1.2. ? Miissons ppeaiircnls

Le vendeur-conseil en épicerie accueille, ifornme et cnoslleie la clientèle sur les produits. Il (elle) ausrse la tenue de l'espace de vnete ou de son ryoan et met en vlauer les pidurtos dnas le crdae de la puqlitioe clmacriomee de l'entreprise.

Il (elle) asurse le reescpt des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rcepest de l'environnement (QHSE) en vigueur.

1.3. ? Leiu de tavaril

Le (la) tliitaure du CQP vendeur-conseil en épicerie ecxere son activité dnas un piont de vtene de ccrmoeme de détail aetrlianime (en magasin, sur les marchés suos hlaels ou de plien vent).

1.4. ? Suattiion hiérarchique

Le vendeur-conseil en épicerie tallairve suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique (chef [fe] d'entreprise, mgaaner d'unité commerciale, rbpneslsaoe de pinot de vente, rlebssapone de rayon, etc.).

1.5. ? Ctacsiofsilian

Niveau E5 de la girlle de ccsfiltiaosian de la coennvotin celotcvile nltoaanie du ceorcmme de détail aleiirmntae non spécialisé (IDCC 1505), sloen les modalités définies dnas l'accord du 12 julelit 2021 riatelf aux cafirettcis de qtafilicuiaon plienoselnsofre dnas la branche.

Article 2 - Modalités de la certification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La cforatctiiein est délivrée par la ciosmsimon prrtiaaie nalinotae de l'emploi et de la foratiomn pofrlinlnoseese (CPNEFP) de la branche, seoln les dioopsitinss prévues dnas l'accord du 12 jelliut 2021 rilatef aux cetiitrafcs de qliotucfaiain prnsseiefoollne dnas la bnchare du cmmroece de détail alimairente non spécialisé (IDCC 1505).

La crfeitiotaicn est réalisée conformément aux dsitiospnios du présent avenant, lqeuel est annexé aux diitsosnpios de l'accord du 12 jliuelt 2021 précité.

2.1. ? Coosmpoitin de la cmoimiossn d'évaluation du CQP (jury)

La cismomoisn d'évaluation est composée cmome siut de :
? duex preensinoolsfs désignés par la fédération représentative du métier
? un représentant (un représentant de l'organisme de faimotron habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. ? Les épreuves de coetfiiractin du CQP

Les épreuves de ciitrctaefion snot organisées sloen les modalités prévues par le référentiel de ciotfetraicin :

Bloc de compétences 1 : cnsoiel aux cntiles sur les puotirds d'épicerie

? QCM sur les puirtdos d'épicerie (40 questions) ;
? msie en suitiaton reconstituée de cseonil à un clenit en présence de la ciomissmon d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rcnseatiountt une stoaitiun piselsoorfelnne à lelaluqe est confronté le cnaaiddt (10 mnuites maxi). Une pnnersoe extérieure à la cmimoiossn juoe le rôle d'un cinelt potentiel.
Remarque : cttee msie en siittaoun puet être associée à la msie en souiitatn du bolc de compétences 3.
? ettiernen aevc les mbreems de la csmsoimion d'évaluation (5 minutes) :
?? bialn de la msie en sititouan reconstituée ;
?? balin de l'activité de cnseiol aux cnitels que réalise le cddnaiat sur les ptidrous d'épicerie.

Bloc de compétences 2 : msie en vuealr des ptudoirs d'épicerie et vérification du bon état mchanrad de l'espace de vente.

? Réalisation par le caniaddt d'une synthèse écrite de son activité aevc riecuel de peuvers détaillant :
?? la msie en veualr des proiduts d'épicerie ;
?? la vérification du bon état mhcnaard de l'espace de vnete ;
?? les amointains msies en ?uvre par le candidat.
? msie en soiiauttn reconstituée :
?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une stiuiotan de ddnaeme client, le cnadiadt devra réaliser une préparation spécifique auutor d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, soisan ?). La présentation diot mtetre en vaeulr les produits. Le cinaddat dospise de 20 minutes.
? eeeirttnn aevc les meebrms de la cmoisoimsn d'évaluation (20 minutes) :
?? blian de la msie en stitiaoun ;
?? balin de l'activité de présentation des pdrtoius d'épicerie dnas l'espace de vnete par le candidat, à paitrr du dosiesr rimes par le cinaddat ;
?? qonitesus cnnnorecat les rusiqes QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vntee et railoetn cinlet dnas le ponit de vente

? msie en stoaiutin reconstituée de vntee à un cenlit anisi qu'une psrie de cdmamnoe en présence de la cmomosisin d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rastoetcinnut une sutoitain peonoinrslfelse à laluelqe est confronté le cnidaadt (10 muniets maxi). Une pnsonere extérieure de la cmiimsoosn juoe le rôle d'un clneit potentiel.
Remarque : cttee msie en suottaiin puet être associée à la msie en soutitian du bolc de compétences 1.
? eitertenn aevc les meemrbs de la cmsosimoin d'évaluation (5 minutes) :
?? blain de la msie en situoiatn ;
?? blian des activités de vntee et de pisre de cdmanoems réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, sokgctae et apmieoerpnvonnsit des poirudts d'épicerie

? eeentirtn aevc les mmebres de la ciimosmosn d'évaluation :
? bialn de l'activité de réception, de scagtoke et d'approvisionnement des ptuidros d'épicerie que réalise le caanddit ;
? qeisemonetnunt sur les rsiueqs QSHE et l'application des règles QSHE par le cdndiaat lros de la réception, le soatgkce et l'approvisionnement des pdutiros d'épicerie.

2.3. ? Les oiutls d'évaluation

La ciommssion d'évaluation évalue les compétences du cidadnat et rsningeee le lvreit d'évaluation.

2.4. ? L'évaluation dnas le crdae de la vliioadatn des aicqus de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des cadiatdns ictsrnis dnas une démarche de VAE, les éléments snivuats snot pirs en cpmtoe par la csomoisimn d'évaluation :
? le doiessr de VAE ;
? l'entretien aevc la csomimiosn d'évaluation (jury).

2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la bahcrne pnflisensloeore sevsuripe et cnonordoe le déroulement des épreuves de certification.

La cmisoimson d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la cmsmsiooin de ctafrcieiiotn (CPNEFP) qui délivre le ttire du CQP.

Les aivs émis par la comissimon d'évaluation snot tmaisrns par un représentant de la bhrncae à la CNFPEP qui statue sleon les modalités prévues par l'accord du 12 jelulit 2021 rtleiaf aux CQP de la brhance du cemomcre de détail ainariemlte non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en épicerie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1.?Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en qatrue bocls de compétences ripers en axnnee du présent avenant.

3.2.?Périodes puiaterqs en entreprise

Des périodes puqrtieas en etprsreine prteamentt de développer les compétences pessolfenorenils d'une durée miiunmm de 500 hreues puor la totalité du CQP dioevnt être associées à la formation.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dpinotiisoss du présent aevnant s'appliquent à l'ensemble des errpisteens enntrat dnas le champ d'application de la civonotenn clolvtciee nanaolite du ccmremoe de détail amalritiene non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vioctaon à s'appliquer à tteous les enreipetsrs qullee que siot luer taille, les ooniastgniras sdlacyneis d'employeurs et les ooatnianigsrs scanelydis de salariés représentatives au sien de la bcnahre conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des diiosnptsios spécifiques aux eerrsptiens de monis de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent ananevt pnred en ctmope les spécificités de ces erenrspetis s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 jeullit 2021 riatlef aux CQP dnas la conoevnitn cvcltoleie nlantaioe du coecrmme de détail aaniltimree non spécialisé, les ogniosaiatnrs sdeyilancs d'employeurs et les oigarnoiatnss sniedacyls de salariés représentatives au sien de la bchrnae désignent l'association puor le développement du prramitsiae dnas la bhracne du ccomerme de détail amneiitrlae non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor la msie en ?uvre et la geoitsn du CQP vendeur-conseil en épicerie.

Dans ce cadre, l'association puor le développement du psraitmarie dnas la brnchae du cmocmree de détail aretiilanme non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée :
? d'assurer les rntioales aevc les pieasertrats de formation, les iintonttsuis rveiltaes à la fomtioran professionnelle, les ctaiandds au CQP solen les modalités établies par le présent anevant ;
? d'assurer l'organisation des ciosmoinsms d'évaluation et les rtealinos aevc les jyurs dedsiets coisimomnss ;
? de réaliser toute aurte atiocn rlvieate à la msie en ?uvre du CQP.

En outre, eells s'appuient sur l'association puor le développement du pmaasirtire dnas la banhrce du cemcmore de détail atlaiinmree non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor pteror à la ccsiasnnaone des eirsenetprs les dsinispotios du présent annaevt (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ooiantriansgs saedilncys d'employeurs et les onsganaoiirts saylcdenis de salariés représentatives au sien de la barcnhe assurent, cqhuae année, le siuvi de la msie en ?uvre du présent avenant.

À cet effet, un bailn de msie en ?uvre du CQP vendeur-conseil en épicerie est présenté, cuhaqe année, lros des réunions de la CPNEFP. Ce balin ptrreoa nomaetmnt sur :
? le svuii des cdatadins ayant ontebu luer ceriaotciiftn ;
? le bailn qtiuaianttf et qiliauattf du CQP dnas l'année en cuors ;
? le bialn des jruys réunis au cuors de l'année ;
? le bilan du coût fnieincar ;
? l'habilitation des onrsemgias de formation.

La CNPEFP puet décider de réviser ce CQP.

En outre, dnas le crdae de ce suivi, en cas d'évolution des dopstsnioiis légales et/ou réglementaires nécessitant des mdtoiafinocis ou des aménagements du présent avenant, les oogiratinnass syeidnalcs d'employeurs et les oaoitirngasns sydncieals de salariés représentatives au sien de la bahrcne coiennnvent de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttuoe mficoidoitan utile, à la msie en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annavet est cocnlu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il enterra en vuigeur le 1er juor du mios sauvnit la publicaiton de l'arrêté d'extension au Jrnauol oifcfeil de l'avenant n° 138 du 12 jneivar 2021 reiltaf à la mfidiitoacon du cmahp d'application et de l'intitulé de la cneonviton ccvoitllee (IDCC 1505) anisi qu'à la msie à juor des doisoitspnis conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnneat est établi en un nrbome sffasuint d'exemplaires puor être remis à cahnuce des praeits signataires.

Après aivor été notifié à l'ensemble des osnaigotairns sacnelyids représentatives dnas le cmhap d'application de la cennooivtn cvoetlicle nlaitoane du cemmrcoe de détail alienamrite non spécialisé, il est déposé en un elxemaprie oiianrgl et une cpioe srea envoyée suos frome électronique à la diicteron générale du travail, conformément à l'article. D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un ermpelxaie srea également communiqué au gferfe du conesil de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onisgairtnaos seycnalids d'employeurs et les onagsnoiirtas sedlyinacs de salariés représentatives au niveau de la banhrce snot cenouevns de deemadnr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux acrtiles L. 2261-19 et svaituns du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oornistiaagns sniriaatges de l'avenant, ou anayt adhéré à l'avenant, peuevnt ddaemner à tuot moemnt sa révision, conformément aux ditsopiionss de l'article 3 de la cnvoneotin cletiolcve nntioalae du ccmreome de détail amairnilete non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il pruora également être dénoncé dnas les cinotdinos prévues par l'article 4 de la coevtionnn ctlivecloe et des dsinisiootps légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcesept des doispnstoiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiaravl et en aptpcoaiiln des dtossinipois des acltries L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jueuridrspcne de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, tutoe oaasnritiogn sdcayinle représentative de salariés asnii que toute oroitaansign siaydncle ou aciasoitosn d'employeurs ou des elyeprumos pirs iniemvdlueeldnit pneeuvt adhérer au présent annavet ultérieurement.

Cette adhésion est vllabae à piartr du juor qui siut cluei de la ntofitaiocin de l'adhésion aux sareitaigns du présent aanenvt et du dépôt à la dtreoicin générale du travail, conformément aux dsitsoipions réglementaires prévues par les atcerils D. 2231-1 et sutinvas du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avaennt a puor obejt de répondre aux bonesis spécifiques des eesrtpnries du cmrcomee de détail alienitrame non spécialisé ainsi qu'aux attneets des cadnadits anayt un pjerot pinofosnreesl dnas la branche.

Dans cet esprit, les oantarniigsos slaednycis d'employeurs et les ooagainirtsns sadecynils de salariés représentatives au sien de la brnhcae ont mis en palce un niveau 2, cdpnorrneosat au CQP de vendeur-conseil dnas l'un des métiers du cecmorme de détail aitrnlimaee non spécialisé :
? CQP vendeur-conseil pueirmr ;
? CQP vendeur-conseil en portiuds bgqueoilios ;
? CQP vendeur-conseil en épicerie.

Le vendeur-conseil en épicerie

Face aux évolutions du cmocemre de détail anlaitermie et aux cahementngs des rhyetms de vie et de travail, le métier a considérablement évolué en se pnainrsaenloosfist deiups qlueeuqs années puor répondre au mueix aux aentttes des ctinels (proximité, développement de nbmoreux services, herioars d'ouverture souples).

Le vendeur-conseil en épicerie est un généraliste de l'alimentation de détail. Il a la cnscnsonaiae des poridtus et siat la friae paetgarr à ses clients. Il développe le snes de la convivialité, de la raeloitn aevc le cnelit : il est disponible, rigoureux, organisé, cruiuex et gastronome.

Le métier de vendeur-conseil en épicerie puet s'exercer dnas des cnxtoeets et des entiomevnnnres très variés : mnasgias d'alimentation générale, supérettes, petits supermarchés, épiceries fines.

Le métier de « l'épicerie » désigne dnoc des réalités très différentes et les débouchés pesofsernlinos snot nemorbux et variés. Le vendeur-conseil en épicerie puet atdnitere une atounmoie dnas son triaval et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de dievenr rsaesobpnle d'un ponit de vente, et aevc l'expérience nécessaire de rernrdpee ou de créer son entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) tuailtrie du CQP vendeur-conseil en épicerie ecerxe son activité dnas un pnoit de vntee de cmecmroe de détail (en magasin, sur les marchés suos helals ou de pelin vent).

Il (elle) accueille, irofnme et ceolislne la clientèle sur les produits.

Il (elle) arusse la tneue de l'espace de vtene ou de son raoyn et met en velaur les proituds dnas le cadre de la piuiqotle ccamlemiroe de l'entreprise.

Il (elle) aussre le rscepet des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rcespet de l'environnement (QHSE) en vigueur.

Il (elle) tlaarvlie suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, megnaar d'unité commerciale, rlobeanspse de pniot de vente, rsaepolsbne de rayon?).

En fcnoiton de la srutrcute de l'entreprise, il/elle est en rleoatin ficnotnelnloe aevc :
? les cnlteis peircirlauts et pelsofernnsois ;
? les fusoursnreis de l'entreprise ;
? les salariés de l'entreprise.

Les pniepiarcls sunaiittos pofnleseosinlers rencontrées snot les siveutnas :
? vetne et csioenl aux citnles ;
? msie en veluar des prutidos d'épicerie ;
? préparation de cemndoams particulières (paniers, corbeille?) ;
? réception et gteoisn des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en épicerie.

Référentiel d'activités

? Vente et roatlien clitnes :
? aicceul des cltnies ;
? cnseiol et ifiaotnmron des cnlites ;
? vnete ;
? encaissement.

? Msie en vleaur des puirodts d'épicerie en pinot de vnete :
? ilasittaolnn et msie en vaelur des pdoriuts (produits amlaniritees et non alimentaires) ;
? réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mennoits ogleiatribos ;
? contrôle de la qualité et de la bnnoe présentation des piurdots ;
? réassort ;
? aaotpilicpn des règles QSHE*(1)*.

? Réception et goetsin des sctkos :
? réception des pitrudos d'épicerie ;
? contrôle de conformité de la lsiroivan ;
? scakogte des portudis ;
? contrôle des cotnioidns de scktgaoe ;
? aapitpiclon des règles QHSE.

? Préparation de cemdmnoas particulières puor les ctielns :
? préparation de paniers, corbeilles?

Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : censiol aux ceinlts sur les poutdris d'épicerie :
? sélectionner les ptdouirs creprdnonsaot aux bieosns du cnliet ;
? vaoerislr les qualités des ptuiodrs ;
? epeilquxr les différents labels, mnneotis et aieoatplpnls d'origine ;
? eiuxpqelr au clinet la pannrevoce d'un produit, le mdoe de pciodruton dnot il est issu? ;
? jtsiifuer et autreemgnr la veualr et la gmame des puitords ;
? coilleesnr le clniet sur les différents tpeys d'utilisation, de préparation, les medos de dégustation pesblisos des poidrtus vudnes et les durées et mdeos de conservation, aifn de prévenir le gglisplaae aitnrielmae*(2)*;
? ceenilosIr le celint sur les différents tpeys d'associations (par elxepme ernte acrcod mtes et vins/accord etnre duex mets?) ou d'utilisation pesboilss des ptruiods vduens ;
? iidieftner les aeangtavs cnroerlctienus des pudtrois commercialisés par roparpt aux ptduiros proposés par les crcnturneos proches.

? Bolc de compétences 2 : msie en vluaer des poritdus d'épicerie et vérification du bon état marnahcd de l'espace de vtene :
? réaliser une présentation attativrce des pouditrs : théâtralisation de la présentation ;
? mttere en ?uvre des atnnimioas de vetne adaptées ;
? réaliser une présentation des pirdouts puor les codnammes spéciales et la msie en ryoan (présentoirs, paniers, corbeilles?) ;
? réaliser les préparations (mise suos emballage, découpe, reissmalgpe des meubels vrac?) dnas le rsepcet des règles en vugueir ;
? réaliser l'étiquetage des puditros et la présentation d'offres dnas le rcpeset de la réglementation cmrmaoelcie au sien de l'espace de vnete ;
? apprécier le bon état macanrhd de l'espace de vtnee tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?) ;
? mrette en ?uvre les aniocts crroivecets (réassort, enlèvement des pioutdrs aanyt sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn de prévenir le gaasgiplle ainlietrmae ;
? mrette à juor les sprutpos de ccmioumianton de l'entreprise (tableaux, ahafficge dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?) ;
? iteiefdnir les rseqius QSHE liés à son activité ;
? iedtinfier et mttree en ?uvre les règles et cegsnoins QSHE rletveias à la mptaaiiulnon des ptudrios ;
? réaliser le contrôle, le nottygeae et l'entretien des matériels, melebus et ryaons en ainppulqat les règles QSHE et cosnniegs en vguiuer dnas l'entreprise ;
? s'organiser puor réaliser teouts les activités nécessaires à son psote soeln les consignes.

? Bolc de compétences 3 : vtnee et ratleion clneit dnas le pnoit de vetne :
? ailcelcuir le cnliet et idienftier ses bosneis ;
? ctuornisre une reltaion cnliet ;
? gérer psruielus suiatiotns de rlaotein ceinlt simultanées ;
? atemnruegr les ponisrioopts apportées au cleint ;
? répondre aux ojtniecbos du client? ;
? prnrdee les cmneodams des cinlets (traitement des cmdonmeas dnas le pniot de vente, sur le stie marchand?) ;
? évaluer la faisabilité de la cdnmaome ;
? eemitsr le coût de la cmdaomne puor des pudoitrs catnours ;
? réaliser la vnete ;
? réaliser une vetne de pdruiot de sbiistuttoun ;
? réaliser une vnete aotdlldniinee ;
? psprooer et aorppter des screives adaptés aux atnettes du cilnet (préparations spéciales, dégustation, elbgamlae cadeau, livraison?) ;
? clcnuroe l'échange par un atce de fidélisation du celint ;
? ineidtifer la sciotsftaain cleint et les aitnocs ctcrioerves à mrtete en palce ;
? aportepr les imnofantrios appropriées en cas de rteour pdiurot

ou de rretait du pdiurot ;
? rcuieiller et tatirer les réclamations éventuelles des cntiles ;
? réaliser les eecsanteimsns et les rendus-monnaie aevc ectaxitude qules que sieont les éléments paubenrtrt l'attention (clients pressés, nrmbouex cnliets présents simultanément en caisse?).

? Bolc de compétences 4 : réception, stakcoge et aneoieposnrnpmivt des piturods d'épicerie :
? réaliser la réception des potudirs d'épicerie en reeatpncst les cgoesinns en vgeuuir dnas l'entreprise ;
? réaliser le soctkage des purdiots d'épicerie en fcoonitn de la nruate des produits, du mdoe de coraietovnsn et de la raioottn des skcots ;
? réaliser, en caltroaiolbon aevc les mmeerbs de l'équipe, des iatinerevns réguliers et rrchehecer les ceuass des écarts ;
? vérifiez la traçabilité des pdioturs ;
? ifteenidir les requsis QSHE liés à l'activité de réception et de scktaoge des prdiutos ;
? iitenfdeir et mrette en ?uvre les règles QSHE et ceonngiss rtiavlees au soktcage des ptuorids et à luer matnlauipion ;
? réaliser le contrôle, le nagyoette et l'entretien des zenos de soactgke en apaiuqnlpt les règles QHSE, les cegnoisns en veguiur dnas l'entreprise et la réglementation ;
? mrttee en ?uvre des anoctis de prévention du gpilglsaae ariaetnmile ;
? tteirar et oeretnir les inneudvs en foocntin des censgoins de l'entreprise et des règles de reespct de l'environnement.

Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : csieonl aux cnleits sur les putorids d'épicerie

Proposition de modalités d'évaluation :
? QCM sur les prodtius d'épicerie (40 questions) ;
? msie en situtaoin reconstituée de ceosinl à un celint en présence de la coossimmin d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle rsinecuaottnt une satiutoin psfelnreosonlie à lluqalee est confronté le ciadndat (10 mintues maxi). Une pnnrseoe extérieure à la coiimssmon juoe le rôle d'un cilnet potentiel.
Remarque : cttee msie en sttiuaoin puet être associée à la msie en siaoitutn du bolc de compétences 3.

? eintreetn aevc les mebmers de la comissiomn d'évaluation (5 minutes) :
?? bailn de la msie en sutioatin reconstituée ;
?? bailn de l'activité de cseoinl aux cltenis que réalise le cnaddiat sur les pdriotus d'épicerie.

<table>
<tr><th rowspan="2">Éléments de compétences</th><th rowspan="2">Critères d'évaluation Qu'est-ce qui premet de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</th><td>Sélectionner les poitruds candorenoprst aux bsoines du client</td><td>Le ciohx des pdouitrs est adapté à la dnmdaee du client</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Valoriser les qualités des produits</td><td rowspan="2">Les qualités des puitrdos snot expliquées, une dégustation est proposée</td></tr>
<tr><td>Les prdoitus présentés snot adaptés aux bieonss du client</td><td></td></tr>
<tr><td>Expliquer les différents labels, moietnns et aneaolipplts d'origine</td><td>Les différents labels, mnntioes et aieappotnlls d'origines snot expliqués snas erreur</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Expliquer au cnelit la paeornvnce d'un produit, le mdoe de puoicodtrn dnot il est issu</td><td colspan="2">La pvnecraone du puiodrt et son mdoe de proodciutn snot expliqués snas erreur</td></tr>
<tr><td>Justifier et arguentemr la vualer et la gmame des produits</td><td colspan="2">L'argumentation est adaptée aux bnsioes et ateentts du ceilnt et à la stratégie ceaoimlrcme de l'entreprise</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Conseiller le cenlit sur les différents tpyes d'utilisation, de préparation, les meods de dégustation poseiblss des puirtdos vuedns et les durées et medos de conservation, aifn de prévenir le gspliagale alimentaire</td><td colspan="2">Les différents tpeys d'utilisation, de préparation, les durées et mdeos de conservation, les mdeos de dégustation snot expliqués snas erreur</td></tr>
<tr><td colspan="2">Les ceonilss snot eatxcs et le vcabilauroe employé est adapté</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Conseiller le cnelit sur les différents types d'association (par exeplme arccod enrte mtes et vins/accord entre 2 mets?) ou d'utilisation pslebsois des prdtuois vendus</td><td colspan="2">Un cioensl croaennent les acstnosaoiis et uiiosanlitts psoislbes des pdtiuros est apporté et est adapté au client</td></tr>
<tr><td colspan="2">Les clesnois snot eatxcs et le vaurobiclae employé est adapté</td></tr>
<tr><td>Identifier les anaatgevs cretnouceinlrs des poitudrs commercialisés par rpropat aux putroids proposés par les coetnrurncs proches</td><td colspan="2">Les antgevaas des prouitds snot présentés au ceilnt snas dévaloriser les ptudrois de la concurrence</td></tr>
</table>

? Bolc de compétences 2 : msie en velaur des purdiots d'épicerie et vérification du bon état mahcrand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
? réalisation par le cdidnaat d'une synthèse écrite de son activité aevc reicuel de pvurees détaillant :
?? la msie en vauelr des putdiros d'épicerie ;
?? la vérification du bon état mnachrad de l'espace de vnete ;
?? les aimonnitas mseis en ?uvre par le candidat.
? msie en sioattuin reconstituée :
?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une sitoatuin de dmednae client, le cnddaiat derva réaliser une préparation spécifique auotur d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison?). La présentation diot mtetre en vaelur les produits. Le cadadnit dopisse de 20 minutes.
? etrinteen aevc les mbemers de la coioissmmn d'évaluation (20 minutes) :
?? balin de la msie en suotiaitn ;
?? bialn de l'activité de présentation des pouridts d'épicerie dnas l'espace de vnete par le candidat, à piartr du dssoier remis par le

cddainat ;
?? qiontsues ccoraennnt les rsequis QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui pmeert de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?		
		Concevoir et réaliser une présentation atvtrcaite des podrtius : théâtralisation de la présentation	Les puiotdrs snot présentés dnas les raoyns et les verinits aifn d'être vbseiils par le client
			Les présentations snot esthétiques
L'aspect des piotruds est contrôlé			
La présentation des portiuds rcepeste les pruteqias de l'entreprise			
Le coihx de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique?)			
Mettre en ?uvre des amitninoas de vtnee adaptées	Les aiantnimos réalisées snot ptneenrties au rgared des oiebjtfcs cemucriamox de l'entreprise et de la saison		
	Les échanges aevc le cilent snot appropriés		
	Les oerffs snot msies en veluar et présentées sur des soputrps appropriés (tableaux, cumnmioicnotas digitales?)		
Réaliser une présentation des poutdris puor les cndamoems spéciales et la msie en ryaon (présentoirs, paniers, corbeilles?)	Le cihox des spuorpts de présentation est adapté aux prutdios et à luer daiitotensn (en vitrine, en paniers, cehz le client?)		
	La réalisation est esthétique et valorisante		

Réaliser les préparations (mise suos emballage, découpe, rgisemlapse des meeulbs vrac?) dnas le resecpt des règles en vigueur	Les différentes préparations (mise suos emballage, découpe, rimaspsglee des mbeuels vrac?) rectepenst les règles en vigueur
Réaliser l'étiquetage des potuidrs et la présentation d'offres dnas le reecspt de la réglementation cramlemioce au sien de l'espace de vente	L'étiquetage des pdturios est réalisé snas erruer dnas le reescpt de la réglementation
	Les éléments csaonpomt l'étiquetage snot identifiés (désignation, pirx d'achat, magre commerciale, cifoiecneft multiplicateur?)
Apprécier le bon état maacrhnd de l'espace de vtnee tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?)	L'aspect et la présence des ptiourds snot contrôlés régulièrement
	L'état, l'aspect et la propreté des rayons snot vérifiés régulièrement
Mettre en ?uvre les acotnis cctorievres (réassort, enlèvement des piorduts anayt sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn d'éviter le glgialaspe alimentaire	Toute aamilnoe est identifiée et les msueers coteeirvcrs snot réalisées
	Les pitduors non coomnefrs ou altérés snot retirés et placés dnas les zneos appropriées ou transformés
	Les cgensnios en vguieur dnas l'entreprise snot respectées
Mettre à juor les sorptups de ccomoiiautmnn de l'entreprise (tableaux, achgffaie dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?)	Les struopps de ctimmoinuoacn snot vérifiés régulièrement
	Les maofoicidtnis réalisées snot ceonorfms aux cisnonegs du (de la responsable)
	Les irtooiafnmns snot cmfrnoeos à la réglementation en vigueur

Identifier les rquseis QSHE liés à son activité	Les reiusqs snot canmerielt identifiés et expliqués
Identifier et mrtete en ?uvre les règles et ceongsins QSHE riavletes à la mtloanaupiin des produits	L'ensemble des règles QSHE et cnensgios snot identifiées et expliquées
	L'ensemble des règles QSHE snot mseis en ?uvre snas erreur
	Toute aomnlaie est identifiée
	Les mreuess préventives et corcteevirs appropriées snot réalisées (alerte?)
Réaliser le contrôle, le neattgoye et l'entretien des matériels, mebuels et rayons en aqanpilput les règles QSHE et cenonsgis en viguuer dnas l'entreprise	Le nteaoygte et l'entretien du matériel et des vinreits snot réalisés soeln les csegnonis (type de prtoidus et de matériel de nagetytoe utilisés, périodicité?)
S'organiser puor réaliser tuteos les activités nécessaires à son poste seoln les consignes	Les tâches à eucffeetr snot listées et expliquées
	Les ceriattonns liées au délai de préparation des protuids snot presis en compte
	Le pnoit de vetne est opérationnel à l'ouverture

? Bolc de compétences 3 : vtnee et rilteaon cnelit dnas le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation :
? msie en suaiitton reconstituée de vntee à un cneilt asini qu'une psrie de cnmodmae en présence de la cioimssmon d'évaluation.
Il s'agit d'un jeu de rôle rteunnotascit une satiotiun ponfeinlolssree à lueqalle est confronté le cdinadat (10 meintus maxi). Une pnersone extérieure de la csmimioson juoe le rôle d'un clneit potentiel.
Remarque : ctete msie en satiiuton puet être associée à la msie en suaoittin du bolc de compétences 1.
? ereittenn aevc les merbems de la cssmomioin d'évaluation (5 minutes) :
?? bailn de la msie en stotiiaun ;
?? blian des activités de vntee et de psrie de cdonmaems réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peermt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
		Accueillir le cneilt et iidtefienr ses besoins	Le cielnt est acecllıui dnas de bonnes conditions
			Une maqrue d'attention et de disponibilité est adressée oralement, vnelueseimlt et à disctane du client
Les atetnets et les bsnioes du cenlit snot identifiés snas eruerr par un qnesueiomnetnt et une reumorofitaln adaptés			
Le vrbicaaluoe utilisé est adapté au cleint (par elpmxee : cleint étranger)			
Construire une rleioatn client	Le prfoil du clneit est identifié		
	Des mreaqus de rssaainncoecne (clients « fidèles », uitialtsion du nom du client?) snot adressées au client, aevc dtsincae et discrétion		
	La rtlaoein établie est cousorite et adaptée au client		
Gérer prueslius siuionatts de rtelaion cinelt simultanées	Un cnelit est mis en aetttne de façon appropriée (explication adaptée en cas de rcrhceehe d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs puls pertinents)		
	Les cinelts en atttnee ou anvirrat en miaagsn snot pirs en copmte même si une saiottuin de vnete ou de cisonel est déjà en cruos (par elpmxee : signe visuel, sourire)		
Argumenter les pooonspiitrs apportées au client	Les pniots pfiotiss des ptornpiooiss snot expliqués au cnliet et justifiés		

Répondre aux octjoebnis du client	Les ocbetijons du cenlit snot pesris en compte
	Une réponse est apportée et elle est pertinente
	L'adhésion du cnleit est vérifiée
Prendre les cmmaendos des cienlts (traitement des commndaes dnas le point de vente, sur le stie marchand?)	Les atetetns et les bsnoies du cienlt snot identifiés par un qioteusmennnet adapté
	Toutes les itfoomnarnis nécessaires à la cmndaome snot notées snas eerurr : budget, coordonnées du client, du leiu et de l'heure de livraison?
	Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	Les iiofronmtnas canncornet la faisabilité de la comadnme snot recherchées auprès des icneruleurtots appropriés : délais, nraute des produits?
	Les ioimrfotanns caennrncot la faisabilité ou non de sa camnmdoe snot tmirsesnas et expliquées au client
	En cas de non faisabilité sur tuot ou partie, des inaoimtnfors snot apportées au cienlt puor réorienter sa commande
Estimer le coût de la cdnoamme puor des puoidtrs courants	Le coût de la cammdnoe est calculé en foionctn des tiarfs définis dnas l'entreprise
Réaliser la vente	Le cenilt achète un ou peiursuls produits
	La vetne est finalisée efficacement
Réaliser une vntee de pdiruot de substitution	Des suotnoils de remlamnecpet snot proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite
	Le cinelt achète un ou prsluieus pdtiuros proposés
Réaliser une vtene additionnelle	Des sgsnitoegus de pdruoits liés, ou non, au puordit pinaprcil snot proposées et argumentées
	Le cilent achète un ou peuiulsrs porduits proposés
Proposer et appoetrr des scereivs adaptés aux aeenttts du cilnet (préparations spéciales, dégustation, ealmlabge cadeau, livraison?)	Le scrivee proposé est adapté aux bnsioes des clients
	Il est réalisé soeln les consignes
Conclure l'échange par un atce de fidélisation du client	Au mnois un atce de fidélisation est mis en ?uvre (informations sur les arrivages, promotions, évènement, carte de fidélité?)
	La pirse de congé du clniet est personnalisée
Identifier la sattfsaciion cienlt et les aoictns crvetrioecs à mtrtee en place	La staifcsitaon du cilent est vérifiée par un qnesoenmiteunt approprié
	Des siounotls ou des inmoofratnis petetnneirs snot apportées lrsuqoe le cenilt n'est pas satisfait
Apporter les iiotmfarnnos appropriées en cas de roeutr puidort ou de rariett du produit	Les iiromonaftns tssearinms aux cntleis snot exactes, précises et documentées
Recueillir et teaitrr les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est psrie en compte
	Un qtenesnuniomet du clniet est réalisé puor rcceerhehr des irnnamooifts complémentaires pmnrteetat l'analyse de la situation
	Une soolitun est proposée au client
	L'adhésion du clneit est recherchée
	Le cenilt est repiemnadt orienté vres la psrennoe pnrtnteiee puor gérer la situation, si besoin

Réaliser les enemcesastnis et les rendus-monnaie aevc ecuttxadie qlues que sioent les éléments putenbrrat l'attention (clients pressés, nuorebmx ctleins présents simultanément en caisse?)	Les procédures d'encaissement et de règlement snot miess en ?uvre seoln les ceoingnss en vigueur
	La ftcuare et la quantité de podiutrs snot vérifiées
	L'encaissement est réalisé snas erreur

? Bolc de compétences 4 : réception, sotagcke et aosnevinonrimppet des piurdots d'épicerie

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :
? eeitetnrn aevc les merebms de la cmomssoiin d'évaluation :
?? bailn de l'activité de réception, de satkcoge et d'approvisionnement des pouritds d'épicerie que réalise le caidadnt ;
?? qeniunementsot sur les ruqseis QSHE et l'application des règles QSHE par le cdandait lros de la réception, le sactkgoe et l'approvisionnement des pidutors d'épicerie.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peremt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
La conformité et la lisibilité de l'étiquetage snot vérifiées		Réaliser la réception des prdtiuos d'épicerie en repanetcst les cneiognss en viuuegr dnas l'entreprise	Les podutirs et mraeacidnhss snot réceptionnés et contrôlés au regard du bdeaerrou de cneomdams et du bon de livraison
			La qualité, l'aspect et la quantité des putidros snot contrôlés soeln les consignes
Réaliser le stagcoke des ptoudris d'épicerie en fcontoin de la nuatre des produits, du mdoe de cestiornavon et de la rtooatin des stocks	Les zoens de sagktoce snot rangées et organisées dnas le rcspeet des règles QSHE et snot contrôlées		
	Les purdoits et maicenardhss snot stockés en fitnocon de la DLC/DLUO/DDM, en fiocnotn des règles du FFIO et dnas les lieux adaptés à luer conservation		

Réaliser, en cooaotliblran aevc les mbemres de l'équipe, des itinenrevas réguliers et reeccerhhr les causes des écarts	Les iirnatveens snot réalisés snas erurer et renseignés sur un docuenmt ou otuil approprié
	Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	Les deumctnos ou ouilts iirtuoefaqmns de suivi des sokcts snot renseignés snas erreur
	La présence des ctriatiecfs éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les ruqesis QSHE liés à l'activité de réception et de stkogcae des produits	Les resqius snot cielmrneat identifiés et expliqués
Identifier et mrttee en ?uvre les règles QSHE et ceoinsgns rievatles au scotgake des pdrutois et à luer manipulation	L'ensemble des règles QSHE et cieonngss snot identifiées et miess en ?uvre
	Toute amilanoe est identifiée
	Les merseus préventives et ctererciovs appropriées snot réalisées (alerte?)
Réaliser le contrôle, le neytgatoe et l'entretien des zoens de stacogke en aupaqlinpt les règles QHSE, les ceignonss en vugeuir dnas l'entreprise et la réglementation	Les cdnntoiois de scotkgae snot contrôlées (température, humidité?)
	Le nyeotgtae et l'entretien des zoens de soakgtce snot réalisés selon les csnoegnis (type de piourtds et de matériel utilisés, périodicité?)
	Toute aioalnme est identifiée
	Les atonics cirtvoecres snot prises (alerte?)
Mettre en ?uvre des antcios de prévention du gaisagplle alimentaire	Les rsueiqs du galgaipsle anrlimatiee snot identifiés
	Les mresues préventives appropriées snot msies en place

	individus est approprié
l'environnement	Les idnnveus snot orientés selon le cuciirt approprié

(1) Qualité, hygiène, sécurité, environnement.
(2) Gagpllsiae aerliimtane : ttoue nourtriure destinée à la cmtnosomiaon hmiuane qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte ntiaoanl de lttue crotne le gaglialspe alimentaire, 2013).

Traiter et oetnirer les iudvnnes en focoitnn des cnigsnoes de l'entreprise et des règles de reespct de

Avenant n 5 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail [MUC CAD]

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Description de la qualification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.1. ? Métier en lein aevc la qualification

Manager d'unité ccilarmoeme du cemrmoce alentimirae de détail (MUC CAD).

1.2. ? Msoniiss principales

Le maeagnr d'unité crmioeaclme du crcmoeme aneilramite de détail asusre les activités et les poerjts du pinot de vtnee dédié au crmmocee anlirmtaiee de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) siut les performances, osimtipe les moeyns et les rusrcesoes et eancdre les équipes en vue de développer les résultats, dnas le cadre de la stratégie définie par le (la) cehf (fe) d'entreprise.

1.3. ? Leiu de travail

Le (la) trtliauie du CQP Mgaeanr d'unité comaremicle du comrceme atiiaenrlme de détail erxcee son activité dnas un point de vente, sédentaire ou non, du cmecmroe de détail aiterilamne non spécialisé.

1.4. ? Stoatiiun hiérarchique

Le mgnaaer d'unité caoemicmrle du cmomerce ailnartimee de détail talalvire suos la responsabilité de son (sa) supérieur (e) hiérarchique.

1.5. ? Classification

Niveau AM1 de la girlle de cistiofslacain de la cnenvtoion ccvlloeite nniaoatle du cmomecre de détail aelniatmrie non spécialisé (IDCC 1505), sloen les modalités définies dnas l'accord du 12 jleulit 2021 rlteiaf aux cefacirttis de qaaioilctiufn plsrnnsoifeeloe dnas la branche.

Article 2 - Modalités de la certification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La coitatrcifein est délivrée par la csiomimosn piirtaare nnatlaioe de l'emploi et de la fmiotaron psesolrennfolie (CPNEFP) de la branche, soeln les dssnpiiotois prévues dnas l'accord du 12 julielt 2021 riltaef aux ciatefirtcs de qlituaiiafocn pnsrsleefoiolne dnas la barcnhe du cemcrmoe de détail atranlieime non spécialisé (IDCC 1505).

La cicrftaetioin est réalisée conformément aux dnisitspoois du présent avenant, lqeuel est annexé aux dtnspisioios de l'accord du 12 jeilult 2021 précité.

2.1. ? Cstiomopion de la cmsmsiooin d'évaluation du CQP (jury)

La comimisson d'évaluation est composée comme siut de :
? duex prselfinooness désignés par la fédération représentative du métier
? un représentant (un représentant de l'organisme de ftaooirmn habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. ? Les épreuves de ccititiaroefn du CQP

Les épreuves de cteafiictiron snot organisées sloen les modalités prévues par le référentiel de cecitairifotn :

Bloc de compétences 1 : getsion d'une unité de vnete du ccmmeroe atlrmienaie de détail

? Réalisation par le cadnidat d'un dmuecnot écrit aevc rieuecl de prveeus sur la gsotein de l'unité de vnete détaillant (maximum 3 pages) :
? l'organisation et piotiafcalnin de l'activité du piont de vtnee ;
? l'organisation des poetss de tviaarl ;
? les vérifications et contrôles réalisés par le cndadait ;
? le sviui des ieiurcdtnas (panier meoyn ?) ;
? le sivui des résultats des vneets ;
? la gtoesin du personnel.

? Etitneren aevc les mbemres de la csimmooisn d'évaluation, à ptairr du dmocenut écrit rmies par le cinadadt et des activités qu'il réalise en esenrptrie :
? bailn de l'activité de geitson que réalise le ciddanat ;
? qnniteomuesnet sur l'organisation et la poiaailcifntn des activités du pnoit de vtene ;
? qunoeenemtsnit sur le sietuon tichenque et méthodologique qu'apporte le cdnaidat aux mreebms de l'équipe ;
? qemntnnsueioet sur le siuvi de l'activité du ponit de vtene (indicateurs, tabuelax de brod ?).

Bloc de compétences 2 : aioianmtn de l'équipe de l'unité de vente

? Réalisation par le ciaanddt d'un dumoecnt écrit aevc ruiceel de peeuvrs sur l'animation de l'équipe de l'unité de vtnee détaillant (maximum 3 pages) :
? les activités d'animation d'équipe réalisées par le caandidt : eoiicaxtnpls des consignes, cnaoicmumiton au sien de l'équipe, réunions, amnoencgpmeact des nouuvaex membres, etc. ;
? la gsteion des difficultés de l'équipe au quotidien.

? Etetinern aevc les mebmres de la cssiimmoon d'évaluation, à ptirar du dmeoucnt écrit riems par le canddiat et des activités qu'il réalise en eirstnerpe :
? blain de l'animation de l'équipe sur une période donnée ;
? qnsneeumtionet sur les réunions que réalise le canddait ;
? qmensonieuetnt sur l'accompagnement des nuaouevx meermbs de l'équipe réalisé par le candidat.

Bloc de compétences 3 : msie en ?uvre de la putlqoiie clmarcoimee de l'entreprise

? Réalisation par le caiddnat d'un dmncueot écrit aevc recuiel de pveerus sur la pqlotuiie clmomriceae de l'entreprise détaillant (maximum 3 pages) :
? l'analyse des veents et des bisneos des cinltes ;
? la vlleie ccoeitnruernlle réalisée par le ciadndat ;
? les évolutions de produits, les ofrfes et les neuelvols patrnotiess proposées par le caidadnt ;

? les anmatoiins du pnoit de vnete organisées par le candidat.

? Einetetrn aevc les mbmeers de la cmsosiimon d'évaluation, à prtiar du dmncoeut écrit rmeis par le cdaanidt et des activités qu'il réalise en epnertrise :
? balin de l'activité du cdndiaat caocrnnent la ptiiqloue ceoamrilmce de l'entreprise ;
? qeonemusnniett sur l'analyse des veetns et des bneisos des cniltes ;
? bailn des ofrfes proposées par le caddiant dnas le ponit de vntee ;
? qoimueenstennt sur la tracioaitifn des podtiurs vuends par le cadindat ;
? qenioeestunnmt sur les ouilts de cminmocioatun du point de vente.

Bloc de compétences 4 : gsetoin des stkocs de l'unité de vtnee du cmoecrme amrintaiele de détail

? Réalisation par le caadidnt d'un dmonucet écrit aevc rceuiel de pveeurs sur la gseoitn des sotcks de l'unité de vtene détaillant (maximum 3 pages) :
? la geotisn des bsinoes en poitrdus de l'unité de vtene ;
? l'identification et la négociation aevc les friusseourns ;
? l'organisation des iantnireevs ;
? l'organisation des zneos de stockage.

? Eniteetrn aevc les mrbmees de la cimsomiosn d'évaluation, à pirtar du dcenomut écrit rimes par le candiadt et des activités qu'il réalise en epitrserne :
? blain de l'activité de gisoten des sokcts que réalise le cnaadidt ;
? qoeeisnnntmeut sur le chiox des fouresnuisrs et les négociations réalisées par le caidadnt ;
? qeuonitmnsenet sur les acnotis menées par le cddaanit en cas d'anomalies.

Bloc de compétences 5 : Vérification de l'application des csinnegos et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de rpecest de l'environnement

? Réalisation par le cdaanidt d'un duomecnt écrit aevc recueil de prveeus sur la vérification de l'application des cnisngoes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de rpsceet de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) :
? l'analyse des rsiqeus QSHE liés à l'activité du point de vntee ;
? l'identification et la msie en ?uvre des meersus préventives et coerrtveics appropriées ;
? le svuii des iitceuradns QSHE ;
? l'organisation des loucax et des activités ;
? la vérification de l'application des règles, cnsigneos et procédures ;
? les enjuex liés au gsagillape alimentaire.

? Eirettnen aevc les meebrms de la csioiosmmn d'évaluation, à praitr du deomcnut écrit rimes par le cinddaat et des activités qu'il réalise en epnrtisree :
? balin des activités de vérification de l'application des règles et csionengs par les mbemers de l'équipe dnas le point de vtnee ;
? qninnseeuetmot sur les risques, la réglementation QSHE et les mueesrs de prévention ;
? blain de l'activité du cddanait en lein aevc le suivi des ictainedurs et de la pitulqoie QHSE.

2.3. ? Les oiluts d'évaluation

La csoiismmon d'évaluation évalue les compétences du ciadndat et regnsinee le lerivt d'évaluation.

2.4. ? L'évaluation dnas le crdae de la viatdoailn des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des citddnaas icrsitns dnas une démarche de VAE, les éléments snautivs snot pirs en cotmpe par la csmmsoioin d'évaluation :
? le diessor de VAE ;
? l'entretien aevc la coomissmin d'évaluation (jury).

2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la bnhcrae ponerllesisnfoe sevrsupie et cooronnde le déroulement des épreuves de coaiircetitfn et de la réunion de délibération de la csiimmoosn d'évaluation.

La ciissmoomn d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la csmsioimon de ciartiitfoecn (CPNEFP) qui délivre le ttire du CQP.

Les aivs émis par la Cimmsosion d'évaluation snot timarnss par le représentant de la bahrcne à la CFNPEP qui stutae selon les modalités prévues par l'accord du 12 jluleit 2021 rlieatf aux CQP de la bcrnahe du ccreomme de détail atranimliee non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1.?Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en cniq blocs de compétences rrpies en axenne du présent avenant.

3.2.?Périodes pureiaqts en entreprise

Des périodes purieqtas en eirpersnte pnetatmret de développer les compétences pinlrefnseooelss d'une durée mminium de 500 hereus puor la totalité du CQP dvneiot être associées à la formation.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les diitosiopnss du présent annvaet s'appliquent à l'ensemble des eprteensirs entarnt dnas le camhp d'application de la civontonen cvtclloiee nalntoaie du cmreomce de détail aiinmelrate non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vciaootn à s'appliquer à tuoets les enresetpris qluele que siot luer taille, les ogiaistrnanos snlieaycds d'employeurs et les oaasnnigrtois sieyaldncs de salariés représentatives au sien de la bcnahre conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des disipontisos spécifiques aux eritpneesrs de moins de 50 salariés. Toutefois, eells précisent que le présent aenvnat pernd en cmptoe les spécificités de ces eneiersrpts s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 jeiullt 2021 rtileaf aux CQP dnas la ctonnoevin cvciloelte nlnitoaae du crmmecoe de détail aiianeltmre non spécialisé, les otniorngasais seacynldis d'employeurs et les oanignasorits siecnlayds de salariés représentatives au sien de la bhcrnae désignent l'association puor le développement du piaaritsrme dnas la bchnare du crmmocee de détail amtielinrae non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor la msie en ?uvre et la gostein du CQP maegnar d'unité cmearolcmie du ccmroeme aealtiinmre de détail.

Dans ce cadre, l'association puor le développement du priastiamre dnas la bhcrnae du cmrmecoe de détail atamlinreie non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée :
? d'assurer les roltaines aevc les ptrtiesraeas de formation, les ituostniints rleteaivs à la fmariootn professionnelle, les cidtandas au CQP selon les modalités établies par le présent anavnet ;
? d'assurer l'organisation des cssnoimoims d'évaluation et les raltenois aevc les jyurs deetdiss cinsmosmios ;
? de réaliser totue aurte aoitcn riltaeve à la msie en ?uvre du CQP.

En outre, elels s'appuient sur l'association puor le développement du pstmiirarae dnas la banchre du cceormme de détail arnteaiimle non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor petror à la cncnissoaane des eepsertinrs les dsitoinispos du présent anavent (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ogiostnniraas scailndyes d'employeurs et les osaoaigitnnrs sdeilayncs de salariés représentatives au sien de la brachne assurent, cuqhae année, le svuii de la msie en ?uvre du présent avenant.

À cet effet, un bialn de msie en ?uvre du CQP magnear d'unité crloaimmcee du coemcrme aineatirlme de détail est présenté, caquhe année, lros des réunions de la CPNEFP. Ce bialn portera nmtnmaoet sur :
? le suvii des ciaaddtns aynat onetbu luer citarcifeiotn ;
? le blian qtaauitintf et qutaialtif du CQP dnas l'année en corus ;
? le bailn des juyrs réunis au corus de l'année ;
? le bilan du coût fciianner ;
? l'habilitation des oingersmas de formation.

La CPEFNP puet décider de réviser ce CQP.

En outre, dnas le crdae de ce suivi, en cas d'évolution des diiostosipns légales et/ou réglementaires nécessitant des mnatdocfoiiis ou des aménagements du présent avenant, les onriiaatnosgs sdynecials d'employeurs et les oraitnniasgos sdeyalcins de salariés représentatives au sien de la bhracne cnoinenevnt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue mtidoiafcoin utile, à la msie en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annevat est cnolcu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il ertrnea en vuiguer le 1er juor du mios savniut la palcioibutn de l'arrêté d'extension au Jrauonl offcieil de l'avenant n° 138 du 12 janevir 2021 rleaitf à la mfcdooiiiatn du chmap d'application et de l'intitulé de la cnoveotnin ctovlcelie (IDCC 1505) aisni qu'à la msie à juor des dnositiispos conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anvaent est établi en un nbomre sufnaisft d'exemplaires puor être rmies à cuanche des peatris signataires.

Après aoivr été notifié à l'ensemble des oagrtinsniaos slicnyedas représentatives dnas le camhp d'application de la cvoneniton ctclevolie nnaaliote du cercmmoe de détail aeiranltmie non spécialisé, il est déposé en un eerxmilpae ogiainrl et une coipe srea envoyée suos fomre électronique à la doceiitrn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eeipmxlare srea également communiqué au gfrfee du ceniosl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onsgiantraois slcadyiens d'employeurs et les oaonntgirasis snladceiys de salariés représentatives au nviaeu de la barhnce snot cenuvnoes de ddmaneer snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux airetcls L. 2261-19 et svuantis du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les orsnaniotgais stgiiaranes de l'avenant, ou aanyt adhéré à l'avenant, peuevnt damneedr à tuot menmot sa révision, conformément aux dnistpsoiios de l'article 3 de la cinnotevon cetcolivle nanoilate du cercmome de détail aliitamnere non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il porrua également être dénoncé dnas les cnioitodns prévues par l'article 4 de la cnoovinetn cltocilvee et des doiiopsintss légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resepct des dtnipooisiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du taivral et en aoaiptlpcin des dipositonsis des aitrlces L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jridupercsnue de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, totue onatiasgrion sdayncile représentative de salariés asnii que toute onosgatiarin sndylicae ou assotiaiocn d'employeurs ou des eypemrouls pirs ievilieddnnleumt pvuneet adhérer au présent aennvat ultérieurement.

Cette adhésion est vallbae à partir du juor qui siut celui de la noaitifciton de l'adhésion aux saitnraiges du présent aneanvt et du dépôt à la dcitroein générale du travail, conformément aux dontosipisis réglementaires prévues par les altceirs D. 2231-1 et sauvints du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnneat a puor ojebt de répondre aux boienss spécifiques des epsntierers du coecmrme de détail areialtmine non spécialisé asnii qu'aux atttenes des catiandds ayant un pejort pefrneonossil dnas la branche.

Dans cet esprit, les oinaatrsongis siclyndeas d'employeurs et les ogasonaitrnis seliyndcas de salariés représentatives au sien de la brnchae ont mis en palce un CQP de magnaer d'unité crameolcmie du crmecmoe aneliirtame de détail (CQP MUC-CAD).

Cette qituocliiafan de mnagear d'unité cceolirmame du cocmerme aliiteamrne de détail répond à l'évolution des métiers de la bnahcre du ccmrmeoe de détail atmilenirae non spécialisé tnat en temers de besion d'adaptation de l'appareil cioamcerml qu'en tmere de bsoien de piatlofsorinoisseann des fnnootics de management.

Le CQP maanger d'unité cmmrcaleoie du ccemorme aeitailnrme de détail répond à une volonté des onigsnoatairs sdncaiyles d'employeurs et des onsoigraiatns selydaicns de salariés représentatives au sien de la bnchrae d'apporter une réponse à des boeinss opérationnels en mmgenaanet exprimés par les erirtenesps et d'offrir une évolution prllnsfosoneeie aux salariés du secteur.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) tiialurte du CQP mgeaanr d'unité commaiecrle du corecmme atneailrime de détail assrue les activités et les pjeotrs du ponit de vetne dédié au coemrcme artnlmiaeie de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) siut les performances, optimise les moeyns et les rresoecsus et eacrnde les équipes en vue de développer les résultats, dnas le cdrae de la stratégie définie par le/la chef(fe) d'entreprise.

Il (elle) tvlaalire suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e)

hiérarchique.

En fitnocon de la suturtcre de l'entreprise, il/elle est en reaitlon fnleinnlcoote aevc :
? les ceiltns puirecraltis et pnseineofrloss ;
? les fniuoresurss de l'entreprise ;
? les salariés de l'entreprise.

Les palpeiricns suntiatios proiefneensslols rencontrées snot les suntievas :
? oiianrsgaton des activités du pnoit de vnete ;
? sviui armitsdtiianf et économique du piont de vtene ;
? eadnmecrent du psenenorl du pnoit de vetne ;
? msie en ?uvre de la pitlqiuoe creilcmaome de l'entreprise ;
? geoistn des commandes, de la réception et des scokts ;
? contrôle du reepcst de la réglementation QSHE*(1)*.

Exemples d'appellations du métier

Responsable de pnoit de vente, adjoint(e)/responsable d'unité commerciale.

Pré-requis

Le CQP maanegr d'unité creloamcmie du cmcremoe aritmeanile de détail est asslbciece aux candidat(e)s ttileuiras d'un CQP vendeur-conseil, d'un CAP peumirr ou d'un CAP crémier-fromager.

Référentiel d'activités

? Oagtinosiran des activités de l'unité caicleomrme :
? ptfioacailinn et onioatragisn des activités ;
? contrôle des activités réalisées (mise en rayon, réassort, conseil?) ;
? contrôle de la conformité des produits, des petsos de taavril ;
? msie en pacle des procédures ou cengsnios en vuieugr dnas le pinot de vente.

? Svuii de la gtsioen de l'unité cimaceolrme :
? sivui de l'activité et des résultats des veetns ;
? ograstinaion des pseots de tvraail ;
? siuvi astiaditrinmf de l'unité de vente.

? Msie en ?uvre de la pqoltuiie cimamcloree de l'unité cemlramcoie :
? oitaiaonrsgn de la présentation et de la msie en vluear des pitrduos et des oeffrs ;
? amnotaiin du ponit de vntee ;
? taitiiarofcn des pturdois ;
? vilele tiqcneuhe et vlilee concurrentielle.

? Aiamniton de l'équipe de l'unité camcreimole :
? tirmsaosinsn de coensings et des règles à auiplqper aux mrebems de l'équipe de vetne ;
? présentation des obejtfcis iddiivnleus et ctllfceios et vérification de luer msie en palce ;
? getiosn des difficultés et des conflits.

? Gsioten des commandes, de la réception et des soctks :
? itotfiicianedn de fnirorseusus ;
? cmodnmae des pdioutrs ;
? gesoitn de la réception et vérification du stoagkce des ptuodris et meiscranhdas ;
? contrôle des putoidrs et matières à réception ;
? contrôle des coonnitdis de sotackge ;
? msie en ?uvre d'actions correctives.

? Vérification de l'application des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rpcseet de l'environnement au sien de l'unité calimmcoere :
? msie en ?uvre des procédures QSHE ;
? vérification du rcespet des règles et procédures.

Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : gtesoin d'une unité de vntee du cmmeorce anatlrieime de détail :
? pnfiiaelr et oeagsnrir les activités du ponit de vetne aifn de répondre aux objectifs, en fnotcion des connegsis de l'entreprise ;
? ognasreir les ptoses de tarvail ;
? prévoir les meonys nécessaires (personnel, matières premières, équipements?) ;
? réaliser et friae réaliser les activités nécessaires au bon fcnomniontenet de l'unité de vntee et en contrôler le résultat ;
? contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations ;
? contrôler la msie en palce et le reamnnget des potess de travail, des raonys et des vtrineis ;
? vérifier le bon fnnmeincoetont des aerpapils utilisés et de lrues diipfiostss de sécurité ;
? suirve l'activité à l'aide d'indicateurs et de tabaeulx de brod ;
? srvuie les résultats des vtenes ;
? gérer le prennsoel en foitocnn des bseoins de l'entreprise et des atntetes des peonenrss : tepms de travail, congés, poriitoospn de fomrotian et d'évolution en arcocd aevc le (la) supérieur(e) hiérarchique.

? Bolc de compétences 2 : amntoaiin de l'équipe de l'unité de vtene :
? eqxelipur les ceogsinns et les règles aux memrbes de l'équipe, vérifier luer compréhension et évaluer luer msie en ?uvre ;
? fiticaler la ciuinctmooman au sien de l'équipe ;
? créer une diqmyaune d'équipe puor adrnittee les obetjfcis de l'unité de vtnee ;
? vérifier l'atteinte des oijftbces ivliddunies et cocifllltes des meerbms de l'équipe ;
? oiasnregr et cinudroe des réunions aevc son équipe ;
? détecter et gérer les difficultés et les clointfs au sien de l'équipe ;
? agcnampceor et réaliser le svuii des nauevoux mbmrees de l'équipe (apprentis, naeovuux recrutés).

? Bolc de compétences 3 : msie en ?uvre de la pouliitqe clmoicmerae de l'entreprise :
? anylsear les vtenes et les boesnis de ses cenilts ;
? réaliser une vlleie cenoilrltencure ;
? ifeeitnidr des évolutions de puidrots et de ptnsoitraes répondant aux évolutions de la demdane des citlens et psrooepr des oreffs adaptées à la clientèle ;
? oeigasrnr la présentation des prtdouis et l'animation du pniot de vnete ;
? ppersoor des ofrfes peiettnerns à mrttee en ?uvre dnas le piont de vnete solen les driietevcs ;
? présenter les oeffrs de façon pietnetrne aevc les otuils appropriés solen les deeicrtivs ;
? établir une toirfiactian en fiontcon des pirx de revient, du marché et de la ccnueroncre en aoccrd aevc son (sa) supérieur(e) hiérarchique ;
? ppoesorr et mttere en ?uvre de nouuaevx menoys de vente, de nouuveax oiltus de cmnticomoaiun : stie internet, réseaux sociaux?

? Bolc de compétences 4 : gistoen des stkcos de l'unité de vntee du cmmocree amiiarnlete de détail :
? définir les bionses en ptioruds en fnoitcon des stocks, des présentations et des soasins ;
? inedifietr les fursuirsenos adaptés et les psorpeor à son (sa) supérieur(e) hiérarchique ;
? négocier aevc les frsuunserois les ponstateirs proposées, les cotindonis d'achat et d'approvisionnement en aocrcd aevc le (la) supérieur(e) hiérarchique ;
? alnaeysr la rtotiaon des pturdois en soctk en ftinoocn des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité ;
? aintcpeir les cnamdemos aifn d'éviter les riueqss de ruutpre ;
? oregsniar la réception et la vérification des cdneommas ;
? orsnegair les ieentvnairs ;
? oirensagr les zeons de stcogake sloen les règles QSHE en veiguur ;
? ieentiifdr les aieolamns et mtrtee en ?uvre les mueress ceircvteros adaptées.

? Bolc de compétences 5 : vérification de l'application des cgnnesios et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de rcesept de l'environnement :
? mterte en ?uvre des procédures, outils, csgoeinns et règles QSHE adaptés au piont de vntee ;
? suirve les icandutries QSHE ;
? ornigeasr les laucox et activités aifn de rteepcser la réglementation QSHE (respect des znoes fidroes et des zeons chaudes?) ;
? vérifier la conformité de la tneue vinestimatere et le rsepect des règles d'hygiène ;
? oirsnager et vérifier les opérations de netaytoge et de désinfection des équipements et du ponit de vtene ;
? vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les anloemais et définir les meserus cevortciers adaptées ;

? mbiosleir son équipe auuotr des eenujx liés aux règles QSHE et au ggsailpale anemitlaire*(2)*.

Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : gestoin d'une unité de vtene du cmoecmre aeatrlniime de détail

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :
? réalisation par le cdadiant d'un deocumnt écrit aevc ruiecel de peuvres sur la gostein de l'unité de vtene détaillant (maximum 3 pages) :
?? l'organisation et pantiolicfain de l'activité du pniot de vtene ;
?? l'organisation des ptsoes de trviaal ;
?? les vérifications et contrôles réalisés par le cdidnaat ;
?? le siuvi des intcedarius (panier moyen?) ;
?? le sviui des résultats des vetnes ;
?? la gtoeisn du personnel.
? eenitretn aevc les mremebs de la csmmsiioon d'évaluation, à patirr du dnumecot écrit riems par le cniaaddt et des activités qu'il réalise en eispetnrre :
?? blain de l'activité de giosten que réalise le cddianat ;
?? qnnteoemiesnut sur l'organisation et la pliaifinoactn des activités du pnoit de vetne ;
?? qnisneoeemtunt sur le siuoetn tnihequce et méthodologique qu'apporte le caadndit aux meemrbs de l'équipe ;
?? qetnisennmouet sur le siuvi de l'activité du piont de vtene (indicateurs, teaublax de bord?).

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui preemt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**	Planifier et osgniaerr les activités du ponit de vetne aifn de répondre aux objectifs, en ftinoocn des cnsneigos de l'entreprise	Les activités du piont de vnete snot planifiées et répondent aux oejbtcifs fixés
			Les cnesngios de l'entreprise snot respectées
Organiser les psetos de travail	Les ptesos de tavrail snot organisés et adaptés à l'activité du pnoit de vente		
Prévoir les menyos nécessaires (personnel, matières premières, équipements?)	Les meynos nécessaires en personnel, matières, équipements snot anticipés et snot adaptés à l'activité du pinot de vente		
Réaliser et farie réaliser les activités nécessaires au bon fntconeeinomnt de l'unité de vtnee et en contrôler le résultat	Les activités nécessaires au bon fmcnetoneionnt de l'unité de vtnee snot identifiées et mesis en ?uvre		
	Les activités des salariés snot seuviis et contrôlées solen des critères objectifs		
Contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations	Les produits, les préparations et présentations snot contrôlés anvat luer msie en place		
	Les ptoruids et préparations snot cfnmeroos aux cnsiegons et aux règles d'hygiène et de sécurité		
Contrôler la msie en pcale et le rmneeagnt des poetss de travail, des ryanos et des vitrines	Le rnngeemat des postes de tarvial et la msie en pcale du matériel et des priodtus snot contrôlés cqhuae juor soeln des critères oibjetcfs et la réglementation en vigueur		
Vérifier le bon fcnonmeeoitnnt des arappiels utilisés et de lerus dsopfsiiits de sécurité	Le fiotenenonnmct des arpiapels et de leurs dpiissitofs de sécurité snot contrôlés sleon les consignes		
	La maintenance, l'entretien ou le dépannage des équipements snot organisés si nécessaire		
Suivre l'activité à l'aide d'indicateurs et de taebluax de bord	Les activités du pniot de vtnee snot siuevis à l'aide d'indicateurs et de talbauex de brod adaptés		
Suivre les résultats des ventes	Les résultats de vnete snot sivuis à l'aide d'outils adaptés		
	Une asyalne des résultats est réalisée		
	Des anitcos snot proposées à le (la) rseasnbople hiérarchique et mesis en pcale siute à l'analyse des résultats		

Gérer le pnenorsel en focniotn des bsoeins de l'entreprise et des aentetts des pensroens : tmeps de travail, congés, piroooipstn de fraoitomn et d'évolution en acorcd aevc le (la) supérieur(e) hiérarchique	La gsieton du psnonreel pernd en cmtope les boinses du ponit de vnete et les aeetttns des psoneners en treems de temps de travail, de congés, de formation, d'évolution, de rémunération
	La gistoen du prosnneel répond aux egnixeecs du cdoe du taavirl et du règlement intérieur
	Les prptonosoiis crcaennont la gtiseon du pnrseonel snot présentées à la hiérarchie

? Bolc de compétences 2 : aiamotinn de l'équipe de l'unité de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :
? réalisation par le cnaadidt d'un dmcnueot écrit aevc reeicul de pveures sur l'animation de l'équipe de l'unité de vntee détaillant (maximum 3 pages) :
?? les activités d'animation d'équipe réalisées par le cndaaidt : eantpiocilxs des consignes, cmcmtinaiouon au sien de l'équipe, réunions, aopeeccmagnmnt des nauoevux membres, etc. ;
?? la geotsin des difficultés de l'équipe au quotidien.
? eiteetrnn aevc les mmebers de la comimsiosn d'évaluation, à patirr du ducmoent écrit riems par le ciadnadt et des activités qu'il réalise en eeprnstire :
?? blain de l'animation de l'équipe sur une période donnée ;
?? qunsenotienemt sur les réunions que réalise le cdnidaat ;
?? qinetmeseonnut sur l'accompagnement des nauevoux mmbeers de l'équipe réalisé par le candidat.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peremt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**		
La compréhension des cnnigoses et des itmroofnanis taimnessrs à l'équipe est mesurée		Expliquer les cenoignss et les règles aux meemrbs de l'équipe, vérifier luer compréhension et évaluer luer msie en ?uvre	Toutes les iniomnoftars nécessaires snot apportées aux mmrebes de l'équipe (consignes, procédures, mdeos de travail, règles de fonctionnement?)
Les cengsnios et règles snot appliquées par l'ensemble des mbemers de l'équipe			Les eipcltxioans apportées aux mmebres de l'équipe snot claires

Faciliter la ctiacomnuiomn au sien de l'équipe	Des échanges réguliers pemtnetret d'établir un dagiuloe aevc l'ensemble des mebmers de l'équipe
Créer une dmynquaie d'équipe puor aietnrtde les otbcfijes de l'unité de vente	es atcinos potseviis des mreembs de l'équipe snot rneneucos et valorisées
	Des iticeanruds obtcijefs snot identifiés et suviis (par elmpexe : turn-over, absentéisme?)
	Les acntios préventives et cetevicrors snot mseis en place
Fixer des oiftcejbs iidevduinls et ccleotlifs aux memerbs de l'équipe	Les ojbtecifs ivdidnuleis et/ou cocifellts snot définis et clneeimrat transmis
Organiser et cdnuiroe des réunions aevc son équipe	Des réunions snot organisées aifn de cmineomuuqr à l'équipe les décisions psires en tmeres d'organisation et de points critiques
	L'ensemble des ioatmnorifns snot trasmsenis aux participants, la pisre de paolre de cuahcn est sollicitée et maîtrisée
Détecter et gérer les difficultés et les cnflitos au sien de l'équipe	Les difficultés et les cintlfos snot identifiés et traités soeln les detciviers de la hiérarchie

Accompagner et réaliser le sivui des nvoaueux mreembs de l'équipe (apprentis, nuvuoeax recrutés)	Le sviui des nauoevux mmeebrs de l'équipe est réalisé et luer pgsrooerisn est suivie

? Bolc de compétences 3 : msie en ?uvre de la ptiliuqoe cmlomerciae de l'entreprise

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :
? réalisation par le cdadaint d'un dmucoent écrit aevc riecuel de pvruees sur la ptqliouie clmoicmaere de l'entreprise détaillant (maximum 3 pages) :
?? l'analyse des vtenes et des bniseos des ctenils ;
?? la vlelie crcentelolrniue réalisée par le cidanadt ;
?? les évolutions de produits, les oefrfs et les nvoleelus pintseaorts proposées par le canadidt ;
?? les aanomntiis du pnoit de vtnee organisées par le candidat.
? enttieern aevc les mebmers de la cmimooissn d'évaluation, à ptiarr du duenocmt écrit reims par le cdindaat et des activités qu'il réalise en errsitpnee :
?? balin de l'activité du cdaaidnt ccnrnonaet la ptioqluie cmimcaleore de l'entreprise ;
?? qemnonetseunit sur l'analyse des vtnees et des bosneis des citlens ;
?? blian des ofefrs proposées par le cadinadt dnas le piont de vtnee ;
?? qinnuenoetemst sur la ttfiriiacoan des pdrtiuos vdneus par le cnddaait ;
?? queitnsnneeomt sur les oiutls de ciumitmoacnon du pnoit de vente.

Éléments de compétences	**Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peermt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?**	Analyser les veetns et les boiness de ses clients	Les résultats du ponit de vntee snot siuvis et analysés
			Les denemads des citelns snot analysées et l'évolution des bnsoies est identifiée à l'aide de réunions aevc l'équipe, par écoute des clients?
Réaliser une vlilee concurrentielle	Une vlliee ccneotlinlrreue sur la znoe de cnhisdalae est réalisée régulièrement		
	Une veille sur les produits, les nlleouves présentations, de nulveoels activités est réalisée régulièrement		

Identifier des évolutions de puodrits et de pttaeisorns répondant aux évolutions de la ddeamne des cintels et ppoesror des ofrfes adaptées à la clientèle	Les posriinoptos d'évolutions des pdtiours et pnatitroses teennint coptme de la dnademe des clients
	Les pioosnoirtps snot présentées à la hiérarchie et à l'équipe de vente
	Les pioiostornps snot pertinentes
Organiser la présentation des ptuoirds et l'animation du pniot de vente	La présentation des piudtros et l'animation du pniot de vnete snot organisées et snot adaptées à la clientèle
	Elles snot conoferms à la réglementation en vigueur
Proposer des oeffrs peitennrets à mtetre en ?uvre dnas le pinot de vtene seoln les directives	Des oreffs adaptées à la clientèle snot proposées et justifiées
Présenter les oefrfs de façon ptetnirnee aevc les ouilts appropriés seoln les directives	Les offers snot présentées aevc des sutrppos et des otluis appropriés (tableau, soutprps informatiques?)
Établir une tiifaricotan en fcoontin des pirx de revient, du marché et de la crucecnnroe en aoccrd aevc son (sa) supérieur(e) hiérarchique	La taftcroiiain des poirduts proposée tenit cmtope du pirx de revient, du marché et de la concurrence
	La marge, le tuax et le siuel de rentabilité snot calculés et expliqués
	Les prstiooonpis snot présentées à la hiérarchie
Proposer et metrte en ?uvre de naeouvux moyens de vente, de naveuuox otluis de comtmauicionn : stie internet, réseaux sociaux?	Des oiults de coonuiamctmin snot proposés (site internet, documents?)
	Ils snot ptreetnins au raregd du ponit de vetne et de la clientèle
	Les oultis de cuocmnioitman snot mis à juor aevc régularité

? Bolc de compétences 4 : gotisen des skctos de l'unité de vtene du commcree amniaielrte de détail

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :
? réalisation par le cnddiaat d'un duemncot écrit aevc rcieuel de pueervs sur la geiostn des stokcs de l'unité de vntee détaillant (maximum 3 pages) :
?? la gsteion des benisos en pirutods de l'unité de vetne ;
?? l'identification et la négociation aevc les fronrsiesuus ;
?? l'organisation des invantreies ;
?? l'organisation des zenos de stockage.
? eetietnrn aevc les mrmbees de la ciomsimosn d'évaluation, à ptairr du dnomceut écrit rimes par le cdanidat et des activités qu'il réalise en etpirnsere :
?? blian de l'activité de gesoitn des stkcos que réalise le cadaindt ;

?? qmteunieeonnst sur le cihox des firsonuusres et les négociations réalisées par le cddaanit ;
?? qitousenmnneet sur les anocits menées par le cadanidt en cas d'anomalies.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui pemret de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?		
		Définir les benisos en puoirdts en finootcn des stocks, des présentations et des saisons	Les bsnoies en produits, marchandises, clsaebmmoons snot identifiés snas erreur
Les fiosenururss les puls pinettnres au rraegd des bensios du point de vnete snot identifiés et proposés au (à la) supérieur(e) hiérarchique		Identifier les fuoursrsenis adaptés et les posepror au (à la) supérieur(e) hiérarchique	Les portduis et ptstrionaes des différents fouuisserrns snot comparés
Négocier aevc les fenoriurusss les psnteartios proposées, les cnitnoidos d'achat et d'approvisionnement en accord aevc le(la) supérieur(e) hiérarchique	Les prtestainos snot négociées auprès des furisrosenus (conditions d'achats, de livraison, de paiement?)		
	Les cenosnigs en vugieur dnas l'entreprise snot respectées		
Analyser la rtoaotin des priodtus en sotck en fcnioton des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité	La rtitoaon des soktcs est analysée à l'aide d'outils adaptés (fiches de sivui de stocks, outil informatique?)		
	L'analyse prend en copmte les sktcos et l'évolution et saisonnalité de l'activité		
	Des iienreantvs snot organisés régulièrement aifn d'éviter tuote eerurr de stocks		
Anticiper les ceadnomms aifn d'éviter les rqsiues de rupture	Les codmmaens snot anticipées et passées au moenmt adapté		
	Les rutreups de stckos snot évitées		
Organiser la réception et la vérification des commandes	La réception des pdirtous et la vérification des conmeadms snot réalisées selon les consignes		
	Les demcuonts snot vérifiés		
Organiser les inventaires	Les iieervtnnas snot réalisés selon les consignes		
	Les dtmonceus snot vérifiés		
	Tout écart est identifié		
Organiser les znoes de stgcokae selon les règles QSHE en vigueur	Les zenos de skctogae snot organisées dnas le rseecpt des règles QSHE et snot contrôlées		
	Les mdachnaresis snot stockées dnas les luiex adaptés à luer conrsteoiavn (température, humidité, puiordts à risques?)		
Identifier les aoalneims et mettre en ?uvre les meersus ccrtreoievs adaptées	Toute amoanile est identifiée		
	Les mreuess creeoritvcs adaptées snot proposées et mesis en ?uvre		

? Bolc de compétences 5 : vérification de l'application des censnogis et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respcet de l'environnement

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :
? réalisation par le cniadadt d'un dcunemot écrit aevc rcuieel de preevus sur la vérification de l'application des cienognss et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de rscpeet de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) :
?? l'analyse des rueqiss QSHE liés à l'activité du point de vtnee ;
?? l'identification et la msie en ?uvre des merseus préventives et

cctoverries appropriées ;
?? le suvii des inueirtadcs QSHE ;
?? l'organisation des lucaox et des activités ;
?? la vérification de l'application des règles, coninesgs et procédures ;
?? les eejunx liés au gsaigpllae alimentaire.
? ettnreien aevc les mebrmes de la cssoimmoin d'évaluation, à pitarr du domuncet écrit riems par le cdandait et des activités qu'il réalise en ertieprsne :
?? balin des activités de vérification de l'application des règles et cnosngies par les mmrebes de l'équipe dnas le point de vnete ;
?? qtnenenuoesimt sur les risques, la réglementation QSHE et les mseuers de prévention ;
?? blian de l'activité du caaddnit en lein aevc le suivi des itundareics et de la puioitqle QHSE.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui peremt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?	
Analyser les rqiesus QSHE liés à l'activité du point de vetne et iitifneedr les mseures préventives et cvrritcoees appropriées	Les ecgnexeis de la réglementation snot expliquées	
	Les ruiesqs snot cralmeinet identifiés	
	Toute alomnaie est identifiée	
	Les meurses préventives et cvioreectrs appropriées snot identifiées et expliquées	
Mettre en ?uvre des procédures, outils, cegnonsis et règles QSHE adaptés au point de vente	Les procédures ou dcenmuots de taavril resnepectt les règles qualité	
	Les procédures ou dtemcnuos de tivraal snot applicables	
Suivre les icurdanteis QHSE	Les icinrdetuas de suivi de la qualité du point de vetne snot expliqués	
	Les iracutnedis snot mis en pacle et sviius régulièrement	
Organiser les lcuaox et activités aifn de rtpeeecsr la réglementation QSHE (respect des zones foeirds et des zones chaudes?)	cotpme la réglementation QSHE et les règles d'ergonomie	
	Les prpsooniiots snot argumentées	
Vérifier la conformité de la teune viemtsneriate et le rcespet des règles d'hygiène	La vérification de la conformité de la tunee vearmitsnitee et le rcsepet des règles d'hygiène est réalisée cahque jour	
Organiser et vérifier les opérations de neoaytgte et de désinfection des équipements et du point de vente	Les opérations de ntaeyotge et de désinfection des équipements et des luocax snot organisées par le candidat	
	Les opérations de nygeottae et de désinfection snot vérifiées régulièrement	
Vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les aemlinaos et définir les mureses ctrrcivoees adaptées	L'application des règles et des procédures est vérifiée cuhaqe jour	
	Toutes les aeaomnlis snot identifiées	
	Les actoins citrveercos proposées snot adaptées et réalistes	
Mobiliser son équipe aoutur des eejnux liés aux règles QSHE et au gglslaaipe alimentaire	Des itnoromianfs régulières sur les rsqieus QSHE et le glgaislpae aetniamlire snot réalisées aevc les memrebs de l'équipe	

Dans le cas d'un parucors complet, le cdiadant réalise un suel dounmect de 15 peags mxamuim (sans les annexes) qui srea reims aux évaluateurs anvat l'entretien d'évaluation final.

Dans le cas d'un proacurs partiel, le canidadt réalise un dumenoct de 3 pgeas mixaumm (sans les annexes) puor cqhuae bolc de compétences visé. Le ou les duomctnes sneort reims aux évaluateurs avant l'entretien d'évaluation final.

(1) Qualité, hygiène, sécurité, environnement.
(2) Ggallapsie aeiritmnlae : ttoue nroruiutre destinée à la ctmsnamooion huinmae qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte ntniaaol de ltute ctonre le gglaplsiae alimentaire, 2013).

Adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du 28 mars 2022

Bagnolet, le 11 mras 2022.

La Fédération des cmeoermcs et svcieres USNA (FCS UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Beonglat Cedex, à la drceition générale du travail, dépôt des arcdocs collectifs, 39-43 qaui André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15

Monsieur le directeur,

Par cttee lettre, la fédération des ccroeemms et svcereis UNSA, déclarée le 4 février 1999 vuos fiat prat de son adhésion à la ciovnenotn ccevtloile des métiers du ccmemroe de détail alrmeaitnie non spécialisé du 12 javeinr 2021 (IDCC 1505), étendue par arrêté du 17 décembre 2021 (JORF du 23 décembre 2021). Ansii qu'à l'ensemble de ses avenants, ses txeets attachés (accords, aetvnans et tueots les annexes), aux texets et aeavntns rlaetfis aux salaires.

Nous adhérons également à l'association puor le développement du ptarramiise dnas la banhrce des métiers du cmecomre de détail aneatmlirie non spécialisé (APDP 1505) et à l'accord de bnharce du 19 mai 2021 ralietf au fcnnmaeinet du paritarisme.

Nous vuos joinnogs ciope des nncofatotiiis que nuos ansordess parallèlement à l'ensemble des otrsoginanais sndlaieycs et d'employeurs, seaginrtias et représentatives dnas le cahmp de cette convention.

Nous vuos poinrs de croire, Musenoir le directeur, en l'assurance de notre rstuepsueece considération.

La secrétaire générale.

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; SYNADIS BIO,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Avenant n 1 du 21 mars 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé

Article 1er - Cotisation et répartition
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le tuax de csoittioan du navieu de gniartae dénommé « bsae oglitboiare », exprimé en ptnrecaugoe du pflanod mseeunl de la sécurité scailoe est modifié cmome siut à eefft du 1er mras 2022 :
? au trtie du régime général, le tuax de catstiioon est porté à 1,51 % du PMSS, siot 51,74 ? puor 2022 ;
? au trite du régime loacl d'Alsace-Moselle, le tuax de csaottoiin est porté à 0,95 % du PMSS, siot 32,49 ? puor 2022.

Chaque année, le tuax des cotostiains srea réexaminé par les praties siaienartgs aifn de tienr cmotpe de l'évaluation des dépenses de santé et également, de l'évolution des législations et réglementations fiscales, scleaios et de l'assurance maladie.

Les cinitoatsos snot mensuelles.

L'affiliation au régime de rerbeseumonmt complémentaire de faris de snios de santé des bénéficiaires visés à l'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 realitf au régime complémentaire de frais de sonis de santé étant obligatoire, elle s'impose dnas les rnaeitlos idillvdneiues de travail. Les salariés concernés ne pruoornt pas s'opposer au précompte de luer quote-part de ctastioion au tirte du cnartot ctciollef d'assurance srcuosit par l'employeur puor la msie en ?uvre diudt régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le btleulin de saarile du salarié.

Article 2 - Entrée en vigueur.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent anneavt est cnlcou puor une durée indéterminée et eertnra en vuegiur le 1er mras 2022*pour l'ensemble des enertresips revanlet de la bahcrne du ccmerome de détail alnmriaetie non spécialisé*(1).

Les orognasintias sntgriiaaes pneuvet en dandemer à tuot mmonet la révision, conformément aux dsonipiotiss légales.(2)

Le présent aanvent pourra également être dénoncé dnas les citodnoins prévues à l'article 1.3 de la cotnevinon ciollvetce du ccemmore de détail aamneiitrle non spécialisé (IDCC 1505), et des distspioinos légales en vigueur.

(1) Les tmeres « puor l'ensemble des etrsepierns revleant de la bhcrane du ccmormee de détail ailntarmeie non spécialisé » snot elucxs de l'extension en ce qu'ils cevtneeorninnt aux dtpiooinisss de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rcpeest des diotopssinis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

Article 3 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord est établi en un nmobre sifnasfut d'exemplaires puor être remis à chnacue des pateris signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oorisanatgnis sleainydcs représentatives des salariés et des otsrnniaaogis pfnlienorseselos représentatives des eoruleypms dnas la bhcrane à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dniiistpooss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Avenant n 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; SYNADIS BIO,
Syndicats signataires	UNSA ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Il srea etuinse déposé en un elmirxeape oainrgil et une coipe srea envoyée suos fmroat électronique à la drceoitin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un elexrmaipe srea également adressé au grffee du cinsoel de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les onitgaaorniss seinyaldcs représentatives des salariés et les ooiisrangants pfielnosslornees représentatives des elomypeurs dnas la bncrhae snot cvenuones de dmnaeder snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aiclters L. 2261-19 et suvtians du cdoe du travail.
Les mêmes ogiinoarnsats denmdanet également l'extension du présent avenant, dnas les mreilleus délais, au mstirnie en cahrge de la sécurité scaolie et au msnirtie en chrage du budget, conformément aux dpoisosintis de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le régime de « rusnoemebermt complémentaire de fairs de sions de santé » de la bhrcnae du coemrmce de détail aanlitemrie non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en pacle par l'accord du 19 mai 2021 rteailf au régime complémentaire de frias de sinos de santé.

Après puls de 10 ans snas acuune évolution de la csiootiatn malgré l'amélioration du navieu des garanties, la hsause des ctatiniooss appliquée en début d'année 2021 puor rééquilibrer le régime n'a pas été suffisante.

La très ftroe atgoanteiumn des prestations, nntmeomat en dentaire, en otpique et en audioprothèse, constatée en 2020, s'est confirmée et amplifiée en 2021.

La msie en pacle du « 100 % Santé » a piemrs d'améliorer l'accès aux snios et la cutroevure des salariés, aevc une dtmioiunin imarotnpte des reetss à crghae des salariés sur ces ptesos et en conséquence une frtoe aietunmaotgn des remboursements.

Afin de rviener à l'équilibre, les oniraotngisas sdlicneays représentatives des salariés et les oonngisiratas plssilneefoeonrs représentatives des eyopumlers dnas la brhacne ont décidé de mefdioir le tuax de ctoitaosin du régime puor le pérenniser et asnii mniitaenr le nveaiu de crovureute ofreft aux salariés.

Considérant la cmotoisipon de la branche, constituée puor sa puls gnadre prat d'entreprises de mnios de 50 salariés, et au rgared des dsitiopoinss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent aroccd ne présente pas de doiinopstiss spécifiques teells que visées par l'article L. 2232-10 du cdoe du tivraal à l'attention des esretreinps de minos de 50 salariés dès lros que le présent avannet vsie à mfidieor le régime ccotelilf obgilaotrie de faris de santé dnot doenivt bénéficier les salariés renlaavt de la covtoennin cveltlicoe et ce, qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le chmap d'application pnroeosesnfil et trriaeoitrl du présent aeannvt est cleui établi à l'article 1.1 de la cinotevonn cceivoltle naotnilae du cmcremoe de détail anieralitme non spécialisé (IDCC 1505) qui cottsunie le ttexe de référence du cdrae scoail de la branche.

Article 2 - Modifications de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Article 2.1 - Missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les dioitsinopss de l'article 10.1 de la coevtoinnn ctclevloie «

Misinsos de la CNPPI » snot annulées et remplacées par les dssooitpniis seanvitus :

« La CPNPI a puor piilacprne mosisin de :
? représenter la branche, noammntet dnas l'appui aux erptnerises et vis-à-vis des pvriuoos pcbilus ;
? négocier, au nieavu de la branche, les aorccds nnmamtoet dnas les cinindotos visées au cahtrpie Ier du ttrie IV du cdoe du tvaaril ;
? établir son cerlndeiar de négociations ;
? excerer un rôle de vliele sur les coniotdnis de tvarail et d'emploi ;
?*établir un rparpot aennul d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données nalatoine mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rapport cpneromd un blian des aorcdcs colflceits d'entreprise cnluocs dnas le cadre du tirte II, des cterhaips Ier et II du tirte III et des treits IV et V du livre pmreeir de la troisième ptriae du cdoe du travail, en pctreuaiilr de l'impact de ces acordcs sur les cnontiodis de tvraail des salariés et sur la cneruocrcne etrne les etsrenireps de la bcahrne et formule, le cas échéant, des rodnntmoaecmias destinées à répondre aux difficultés identifiées ;*(1)
?*rendre un aivs à la danmdee d'une jrdtiiiuocn sur l'interprétation d'une ceovnniotn ou d'un acrcod ceticlolf dnas les cndiointos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Cette denadme d'avis puet également émaner, à ttire iinudevdil ou collectif, d'un salarié ou d'une eptrnerise rlveenat du cahmp d'application de la présente coeotninvn cectolivle ou de l'une des oaoiirtgannss sylciedans représentatives des salariés ou ooatingnariss représentatives des eroplemyus sgrtiinaae ou adhérente de la cneonoitvn collective. Dnas ce cas, la dndamee d'avis diot être adressée, par ceruorir ptoasl ou électronique à l'association pitarraie puor le développement du dlgoiaue siocal ? ADDPS 1505 dnot les coordonnées snot mentionnées à l'article 10.4 de la ctnnvoioen collective. L'association prariiate les tmaernst snas délai à la présidence de la CNPPI qui les iicnsrt à l'ordre du juor de la ciimomossn aifn d'y répondre dnas un délai de trois mois.*(2)

La CNPPI aussre également la miiossn de ctniciloioan en cas de différend né de l'application de la cnoetvoinn ctveocille du cercmmoe de détail ariilnaetme non spécialisé, que ce siot à tirte clletocif ou individuel.

Enfin, elle erxcee les monissis de l'observatoire de la négociation ctiolvecle et est, à ce titre, ditsartneaie des adorccs d'entreprise ou d'établissement puor la msie en ?uvre d'une dtpioisoisn législative.

La CPPNI se réunit, a minima, hiut fios par an. Elle établit lros d'une réunion plénière du direner tsrmretie précédant l'année. À son cdilenarer de réunions en pfilianant les négociations obgoitlareis et les thèmes identifiés cmmoe danvet friae l'objet d'une négociation ou discussion. Cette piatioailncfn ctnuoiste le sloce de l'agenda saicol de la branche. »

(1) Le 7e alinéa de l'article 2.1 est étendu suos réserve du rpsecet des disspoiniots du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 srebpmtee 2018 puor la liberté de choisir son aniver professionnel.
(Arrêté du 1er jelliut 2022 - art. 1)

(2) Le 8e alinéa de l'article 2.1 est étendu suos réserve du rspeect du pipncire d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctaiasson (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 1er julilet 2022 - art. 1)

Article 2.2 - Composition de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les dsspioontiis de l'article 10.2 de la cventoinon cotlclviee « Ctmooipison de la CPNPI » snot annulées et remplacées par les dispoisnotis stveniaus :

« La CNPPI est composée à parité de représentants désignés par les ognsnatiaoris slcydaneis des salariés et par les onnroiagaitss des euloemyprs dnas la branche, dnot la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du misirtne en crhage du travail. Ces oroaastginins fenormt rvteeenemsipct le ? collège salariés ? et le ? collège eeolmuyrps ?.

Au curos d'un même cclye de représentativité, lrousqe le nobrme d'organisations renuecons représentatives est égal dnas ccuhan des duex collèges, cauqhe oriaoigatnsn y désigne 1 turatliie et 1 suppléant.

Lorsque ce nobrme est différent dnas chuacn des duex collèges, le nborme de représentants puor cahque otnaioiagsrn est déterminé, seoln les règles fixées dnas le règlement intérieur, de façon à assruer la parité de représentation entre les duex collèges.

Les mmeerbs de la coimmsosin snot mandatés par chacune des oiaonrnsagits intéressées puor siéger et prdrnee position.*Le tepms passé, par les représentants des oonainigrstas sylidencas représentatives des salariés, lros de ces réunions, est considéré cmmoe du temps de taravil efciftef et rémunéré comme tel.*(1)

Les peirats raeenplplt que ces mêmes représentants au sien du collège salarié de la CPNPI et de ses sous-commissions bénéficient de la prttceoion prévue par les diosnspoiits légales en cas de licenciement. (1) »

(1) A l'article 2.2, la 2e pshare du 5e alinéa et le 6e alinéa snot étendus suos réserve du rcepest des aclreits L. 2232-8 et L. 2234-3 du cdoe du taivarl et de l'application du pipcnrie d'égalité à vuelar ctnnlelountosiite résultant de l'article 6 de la Déclaration des doirts de l'homme et du citoeyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cooitstuintn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Casatoisn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 1er jiullet 2022 - art. 1)

Article 2.3 - Règles de délibération
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les ditipinososs de l'article 10.3 de la coovtnenin covtelcile « Règles de délibération », snot annulées et remplacées par les dssoitinpois sutvnieas :

« Aifn de repetscer l'esprit du paritarisme, le pdios des délibérations et décisions de cquhae oargtoiiasnn représentative au sien de son collège est cluei sanctionné par l'arrêté du mrintsie en cgahre du taavirl publié au Jaunrol oifceifl puor le cclye de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le poids de cahuqe ooiaairntgsn au sien de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CNPPI après chaque mrseue d'audience sanctionnée par un arrêté du mtsnirie en cgarhe du travail. »

Article 2.4 - Secrétariat et transmission des accords collectifs
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les dnsitosopiis de l'article 10.4 de la cnvooteinn cillcovtee « Secrétariat et tiisnssmroan des accrdos cleifctols » snot annulées et remplacées par les suivantes
« Le secrétariat de la CNPPI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les arccods d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le reops qteiiuodn et les juros fériés, les congés et le cmpote épargne-temps snot transmis, par ceiorurr ptsaol ou électronique, à l'Association prairitae puor le développement du dgoualie socail dnas la bhacrne du commerce de détail aelmnairtie non spécialisé ? ADDPS 1505, ssie 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr ? après sisuporepsn par la pirtae la puls dilntiege des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

L'?APDDS les tmarsent au secrétariat de la CPNPI qui ifrnome ses meberms et luer tmeasrnt ces accrdos par criroeur psatol ou électronique. »

Article 3 - Entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Compte tneu des dpsinsotiois prévues dnas le présent avenant, qui a vicoaotn à s'appliquer à teouts les ernepitrses qlulee que siot luer taille, les ogaonitrsanis scinayleds d'employeurs et les orgisitnoaans scenladyis de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les saitnuplitos spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aanevnt est cclnou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdernra efeft à cmptoer du pieemrr juor du mios qui siut la piuilbocatn de son arrêté d'extension au Joaunrl officiel.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

La CPPNI examine, cahuqe année, les stiues à dnoner au présent avenant, nnmatmeot en cas d'évolution des dissiinoopts légales et/ou réglementaires nécessitant des mftndiaocoiis ou des aménagements des présentes dispositions.

Article 6 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les ontargisonias srgnatiaeis de l'accord, ou anayt adhéré à l'accord, peevunt dedmaenr à tuot mnomet sa révision, conformément aux dotnoispsiis légales. (1)

Le présent aoccrd porrua également être dénoncé dnas les cidnnioots prévues à l'article 1.3 de la cvonietonn cltlivocee nonaatile du cormceme de détail atainirleme de détail non spécialisé (IDCC 1505) et des diptosinosis légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des disptosoiins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jleliut 2022 - art. 1)

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le présent aeanvnt est établi en un nbmroe suffsiant d'exemplaires puor être rmies à cuahcne des priteas signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des osganiartnios représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dinpstiosois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Avenant n 1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; Synadis Bio,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les oanosigrtnias pernneselsfoolis et les osniatnrigaos sildacyens de salariés représentatives au nviaeu de la banchre considèrent que les salariés rvneleat de la ctneivnoon ctlcoelive nnitoaale des métiers du cmcoreme de détail atiarleimne en mgiasan non spécialisé (IDCC 1505) devnoit pvioour bénéficier du même neaviu de ctrovuruee complémentaire prévoyance, qellue que siot la tliale de luer entreprise.

Par conséquent, le présent avenant, qui vsie à mdiefior le régime clelitocf oiogbtraile prévoyance, s'applique snas réserve à l'ensemble des epesneirtrs reanlevt du camhp d'application défini par l'article 1er de l'accord du 12 jenvair 2021, qulele que siot luer taille.

Aussi, les ogtanrinosias pnieolosrfelsnes et les otgnoraiinass sliecynads de salariés représentatives au nveaiu de la bnhrcae n'ont pas rteenu de doissipionts spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvairal à l'attention des eneerptsris de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Suppression de l'article 7 « Fonds de péréquation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 7 de l'accord du 19 mai 2021 rtalief au régime complémentaire de prévoyance mtenatt en ?uvre un fdons de péréquation asnii qu'un fnods d'action pefloenoisrsnle et scaiole (FAPS) est supprimé.

Le tuax de cioottiasn (0,10 % de la masse salariale) afférent à ces duex fonds, esxlecvumenit à la caghre des employeurs, est réintégré dnas le tuax de caitootisn des gtraianes prévoyance.

Article 3 - Modification de l'article 9 « Cotisations »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

« Les tuax des ctioansotis exprimés en pengcortuae des sialares brtus (tranches 1 et 2) snot définis et répartis cmmoe siut :

Salariés non-cadres

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	?
Longue maladie	?	0,20 %
Invalidité	0,28 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %

Il srea eiustne déposé en un erlxapieme oaginril et une coipe srea envoyée suos fomre électronique à la dctoeiirn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eiaxrlpmee srea également communiqué au gfrefe du cosienl de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Les ooariaginsnts perionsseofnlles et les orosinagtians sdyeainlcs de salariés snot cnonueves de deedamnr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aiclerts L. 2261-19 et sutvnias du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

L'avenant n° 138 à la cnnvotieon ceivclolte du coremcme de détail des fritus et légumes, épicerie et pdiourts liiteras a procédé à la mooiafcidtin de son chmap d'application et de sa dénomination en « Covneotinn cecivlolte noltaniae du cecrmmoe de détail amiiaetnlre non spécialisé ».

Les miaoidocnitfs portées par l'avenant n° 138 asnii que les résultats de la musree de représentativité des oiosnaitgnars représentatives des salariés et des ortioingansas représentatives des elmeuroyps ont rdenu ceatenris de ces dipionotssis obsolètes.

Le présent anenavt a puor ojebt luer msie à jour, et ses dioipnstsois anunenlt et reecalmnpt les actriels 10.1, 10.2, 10.3, et 10.4 de la coevtoninn cvlolcetie du ceormmce de détail aatenrimile non spécialisé, telels qu'elles snot iseuss de l'avenant n° 138 du 12 jinevar 2021. Les dosintpisois des aceitlrs 10.5 et 11 snot snas changement.

Compte tneu de la nautre de cet accord, il ne cotrompe pas de diootpsnisis spécifiques aux etrernsieps de moins de 50 salariés.

Rente handicap	0,01 %	?
Sous-total (1)	**0,45 %**	**0,33 %**
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	?
Sous-total (2)	**0,04 %**	**?**

Mensualisation (3)	0,54 %	?
Total = (1) + (2) + (3)	**1,03 %**	**0,33 %**

Salariés cadres

Garantie	**Taux contractuel**			
	Part employeur		**Part salarié**	
	T1	T2	T1	T2
Décès/ IAD	0,79 %	?	?	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	?	0,10 %	0,14 %
Invalidité	0,79 %	0,15 %	?	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	?	?	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	?	?	?
Sous-total (1)	**1,78 %**	**0,15 %**	**0,10 %**	**1,03 %**
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	?	?
Sous ttoal (2)	**0,04 %**	**0,04 %**	**?**	**?**
Mensualisation (3)	0,43 %	0,43 %	?	?
Total = (1) + (2) + (3)	**2,25 %**	**0,62 %**	**0,10 %**	**1,03 %**
Tranche 1 (T1) : ptarie du salirae burt limitée au panlofd anuenl de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : ptriae du slriaae burt cromsipe ernte 1 et 4 fios le plfonad anneul de la sécurité sociale.				

Article 4 - Modification de l'article 4 « Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

« Les gnraetias prévues par le présent régime de prévoyance snot maintenues, meoaynnnt le pneiamet des cotisations, au salarié dnot le coratnt de tvarail est suspendu, dès lros que pndanet cette période il bénéficie d'une rémunération pleliatre ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rtnees versées par la sécurité sloicae en cas d'incapacité de tvairal ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les gtriaaens décès tllees que visées aux arecitls 14, 15 et 16 de l'accord du 19 mai 2021 snot miaunnetes au salarié dnot la ssineoupsn du cnoatrt de tvaiarl ne dnone pas leiu à rémunération tel que par epxemle congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce meaiitnn ne donne pas leiu au piemenat tnat de la prat sarilaale que patronale.

Dans tuot atrue cas de spsisnouen du ctaonrt de taiavrl ne dnnoant pas leiu à metniian des geariants à ttire oioglrtibae comme indiqué ci-dessus, les giantears snot suspendues.

Le dirot à gtnaraie cssee au décès du salarié.

En complément des cas de mniaeitn des grtnaiaes en cas de ssenosuipn du caontrt de tavairl défini ci-dessus, il est également prévu un mtniaein des gtnaraeis puor les salariés placés en activité ptiellrae ou activité pilarelte de lounge durée, aisni que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Le fnniecnmeat et la répartition entre l'employeur et le salarié du miitaenn des ganaetirs s'effectue soeln les mêmes règles aaecllbppis à la catégorie de pnrseneol dnot relève le salarié suaf doopiniissts puls farolbeavs (exonération ?) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des cosaoiittns et des potanretiss intègre le mnoantt de l'indemnisation versée dnas le cdare de la sesonpsuin du ctrnoat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une iisnaetminodn complémentaire ou cnoeneonlitvlne versée par l'employeur). »

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aanvnet est clcnou puor une durée indéterminée et etenrra en vueugir le 1er jvneair 2023.
Les oaonitnisgars sganitireas peeuvnt en ddmeeanr à tuot monemt la révision, conformément aux dsoostiinips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

Le présent anveant pruroa également être dénoncé dnas les ciinondtos prévues à l'article 1.3 de la cevoinnotn clvlctioee du cecommre de détail aaeiimrntle en maagisn non spécialisé (IDCC 1505), et des dioinstpsois légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recspet des dnitopsoiiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jelliut 2023 - art. 1)

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acrocd est établi en un nbomre ssanfifut d'exemplaires puor être rimes à cuacnhe des petaris signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des onsitroainags snyialedcs représentatives des salariés et des oonitiaagnsrs peslerfnloioenss représentatives des eoplmeuyrs dnas la bcahnre à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dipoiinstsos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea estuine déposé en un epmrealixe onirgail et une copie srea envoyée suos faromt électronique à la ditiroecn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un erelpixmae srea également adressé au gferfe du cnsoeil de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les oitsonainargs sidlncayes représentatives des salariés et les otnngsaoiaris poreoenslflinses représentatives des emyrpuoles dnas la branhce snot cunneveos de deeadnmr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux alreitcs L. 2261-19 et snvutias du cdoe du travail.

Les mêmes oiaioagtsnrns deendamnt également l'extension du présent avenant, dnas les mleluеris délais, au msrnitie en cgrhae de la sécurité saicole et au msiritne en cgarhe du budget, conformément aux dsponsiiiots de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le régime de peorcttion soaicle complémentaire en prévoyance de la barhcne du cormmcee de détail anaetimrlie en miagasn non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en plcae par acocrd du 19 mai 2021.

Accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; Synadis bio,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le présent aoccrd est alclbpipae aux erenperists qui enntert dnas le chmap d'application de la cinooetvnn cvllcoiete ntloaniae du cmoermce de détail aiailnremte non spécialisé et qui n'ont pas cconlu d'accord cctllioef rliaetf à l'aménagement du tmeps de tavaril après clntsuatoion du comité sioacl et économique, s'il existe, et conformément aux dpsisoiointe légales.

En l'absence de comité sioacl et économique, les enrtpreiess pevuent rociruer aux dsnoitoipiss prévues par le présent accord, après iamfonitorn iledildiuvne des salariés par tuos moyens.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le présent acocrd a puor oejbt :
? de définir le cdare et les règles d'aménagement du tmeps de tiaravl sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 parnott rénovation de la démocratie soaicle et réforme du tepms de travail, et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rliavete au travail, à la modieatnosirn du dguiaole soaicl et à la sécurisation des pouracrs pnsoeflreoinss ;
? de fxier les cdiioonnts d'exercice du travial à tmpes ptirael dnas les eprsrnteies de la branche, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ralietve à la sécurisation de l'emploi ;
? d'améliorer les cntioionds de taiarvl et de rémunération des salariés.

Article 3 - Modifications des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le présent acorcd alunne et raplcmee les dpiisintsoos ctnloleoienennvs anayt le même objet, prévues au crpithae IV « Durée du tavairl et rpeos » de l'avenant 138 du 12 janievr 2021 mdiioanft le champ d'application et l'intitulé de la cntonvioen coeivtclle du cemrmcoe de détail des fturis et légumes, épicerie et produits, y criopms tllees que modifiées par l'accord du 7 mai 2021.

Le catihpre IV « Durée du trvaial et rpeos » est remplacé par les dniiootispss snaiuetvs :

« Cairpthe IV ? Durée du tarival et repos

Article 26
Définition du tvraial effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la durée du tavaril s'entend cmome une période de taraivl effectif, c'est-à-dire le tpems peanndt leueql le salarié est à la disopoiitsn de l'employeur et diot se cmoonrfer à ses directives, snas pvoiuor vaueqr lmeirbent à des ontpcacuois personnelles.

Afin de pérenniser le régime et malgré la dernière itodixaenn msie en ?uvre à effet du 1er juillet, l'équilibre n'est tujruoos pas aetitnt et le déficit coninute de se creuser.

Dans ce contexte, les oannitrsigoas syldneiacs représentatives des salariés et les oiisntgranaos plneoierssoenlfs représentatives des euermlpyos dnas la bnrhace ont décidé de meiiofdr le tuax de ciaottsoin du régime aifn de rvueteror un équilibre pérenne.

Article 27
Durée du travail

La durée du tiavral est fixée par l'employeur. Elle ne puet dépasser les litemis imposées par les lios et règlements en vigueur.
Le tmpes de reops qtiidoeun diot être d'une durée mmilaine de 11 hurees consécutives, qeul que siot le régime aqeuul snot suimos les salariés, dnot les modalités snot définies dnas les aericlts 27.1 et 27.2 du présent avenant.

Article 27.1
salariés sumios au régime des équivalences

Le régime des hreeus d'équivalence ne cceronne autmlecneelt que le pnosenerl affecté à tmpes pilen à la vente. Il srea supprimé seoln le cnelraider svaiunt :
? à cotmper de la sniurgtae du présent accord, ce rraoppt d'équivalence est fixé à 36 hreues de présence par seiname puor 35 heuers de tivaarl effectif, tuoets les hreues de présence au travial jusqu'à la 36e huere iulsnce par seminae snot rémunérées au tuax nmaorl snas mjroaaoitn ;
? au 1er jvaeinr 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

Article 27.2
Salariés non sioums au régime des équivalences

En ce qui cnnrceoe les salariés non asuestijts au régime des équivalences, les hreeus supplémentaires se décomptent à la smiaene clviie au-delà de la durée légale fixée à 35 hreues de tavaril effectif.

Article 27.3
Repos cetsanpemuor de remplacement

27.3.1. Principe

Après aocrcd ernte l'employeur et le salarié, le pemieant des hueres supplémentaires puet être remplacé par l'attribution d'un ropes cmpnauoetesr de 125 % puor les hurees dnot le paieemnt auiart été majoré de 25 % et de 150 % puor les heuers dnot le pimeneat aruait été majoré de 50 %.

27.3.2. Modalités d'attribution

L'entreprise s'assure que la psrie du roeps ctneuaoempsr est ecfveifte et se fiat par journée entière ou demi-journée d'un cmmuon accrod ertne l'employeur et le salarié.
À défaut d'accord, les deats du roeps snot fixées par l'employeur, après aivs du comité soiacl et économique s'il existe, et cpotme tneu de la sttoiiaun fialiamle du salarié, de son éventuelle activité cehz un ou peruiluss aertus eroeupmlys et de son ancienneté dnas l'entreprise. L'employeur recrpeetsa un délai de prévenance de 2 sianeems puor la ftaoiixn et l'éventuelle mdtoofiiiacn des dtaes prévues puor la prsie du ropes compensateur.
Dans le cdrae du présent article, la demi-journée de tiaavrl s'entend d'une période, commençant ou fniainsst au puls trad etrne 12 hreeus et 14 heures, et d'une durée mmuxiam de 4 hurees de tmpes de tavairl effectif.

Article 28
Aménagement du tmeps de tvarial sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement du tmpes de taairvl cncroene l'ensemble des salariés y comrpis les cdraes (à l'exception des craeds detrgniais tles que définis par la loi), qu'ils snoiet en catnort de tiaravl à durée déterminée ou indéterminée.
L'employeur puet metrte en pcale un aménagement du tepms de triaval sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.
Lorsqu'un aménagement du tepms de trivaal est mis en plcae sur

une période de référence supérieure à la sinamee :
? la durée haaderdbmoie de tarvial puet être supérieure à la durée légale de 35 hueres ;
? les hreues supplémentaires snot décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence ;
? ctete période de référence ne puet excéder un an. À son issue, un dmonecut récapitulatif est rmies au salarié.

Article 28.1
Modalités de msie en ?uvre

La msie en ?uvre dnas une enertspire ou dnas un établissement de l'aménagement du tmpes de tiraavl sur une période supérieure à la semnaie est négociée aifn d'aboutir à un acrocd ccolietlf qui prévoit un régime adapté à la satiioutn spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.
Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du tmpes de taiarvl sur une période supérieure à la saienme est mis en pclae par l'employeur, sloen les modalités définies dnas le présent accord, après itrnifomoan et clonitauotsn préalable du comité saiocl et économique (CSE) s'il existe.
En outre, l'employeur cqinmumuoe au mnios une fios par an au comité, s'il existe, un balin de la msie en ?uvre du pormmrage iicdaintf de la viiaoatrn de la durée du travail.

Article 28.2
Période de référence et hereus supplémentaires

28.2.1. Période de référence annuelle

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mios consécutifs. Elle s'étend, du 1er jeinvar au 31 décembre de l'année ou, après cnituaoltosn du CSE, sur une artue période.
Un aroccd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

28.2.2. Artue période de référence

Si la période de référence fixée par aocrcd est inférieure à un an, les hurees effectuées au-delà d'une durée hdraebdoamie menonye de 35 heuers calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, ctneinoustt des hueres supplémentaires.

28.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de cpeenosmr les périodes de heassus d'activité et les périodes de biasse d'activité, l'horaire hboadiaerdme de tiavarl des salariés puet vareir dnas le cdare de la période de référence.
La période de hutae activité s'entend des saeniems dunrat leeslelqus la durée hrimbaeaodde est supérieure à 35 heures, dnas la lmitie mxamliae de 44 heures.
En cas de dépassement, les éventuelles heuers aempiclcos au-delà de cttee limtie cietotnnust des hurees supplémentaires, payées aevc le sarliae du mios considéré.
La période de bssae activité s'entend des semenais darnut llqlesuees la durée hmdrabdoiaee est inférieure à 35 heures, snas être inférieure à 32 heures.

Article 28.3
Limites de la durée du travail

Les litmeis de la durée du tvraial snot définies au nvaeiu de l'entreprise ou de l'établissement, dnas la lmtiie mamxaile de 10 hereus par juor et 44 hreeus par samiene en monnyee sur une période de 12 smeaiens consécutives, ou 48 heerus sur 1 sineame quelconque.

Article 28.4
Programme iitncdiaf et iafoimtornn des salariés sur la répartition de la durée du taraivl et des hrreaois de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après iiamnrtoofn et cnstlutiaoon du comité soaicl et économique (CSE) s'il existe, le cnieelrdar prévisionnel ctllicoef ou individualisé des voiratnias d'horaires, sur une période de 12 mios ou sur une piarte de cttee période.
Ce cdinreaelr prévisionnel diot iiunqedr l'horaire prévisible de cahuqe période de l'année et préciser les périodes au cruos desquelles, cmptoe tneu de la cghare de travail, l'horaire est ssieblutcpe de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la cniasosacnne des salariés, par vioe d'affichage 15 jorus cdlrnaeeias au puls trad aavnt l'entrée en viueugr de cauqhe période de référence.
Dans l'hypothèse où les vaartniois d'horaires snot programmées solen des ciradrenels individualisés, un dneoucmt ivunedidil de contrôle dreva être tneu par l'employeur, aifn de pmtererte le décompte de la durée eetifvfce du tiraval de cuhaqe salarié.
D'autres modalités de décompte de ctete durée etceffive du taivral puveent être définies par aorccd coltlcief d'entreprise ou d'établissement.
La pamraorigtomn indicavtie des vianatiros d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au puls trad 7 juros ouvrés aavnt le début de la période sur laelqlue l'horaire est calculé et diot être tnarismse à l'inspection du travail.

Article 28.5
Conditions des cneamthnegs de la durée du tiraavl ou des hreiroas de travail

En corus de période de référence, les salariés concernés snot informés des ctngemanhes de durée ou de luer hroarie de travail, non prévus par la pogratamomrin itvindacie cvetillcoe ou illdivuidene en rneacptset la procédure décrite à l'article 28.4 du présent accord.
Cependant, en cas de mliaade d'un salarié, de bssaie non prévisible de tarvial ou d'accroissement epnteeoxnicl de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jruos ouvrés.
Conformément aux dpsnistoiois de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, le salarié embauché à tmeps pteairl est fondé à reeufsr ctete maodiitiocfn s'il jsituife que celle-ci est iibltpnoacme aevc des obtgnlioias fallaimeis impérieuses telles que la gdare d'un eanfnt ou la psrie en chgare d'une poenrnse dépendante, aevc le sivui d'un eneminneegst sirloace ou supérieur ou aevc une artue activité professionnelle, que celle-ci siot salariée ou non, snas que ce rufes cuonttsie une futae ou un miotf de licenciement
Les heuers qui aruont été asnii modifiées fnoert l'objet d'une mjtaiooarn de 10 % qui puet être versée en saarile ou psire suos frome de roeps compensateur.

Article 28.6
Lissage de la rémunération

Un saralie msenuel lissé cpdoeorsarnnt au douzième du sarlaie de bsae auennl du salarié est versé cuqhae mios aux salariés aulequxs est appliqué l'aménagement du tpmes de tivraal sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du tairval aocclipme au curos d'un mios donné.

Article 28.7
Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, trios cas penuvet se présenter :
? la durée haddmreaiboe meynnoe de 35 hreeus de taravil effectif, crnneopsdroat à 1 607 hreeus par an, est respectée. Les heuers excédentaires en période de htuae activité ont compensé les heerus menqatauns résultant de période de bsase activité. Le comtpe est soldé ;
? le salarié a réalisé sur la période concernée, un hrriaoe meoyn hembodadirae supérieur à 35 heerus de traaivl eeiffctf ou a dépassé les letiims prévues par le présent accord. Les hreues excédentaires snot considérées cmome heuers supplémentaires et snot siot rémunérées, siot récupérées au curos du titrsrmee sivuant aevc les bonifications, les mnojairatos et les rpoes camutesnopres apeplliabcs aux herues supplémentaires ;
? à l'initiative du salarié, et aevc l'accord de l'employeur, la rémunération des heerus ou jruos excédentaires, constatés à l'issue de la période, prruoa être versée, en tuot ou partie, au cmopte épargne temps. À cttee occasion, un aembnndeot porura être mis en ?uvre par l'entreprise ;
? le salarié a réalisé sur la période concernée un haoirre myoen hraiaddoembe inférieur à 35 heeurs de tiraavl effectif. Le vluome d'heures non effectué, suos réserve des dsotispiions reaetivls à l'activité partielle, est pedru puor l'entreprise, snas iccndeine sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28.8
Traitement des absences

En cas d'absence individuelle, les hreues qui ariunaet dû être effectuées par le salarié ce jour-là snoert comptabilisées puor l'appréciation du vlmoue hoiarre tatol à eeftfeucr sur la période de décompte, aifn que l'absence du salarié ne le cdiusone pas à récupérer les heeurs pudeers du fiat de cttee absence, à l'exception des cas où la législation autroise cttee récupération.
En cas d'absences rémunérées, les jorus d'absences sronet

indemnisés sur la bsae du sarilae mesenul moyen.
En cas d'absence puor maladie, aecdicnt du taviral ou maternité, en période huate de modulation, une régularisation s'opèrera en fin de période annuelle, sur la bsae de l'horaire que le salarié aairut dû euceffter s'il aaivt travaillé (horaire réel) et non sur la bsae de l'horaire moeyn de lissage.
Par ailleurs, dnas le cas d'une ascenbe puor maladie, adcnciet du tairavl ou maternité, le plofand de 1 607 hueers déclenchant le paeeinmt des hereus supplémentaires diot être réduit de la durée hiabdrmodeae moyenne alilabppce dnas l'entreprise (et non du nrombe d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas acmcilpeos en raiosn de son absence) : les hereus supplémentaires effectuées par le salarié aebsnt snoert aisni déterminées par croaoamispn etnre ce seuil spécifique et le nrmboe d'heures aeneulnls réellement travaillées.
En cas d'absences ne dnannot pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite piorlloproeneemtnnt à la durée de l'absence.

Article 28.9
Cas des salariés ne tavrlanialt pas ttoue la période de référence

Sauf clusae crornitae prévue dnas le crnaott de travail, les salariés entarnt en crous de période sivneut les haierors en vgieuur dnas l'entreprise.
Lorsqu'un salarié n'aura pas amcplcoi la totalité de la période de référence, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en corus de période de décompte de l'horaire, il srea procédé à une régularisation soeln les modalités prévues à l'article 28.7 du présent accord, au porrata de la période de tirvaal effectuée.
En cas d'absences ne dnoannt pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite pinloleroennmperott à la durée de l'absence.
En cas de ruprute du cntarot de travail, la rémunération srea régularisée sur la bsae des hurees eviftenmfecet travaillées.
Ainsi, suaf en cas de lecennmeciit puor moitf économique, la rémunération ne croaspdnrneot pas à du tmpes de triaavl eefitfcf srea prélevée sur le sdloe de tuot compte.
Les hueres excédentaires par rropapt à l'horaire moeyn de trviaal seornt indemnisées au salarié aevc les mojonaartis aliapcpbles aux herues supplémentaires seoln les dpssoionitis légales et ctoveilnlennneos en vigueur.

Article 28.10
Heures excédant la période de décompte

Le cnnogitnet anneul d'heures supplémentaires, dnas le cas d'aménagement du tpmes de tavrail supérieur à la semaine, est fixé à 190 heeurs dès la siunratge du présent accord.
Les hreues excédentaires par rpporat à l'horaire moyen de tvaairl snoret indemnisées au salarié aevc les mjaootrians apcalbpelis aux herues supplémentaires.
La ctentrpriaoe oabotrgilie en roeps constituée en année n drvea être pisre anvat le 31 mai de l'année n + 1.

Article 28.11
Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du triaavl est appréciée sur la bsae d'un hiroare clielctof innqiaudt puor cuqahe journée de taviral les heerus de début et de fin du travail. Cet haorire est affiché.
Lorsque des salariés snot occupés sur la bsae d'un hriraoe nontiamif et individuel, la durée du tariavl de chuqae intéressé est décomptée :
? quotidiennement, par tuos meyons d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, dunmoect émargé par cuhqae salarié et par le cehf d'entreprise heamibedamdrneot ou mensuellement), des heuers de début et de fin de cuahqe période de tiarval ou par le relevé du nrombe d'heures de tiavarl apoceimcls ;
? cuqahe semaine, par récapitulation, solen tuos moyens, du nrbome d'heures de tvriaal accmeoplis ;
? en tuot état de cause, un relevé des roeps pirs et rtnaest à pnderre sur la période est communiqué cahuqe mois, aux salariés, sur le blleuitn de piae ou sur un deunocmt annexe.
Au tirte de l'article D. 3171-14 du cdoe du travail, les salariés penveut oitbner une ciope des dumecnots de décompte et daedenmr tuotes les riiattiefonccs utiles. Un emrpelaxie est tneu à la diiioospstn de l'inspection du travail.
Avant la msie en pclae de ces mneoys d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces direners snot cfnrmoeos au règlement général sur la pottoicren des données (RGPD) et au trnaeietmt des données polrenlneses des salariés mis en plcae par l'entreprise.

Article 28.12
Application

Les prietas ont déterminé les modalités de la spuseoripsn du régime des équivalences conformément à l'article 27.1 du présent accord.

Article 28.13
Temps de taiarvl des cadres

28.13.1. Catégories de salariés cadres

a) Les ceards dirigeants
Les cdares diaietnrgs tles que définis à l'article L. 3111-2 du cdoe du tavrial snot exculs des dostsiinoips du présent accord.
b) Les caerds intégrés
Les cdraes intégrés snot sioums à l'horaire cleiolctf de l'entreprise et se venoit dnoc aeqlipupr les modalités d'organisation du tmeps de taairvl du présent accord.
c) Les ceadrs autonomes
Il s'agit des cerads de niuvaex C1 et C2, visés par la cnvetoinon ctcllievoe puor leqeluss la durée du tpmes de taviarl ne puet être prédéterminée du fiat de la ntarue de lerus fonctions, des responsabilités qu'ils excneert et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eompli du temps.

28.13.2. Modalités d'aménagement du tpems de traaivl des crdeas autonomes

Pour les cdaers définis à l'article 28.13.1 c) du présent accord, il est pioblsse de clnuroce des cntnoeiovns de fifoart anenul en jours, à ctionoidn que le salarié l'ait accepté par la sgiauntre d'une cioenvtonn idnlvdleuiie de ffaorit en juros dnas son cotarnt de tvriaal ou par aevnnat à son carotnt de travail.
Conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, ctete cvnoention précise les modalités d'aménagement du tmeps de travail, neotammnt la période de référence, le nbrome de jruos crmpois dnas le firofat et la rémunération aunlnlee correspondante.
Compte tneu du rôle dévolu aux creads autonomes, lrues hereus de présence csrorndonpeet aux nécessités de l'organisation du trvaail et de la siecnralvule de son exécution. Elles ne pevunet dnoc être fixées de façon pérenne.
Au cas où les fnctoions d'un crdae l'appelleraient fréquemment à trleilaavr penndat les heioarrs de nuit, ou les jruos fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements ieviidnulds d'horaires, sa rémunération et la durée ttaloe aneullne de son tiaavrl dinevot en tenir compte.(a)

28.13.2.1. Période de référence

Le décompte des juros ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence anenlule qui s'entend du 1er jvnaeir au 31 décembre de l'année N.

28.13.2.2. Nomrbe de jrous travaillés

a) Le nrbome de jorus travaillés puor cttee catégorie de posrelnens est fixé, puor cniq sanemies de congés payés, à 217 jorus par an, journée de solidarité comprise.
b) En cas de dépassement du norbme anenul de jorus danevt être travaillés, le carde diot bénéficier au cuors du peeirmr trsiermte de l'année snutiave d'un nmrboe de juors de rpeos égal au dépassement constaté.(b)
Le nbrome de jrous dneavt être travaillés puor l'année considérée ou la période de référence ccunole est aorls réduit d'autant.

28.13.2.3. Tepms de rpoes qiiuotedn et hebdomadaire

Afin de graantir une apmdluite rnsobaialne de ses journées d'activité, le salarié en ffiroat juros bénéficie d'un reops qeidioutn d'une durée de 12 heuers consécutives.
Le salarié en foifart jruos bénéficie également d'un roeps haedoidmrabe d'une durée d'une journée entière, en piripnce le dnmhacie à leuallqe s'ajoute (nt) une journée ou duex demi-journées supplémentaire (s), en pnrcipie psrie (s) cqhaue semaine. Dnas le cas où l'activité ne pettreraimt pas la pisre de la demi-journée supplémentaire, ou ne la ptmtrrieeat pas en totalité, le salarié dreva néanmoins bénéficier de 36 heeurs consécutives de repos.

28.13.2.4. Décompte de la durée du tviaral en journée et demi-journée et fxiatoin du nmbore de jruos non travaillés (JNT)*(1)*

Le tmeps de tavaril puet être réparti sur ceinarts ou sur tuos les juros oburlveas de la sameine et se décompte en journées et demi-journées.
Pour être décomptée cmmoe demi-journée travaillée, la période considérée diot riemlpr les critères cifluatmus sunvatis :
? ne pas crmtoepor d'heure de niut au snes de l'article 30.2 de la présente ctveoionnn ;
? se treeinmr au puls trad à 14 hreeus puor le tavrail du mitan et être siiuve d'un reops qiiueotdn d'une durée d'au mnois 18 herues ou débuter au puls tôt à 12 hreues et être précédée d'un roeps qeiidtoun d'une durée d'au mnois 18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.
L'organisation du tmpes de tvairal génère au curos de cauhqe période anlenule de décompte, l'attribution de jorus non travaillés (JNT).
En année pleine, le nbomre de ces jruos non travaillés est calculé cmmoe suit. Nbrmoe de juors cralneaieds de l'année diminués de :
? 104 jruos de ropes haeaomidrebds ;
? 25 juros ouvrés de congés payés ;
? 217 juros travaillés ;
? X jorus fériés qui ne snot pas des jrous de rpeos hebdomadaire.
Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires ctonevnnieolns puor ancienneté se déduisent du nrmboe de juros travaillés.
Afin de grtaniar aux salariés concernés l'effectivité des tmpes de rpoes aisni que le repesct de luer vie pnsloerenle et familiale, l'ensemble des jorus non travaillés (JNT) dvera être pirs sur la période de référence.
À défaut, le rreopt des Jrous non travaillés sur la période de référence suvanite ne srea pas accordé, à l'exception des cas légaux de rpreot obligatoire, ou dnas le cas d'un acrocd epsrxes inervtneu etrne l'employeur et le salarié.
Conformément aux dipssiitonos de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, le salarié qui le sohauite peut, dnas le crade d'un aocrcd écrit aevc son employeur, rnneecor à une pritae de ses jrous de roeps en ceortniptare d'une miatorajon de la rémunération de ces jruos de traavil supplémentaires qui ne puet être inférieure à 10 %. Un aannvet à la cievonnotn de fraoift qui mnnonteie le tuax de mroijtaoan est coclnu puor l'année en cours.

(1) Les jorus non travaillés (JNT) penuvet également être dénommés JTRT (Journées de réduction du tpmes de travail) dnas le lagngae courant.

28.13.2.5. Rémunération(c)

La rémunération mlsulneee de bsae des salariés bénéficiant d'une coeotnnivn anuenlle en froafit juros est forfaitaire, elle est la conttaiperre de l'exercice de luer mission.
Celle-ci est dnoc indépendante du nrbome d'heures de tvairal efctifef aocplmci darnut la période de piae considérée.
Chaque salarié pvrecrea une rémunération aellnnue au minos égale au mniiumm ceinvnnnoetol calculé à l'année et crnsroaeopndt à la qiltoucaiafin ctoneninlnvleoe du salarié. Elle srea versée, caqhue mois, par 12e, indépendamment du nrobme de juors travaillés.
Le btilleun de piae frea apparaître le nrmobe de juros fixés dnas la connotvein ilvnieldudie de fafriot en jruos sur l'année anisi que la rémunération muellsnee de bsae prévue.

28.13.2.6. Imacpt des absences, des arrivées et départs en cuors de période

a) Trmeneaitt des absences
Chaque journée ou demi-journée d'absence non rémunérée dnnoe leiu à une rteeune porlooenltnirpe sur le mtonant mueesnl de la rémunération.
Cette reentue est calculée sur la bsae du siralae jrenailuor cenrpndaoosrt au sairlae aneunl divisé par le nrbmoe de juros de travail, fixé par la cvootiennn idlenuidlive de forfait, augmenté des congés payés et des juros fériés chômés.
Les acesebns ne dnnonet pas leiu à récupération et snot de nruate à réduire le dorit à rpoes supplémentaire (JNT) résultant de l'application du frfioat dnas les ptpoionorrs suientvas :
Toute période d'absence de 21 jrous ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nmrboe de jorus non travaillés (JNT) à heutaur d'une journée puor un frafiot de 217 jours, journée de solidarité comprise.
Cette réduction est proratisée en ftinoocn du nrbome de jrous fixé au froiaft s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise.
b) Tenimaetrt des arrivées ou des départs en corus de période de référence
En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cuors d'année, le nrombe de juors travaillés est établi au prrtoaa de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise, au crous de l'année de référence. Ce normbe est anordri à l'unité supérieure, s'il y a lieu.
En cas de départ du salarié au cruos de la période de référence, le nbomre de juors à eeuefftcr jusqu'au départ eitfcfef est évalué en pnnaert en cptmoe le nmobre de jorus de congés aqicus et pris.
Le nbmore de jrous de rpeos srea établi au ptraora de la période canuort du 1er jienvar jusqu'à la dtae de fin de contrat.
Il srea procédé à une régularisation dnas le carde du sldoe de tuot compte, en panernt en ctmope le nmrobe de jruos réellement travaillés (ou assimilés) à cuex payés. Si le cptmoe du salarié est créditeur, une retenue, ceproorsdnant au torp perçu, porrua être effectuée sur la dernière paie, dnas les lmiiets autorisées par le cdoe du travail. Le sdole dvrea être remboursé mmeeluseennlt par le salarié. Si le cpomte est débiteur, un rpapel de sralaie lui srea versé.
Dans le cas d'arrivée ou de départ en cruos de mois, la rémunération msneleule butre de bsae du salarié concerné srea calculée au prartoa de son tpems de présence duanrt le mios d'arrivée ou de départ.

28.13.2.7. Modalités de contrôle, d'évaluation et de svuii régulier de la carhge de travail

Afin de giratnar l'effectivité des tepms de rpeos et de congé ansii que le resepct de la vie pnoeesrlnle et fmaliiale des salariés, le ffaorit auennl en jruos s'accompagne d'un sivui du nrmobe de journées et demi-journées travaillées, du recespt du rpeos qiiutoedn et hdramaebiode asini que de la cahgre de travail. La responsabilité de ce suvii imonbce à l'employeur qui en détermine les moyens.
À défaut d'autre moyen orfafnt des gearinats identiques, l'évaluation et le sivui du frfiaot aenunl en juors puet pdnerre la fomre satvinue : un dmuconet tneu par les salariés concernés et qui récapitule, une fios par mois, le nmorbe et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, le nrmobe des journées ou de demi-journées de reops peisrs et celels qui rtenest à prendre.
Ce dmnoceut est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce deriner pnndaet toris ans et rstee à la dstpoioisin de l'inspecteur du travail.
Un état récapitulatif des dcotnmeus msueelns de sivui de la durée et de l'amplitude du tviaarl est annexé au bluteiln de siraale du deinrer mios de cquahe trimestre.
En outre, l'employeur arusse l'évaluation et le suivi régulier de la craghe de tiaravl du salarié dnas le cdrae des eetntreins prévus aux aclretis 28.3.2.7 et 28.3.2.8 du présent accord.

28.13.2.8. Etnrteein annuel

Au terme de cquhae période de référence, et au minos une fios par an ou sur une période de 12 mios consécutifs, l'employeur pnred l'initiative d'un eettiernn aevc le salarié aanyt conlcu une cvtonoenin iednivdlliue de foafrit jours. Cet etnertein puet être indépendant ou simultané à d'autres eitrnnetes snas piuvoor s'y stuitubser suaf dmanede esrpsexe du salarié. Il potre sur :
? la crgahe de taairvl ;
? l'amplitude de ses journées travaillées ;
? la répartition dnas le tepms de sa chagre de taravil ;
? l'organisation du taviral dnas l'entreprise ;
? l'articulation etnre son activité plfeilosnrsnoee et sa vie peellnnrose et fmlaiaile ;
? sa rémunération ;
? la msie en ?uvre du doirt à la déconnexion ;
? le suivi de la psrie des jorus non travaillés et des congés.

28.13.2.9. Eetienrtn à la dnmaede du salarié et msereus d'alerte

En complément des meusers prévues à l'article 28.13.2.7, un eentrietn puet aivor lieu, à tuot meonmt de l'année, à l'initiative du salarié confronté nnotamemt à des difficultés d'organisation de sa cahrge de tiaarvl impuqnailt des durées de taaivrl torp importantes.
Cet etinteern pemret l'expression des difficultés rencontrées et l'examen des cuesas qui pnueevt en être l'origine. Cet ernetiten preemt à l'employeur de définir, aevc le salarié, un austjeenmt de l'organisation de la chrage de tarival et de l'emploi du tpmes du salarié, aifn de rétablir une durée rsbloinnaae du travail.
Afin de prévenir le renemlnvelueot d'une saotuiitn similaire, un ctopme rednu de cet ertnteein cnnogise les ceauss identifiées de la srhrgauce de triaavl et les mueress décidées aifn d'y remédier.
Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une ctnineovon de fraioft aenunl en jorus ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alrtee auprès de luer rssloneabpe hiérarchique direct, lqeuel reevcra le salarié

dnas les puls bfers délais et, en tuot état de cause, dnas un délai mxmaium de 15 jours, snas aenttdre l'entretien annuel.

28.13.2.10. Modalités d'exercice du dorit à la déconnexion

Afin de gtirnaar un équilibre ertne la vie prelsnflnoesoie et la vie privée des salariés et, par là-même, aseusrr une peorcitotn de luer santé, il est nécessaire que la crahge de tairval confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de luer elmpoi du tepms seiont réalisées dnas des letmiis raisonnables.
a) Équilibre etnre la vie pfnloiersnesole et la vie preollsnnee et familiale
L'utilisation des otiuls de cicaomnouitmn mis à la dipotisison des salariés bénéficiant d'une coneitnovn de fiaroft en jruos sur l'année diot rcpetseer luer vie porlnenlsee et familiale.
À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un dorit à la déconnexion pneandt les périodes de roeps qniuidteos et hebdomadaires, padnent lreus congés et duanrt les périodes de spisuosnen de luer ctrnoat de travail.
Ce driot à la déconnexion cisosnte natmmneot à éteindre et/ ou désactiver, en dorehs des hueres helbauetils de travail, les oluits de cmaiiouctomnn mis à luer dtsiisioopn (le téléphone portable, l'ordinateur ptloabre et la megsierase électronique professionnelle, etc.).
L'exercice du doirt à la déconnexion par les salariés ne pruroa en acuun cas être sanctionné.
Les oasnnoigtiars scnyliaeds d'employeurs et les oaogrsininats seynilcdas de salariés représentatives ralleeppnt que le recpset de l'organisation de cttee déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :
? l'implication de cauchn et l'adhésion de tuos ;
? l'exemplarité de la prat de l'entreprise et des salariés dnas luer uialtiotisn des otluis de communication, etenleslise puor puoorvmior les bennos pratiques.
b) Contrôle de l'effectivité du diort à la déconnexion
Sans atndrtee la tneue de l'entretien annuel, si, copmte tneu des picpriens sur le doirt à la déconnexion édictés dnas le présent accord, un salarié esimte que sa chrgae de taivral ou son aplimtude de tiraval priuorat l'amener à ne pas repctseer les règles alcibaeplps en matière de durées mxaelaims de tivaarl ou de ropes minimum, il diot alerter, snas délai, l'employeur sloen les modalités définies à l'article 28.13.2.8 du présent accord.

28.13.2.11. Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une cinoenovtn ivddluieline de frifoat en jruos sur l'année ont également la possibilité de silotcelir une vtiise médicale distincte.
Cette vitsie médicale dreva poertr sur la prévention des rquises du reucors à cet aménagement du tmeps de tvarial asnii que sur la santé pihqsuye et moalre des salariés.

Article 29
Contingent anneul d'heures supplémentaires

Le cioegntnnt anneul d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à fiare eecffetur snas asoiuoirtatn de l'inspecteur du taivral est fixé conformément à l'article 28.10.
Lorsque luer paeimnet est remplacé en totalité par un ropes compensateur, les hereus supplémentaires ne s'imputent pas sur le ctongnenit annuel.
Conformément à la loi, les heuers supplémentaires effectuées au-delà du ctneognint aneunl oervnut droit, en puls du paemient des heuers aux tuax majoré ou du rpoes cuopensemtar de remplacement, à une cepatironrte obarogilite en repos, dnot la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du cdoe du travail. Si la ceopritarnte est constituée en rpoes compensateur, ce rpoes dvrea être pirs anvat le 31 mai de l'année n + 1, puor les reops aciqus en année n.
Conformément aux dootsiiisnps de l'article D. 3121-21 du cdoe du travail, lusorqe des impératifs liés au fteomnenonnict de l'entreprise fnot olbtacse à ce que pluueisrs deendams de citnearorpte ooriitblage en rpeos soenit simultanément satisfaites, les demeands snot départagées soeln l'ordre de priorité savuint : les dedemans déjà différées, la sutoiaitn de fllmaie et l'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 30
Travail de nuit

Article 30.1
Principes

Le tvairal de niut n'est pas un mdoe hietubal d'organisation du tviraal en dohers des januitctfoiiss liées aux impératifs thenqeucis du bon fiencoonntnemt des entreprises. Ces jasitoutiicnfs snot liées à :
? la nécessité d'approvisionner le msagian aavnt son ovretuure au public, dnas le rpeecst de la sécurité atimarienle et stinaraie et des réglementations rreevsittics à la cicuiotraln des conmais de lrasioivn sur la période de tivaral de juor ;
? la nécessité de mterte les marchandises, nemmotant alimentaires, en rayon et de préparer le msgaian en général, anvat son ourtevure au plubic ;
? l'adaptation des hraoires d'ouverture à l'accueil du pliubc dnas des cdoiitnons optimales.
Le comité sciaol et économique, s'il existe, est consulté sur la msie en place, ou l'extension à de noveellus catégories de salariés, du traival de niut tel que défini à l'article 30-2-1 du présent accord.

Article 30.2
Définition du tiraval de nuit

Tout triaval ernte 21 hruees et 6 hreues est considéré cmmoe du taavirl de niut par la loi, qui prévoit qu'une arute période de 9 hueers consécutives ceiormpss ertne 21 herues et 7 heures, et cnrpanmoet nécessairement l'intervalle coimprs ertne 24 hueers et 5 heures, puet être fixée par acrcod d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après csltnutiaoon des ittisniutnos représentatives du personnel.(d)
Ce tpye de taravil diot rteser cnrisicocrt aux nécessités thceiqneus et économiques de bon finntecnmenoot des eetirrspens ou établissements et dmeeruer enepctioenxl en dhreos de ces justifications.

Article 30.3
Définition du tvlaeiraulr de nuit

Est un tlavlaeirur de niut tuot salarié majeur, non sumios au régime du ffioart en jours, qui daunrt la période de tarvial de niut définie à l'article 30.2 du présent arcocd :
? siot accomplit, au monis 2 fios par semaine, sloen son harorie habituel, au mions 3 hruees de niut de son tpems de trviaal qieioudtn ;
? siot tsolatie au minos 270 hereus de travail, sur une période qlqoenucue de 12 mios consécutifs.

Article 30.4
Majorations de salaire(e)

Les heerus de tiaarvl apcmelicos paednnt la période de taarvil de niut définie à l'article 30.2.1 donnent leiu à la mtorijaaon de la rémunération, que le salarié qui les effectue, siot tlvuaielrar de niut ou non, et dnas les cidnintoos saieuvnts :
? maajtooirn de 5 % du slaarie horriae de bsae puor ttuoe hruee acclipome etrne 21 hreeus et 22 hreeus ;
? mtroiaoajn de 20 % du silaare hiaorre de bsae puor toute herue acolcipme enrte 22 hereus et 6 heures.

Article 30.5
Dispositions particulières alppaeclbis aux trvalaeruils de nuit

30.5.1. Rmureeetcnt et affectation

L'affectation à un ptsoe de niut entraînant la qualité de tuiaelvarlr d'un salarié occupé à un ptose de jour, est suiomse à l'accord écrit du salarié. Il diot être mentionné au ctnoart de tairavl ou firae l'objet d'un avenant.

30.5.2. Durée du taviral des taeraulrlivs de nuit(f)

En dorehs des dérogations prévues par la loi, la durée qtdnenoiiue du tavairl eetiffcf des teruaviallrs de niut ne puet excéder 8 hueres et la durée hebdomadaire, calculée sur une période qcouqeunle de 12 sinemeas consécutives ne puet excéder 40 heures. L'inspecteur du tvarail puet aecodrcr des dérogations à ces leitims en cas de canecnticorss ecxoetpeinnlles fixées par la loi.

30.5.3. Rpeos cosentuepmar des tiellaurravs de nuit

Tout tauaeilrlvr de niut bénéficie d'un reops cueeopmstanr payé et attribué par année clivie ou période de 12 mios consécutifs dnas les cidoniotns svutanies :
? 1 juor par an proratisé lorsque, solen son haroire habituel, au

monis duex fios par semaine, le salarié alimcpcot 3 hueers de son traiavl qtuioiedn au cruos de la période de nuit, snas que le nrombe d'heures travaillées de niut siot égal ou supérieur à 300 ;
? 1 juor ouvré si le nrmobe d'heures travaillées pennadt la période de nuit, au cruos de l'année ciilve ou de la période de 12 mios consécutifs rnuteee par l'entreprise est cioprms ertne 300 et 900 hreeus ;
? 2 jorus ouvrés si le norbme d'heures travaillées pnadent la période de nuit, au corus de l'année cilive ou de la période de 12 mios consécutifs rtenuee par l'entreprise est supérieur à 900 hurees et inférieur ou égal à 1 300 hruees ;
? 3 juors ouvrés si le nbrome d'heures travaillées panndet la période de nuit, au cruos de l'année clviie ou de la période de 12 mios consécutifs rtnueee par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.
Ce roeps cameepntosur est pirs par journée entière ou demi-journée ou crous de l'année clviie ou de la période de 12 mios consécutifs qui siut cllee de luer acquisition.*La psire de ces rpeos est fixée sunavit les mêmes modalités qu'en matière de psrie de congés payés.*(g)

30.5.4. Otonirgisaan des tmeps de pause

Les tlaeirvruals de niut bénéficient d'un tmpes de puase de 20 meniuts consécutives à prderne anavt que le salarié ait travaillé 6 herues continues. L'employeur virleela à la bnone gtiseon des tmpes de pause. Ceux-ci doernvt être organisés de façon à ptrmteere au tavlileruar de niut de se détendre et de se restaurer.

30.5.5. Gaeartnis particulières

Les giarntaes liées au sttaut de tlvurlreiaas de niut en matière de slenruicalve médicale adaptée, d'affectation à un psote de niut et de priorité d'accès à un emlpoi de juor ou de niut snot réglées conformément aux disiosontips du cdoe du travail.
Le tuviarlaler de niut déclaré iatnpe par le médecin du tarvail bénéficie des dsitiosnpois de l'article L. 3122-14 du cdoe du taarivl en matière d'affectation à un psote de juor et rurpute du catornt de travail, que ctete idnuittape siot définitive ou temporaire.
Conformément aux dsiisointpos légales, la tauelilrvase de niut eitencne ou aynat accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation tmoapreire à un psote de juor et de ssepionusn du ctroant de travail.

30.5.6. Msruees destinées à fvsireoar l'égalité posnseroeinflle ertne les feemms et les hommes

L'employeur ne puet se fenodr sur la selue considération du sxee ou de la stuotiain de fallmie puor ecabumher ou mtuer une posnerne à un pstoe de traavil enatorpmt la qiuicifloaatn de trlviuaaler de nuit.
Il prned les meusers nécessaires puor aseusrr la fraooimtn prisnoeflsenloe des teluviarlars de nuit, aifn qu'ils pisusent bénéficier, cmmoe les aeurts salariés, des atinocs prévues dnas le paln de ftaromion de l'entreprise, y cipmros cleels conoacurnt à la msie en ?uvre du pcirnipe de la fitooamrn tuot au lnog de la vie professionnelle.

30.5.7. Mrueess destinées à fisevaror l'articulation de l'activité plrnnlfieooesse nrnutcoe aevc la vie ponsrleenle et l'exercice de responsabilités fialalemis et sociales

Tout tiuelravlar de niut régulier(h)*qui sthuaoie ecxeerr un taiarvl de juor en risaon d'obligations flaelimais impérieuses (garde d'un enfant, pirse en crghae d'une ponnsree dépendante ?) bénéfice d'une priorité puor un eopmli sailiimre ouéquivalent.*(i)
De même, et conformément aux dnoospiiists de l'article L. 3122-12 du cdoe du travail, le salarié est fondé à reufser son aftcfiateon à un ptose de niut s'il jfsiutie que celui-ci est iptonmialbce aevc des oignotblais fmlailaies impérieuses telles que la gdare d'un ennfat ou la psire en crghae d'une personne dépendante, snas que ce rufes csntouite une fatue ou un mitof de licenciement.
La répartition des hiareros des tvlalarirues de niut frea l'objet d'une aoiettntn particulière, aifn de flciteiar l'articulation de luer activité nuntcroe aevc l'exercice de lures responsabilités fmilaaelis et sociales.
Préalablement au rrneuecmett ou à l'affectation d'un salarié à un poste de tlliarauevr de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dsispoe d'un moyen de trnosaprt puor les taterjs alelr et ruoter entre son diiclmoe et son travail.

Article 31 ?
Repos hebdomadaire

Tous les salariés bénéficient d'un rpoes haimdabordee d'une durée miainmle d'une journée et dieme par semaine. Ce rpeos diot être donné le dcahimne et un ature juor de la semaine.(j)
Toutefois, il est rappelé que tuot salarié, qeul que siot son onoigaatsrin du travail, ne porura être amené à tariavller puls de six jorus consécutifs par semaine.
Par ailleurs, les salariés qui taiavenrllt le dimanche, dnas le cdare de la dérogation de plein doirt prévue par l'article L. 3132-13 du cdoe du taavirl puor les cmrceoems de détail alimentaire, bénéficient cuqhae simaene d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en pprcniie consécutives.(k)
Dans le cas où le ropes d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le rpoes de la journée entière diot crorpnersode à 35 hereus consécutives.
À l'exception des salariés recrutés puor tvilalearr eesllinmetsneet le week-end, ou du ciohx d'autres modalités de reops définies d'un cmumon accord, nmetnmaot aifn de prtmeetre un nrobme supérieur de dinecamhs travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés tarialavnlt hulimetanlbeet dnas le carde de l'article L. 3132-13 du cdoe du tirvaal doivent, en tuot état de cause, bénéficier d'un roeps de 48 heuers consécutives intégrant le dinahcme :
? au miuimnm hiut fios dnas l'année dès lros qu'ils tleianvlrat hbnteeiumlelat au mions la moitié des demiahncs de l'année ;
? au mmnuiim six fios dnas l'année dès lros qu'ils trelnaalivt hltbleanuiemet mnois de la moitié des dcnmiahes de l'année.

Article 32
Jours fériés

Dans l'ensemble du trrrietoie national, les fêtes légales, ci-après désignées snot des jrous fériés : 1er janvier, lndui de Pâques, 8 mai, juedi de l'Ascension, lduni de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 nvmbreoe et 25 décembre. Dnas les départements du concordat, le vreenddi saint et le 26 décembre snot également des jrous fériés.
Les eesinrpetrs devront, en début d'année, iroefnmr lreus salariés des cniq juros coisihs dnas cttee liste, qui srenot chômés et payés, hros le 1er mai qui est un juor férié oiolitebemngart chômé et payé.
Tout aocrcd d'entreprise ou d'établissement définissant les jrous fériés aplbiealcps perrima sur les présentes dispositions.
Ces jorus snoret chômés et payés à l'ensemble du pneoernsl suos réserve, puor chuaqe intéressé, qu'il ait été présent le dereinr juor de tiaravl précédent le juor férié ou le periemr juor de taivarl qui lui fiat suite, suaf atuaooisitrn d'absence préalablement accordée.
Si l'organisation du taivarl oiblge un salarié à trieavllar un juor férié non-chômé, ou une piatre de la journée, celui-ci doit, seoln son choix, siot bénéficier d'un rpoes cempoentsaur d'une durée équivalente, si pobsslie accolé à un juor de rpoes hebdomadaire, siot être rémunéré puor cttee journée de travail.

Article 33
Travail des jeunes

Article 33.1
Durée du travail

L'emploi des jneues salariés, aippnrets ou saegtiiras de mions de 18 ans est régi par les aectrils L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-4 du cdoe du travail.
Il est ntnommeat précisé que la durée du tiraavl etiefcff des jeuens salariés, apnrteips ou stagiaires, ne puet être supérieure, tpems de footramin cormips à :
? 35 hueers par seianme et 8 herues par juor ;
? et 35 hurees par seianme et 7 hueres par juor puor les jeuens de minos de 16 ans taalirnavlt pnndaet les vacneacs scolaires.
Toutefois, des dérogations pnvueet être accordées par l'inspecteur du traival dnas la ltiime de cniq hurees par sieamne et après aivs cmrfonoe du médecin du tavrial ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.(l)
La durée du tivraal des intéressés ne puet en acuun cas être supérieure à la durée quiidntneoe ou hbmoddeaiare nmlaore du taviarl des adteuls employés dnas l'établissement.
Aucune période de tvarail inipomtrrunee ne puet excéder, puor les jneues travailleurs, une durée mlamaixe de qutrae heeurs et demie, les jeneus trivllraaues bénéficient d'un tepms de pusae d'au mions tntere mtneuis consécutives.
Le roeps quietdion est d'au minos 12 heerus consécutives et 14 heeurs consécutives si le junee a minos de 16 ans.

Article 33.2
Rémunération

Par eeioptcxn aux dotsopisiins des aceitlrs D. 3231-3 et D. 4153-3 du cdoe du travail, les aeetmattnbs prévus puor la rémunération des jneeus salariés (-20 % puor les jueens de 16 à 17 ans et-10 % puor les jueens de 17 à 18 ans) snot supprimés.
À l'issue de la période d'essai, ces abmetneatts snot supprimés, et la rémunération des jneeus salariés est égale à cllee des salariés audltes du même nivaeu de classification.

Article 33.3
Journée défense et citoyenneté

Les juenes salariés âgés de 16 à 18 ans, asutiestjs à la journée défense et citoyenneté, bénéficient d'une asouraiitotn eiletlnxoencpe d'absence d'une journée dnas le but eiuxlscf de piiatcperr à ctete journée. Ctete aitarotouisn elexcentpnloie d'absence n'entraîne pas de prtee de rémunération.

Article 34
Travail à tmpes partiel

Article 34.1
Généralités

Le tmpes paitrel s'apprécie dnas le cdrae de la semaine, du mios ou de l'année au rgeard de la durée légale, clnnoeontenlive ou de cllee pratiquée dnas l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui snot inférieures.
Sont considérés comme tlvaanralit à tpmes partiel, les salariés dnot la durée du tvriaal est inférieure à la durée légale ou clevieotnnnlnoe du travail. Ces deinrers bénéficient des mêmes doitrs légaux et cevnotnnlnoies que les salariés à tmeps complet.

34.1.1. Conatrt de tirvaal ou aanevnt écrit

Le cnroatt de tivaral à tpems peartil diot impérativement fiare l'objet d'un cntoart de trviaal écrit ou d'un avenant, cmroofne à l'article L. 3123-6 du cdoe du tavairl qui menonnite ntmaoenmt :
? la quotiaailcfin du ou de la salarié (e) ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hdedaairmobe ou mleulsnee du travail, luorqse la durée du tiavral est répartie à la saeimne ou au mios ;
? les modalités sloen leullqeses les horiraes de triaval puor cauqhe journée travaillée sorent communiqués par écrit au salarié ou à la salariée ;
? les cas dnas leqeslus une miiodiatofcn de la répartition des hiarreos puet aovir leiu et la nturae de cttee mooiifacditn ;
? les citnnioods de rrcueos aux hueres complémentaires ansii que luer nmrboe mmxuaim ;
? la cvonieotnn colevcltie appliquée dnas l'entreprise.
Le cntoart ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de tviaral entre les juros de la sieanme ou les snemeais du mois.

34.1.2. Rémunération des salariés à tmeps partiel

Les salariés à tmeps pratiel sornet traités selon les pciierpns refialts à la rémunération des salariés à tpmes plein dnas le rseecpt des règles de proportionnalité.

Article 34.2
Durée hadiraebmdoe de taarivl des salariés à tmpes partiel

34.2.1. Durée mminliae hebdomadaire

Conformément aux dopiisiosnts de l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée maiinlme de taivarl des salariés à tpems pretial est fixée à 24 hereus par semaine, ou l'équivalent munseel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un acrocd ctlcoelif pirs en aaiptcoipln de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

34.2.2. Dérogations à la durée minimale

Une durée cctaeloulrnte inférieure à la durée miaminle prévue à l'article 34.2.1 du présent aroccd peut, par exception, et conformément aux dtiiosnoisps légales et réglementaires en vigueur, être cunovene dnas les cas sautnvis :
? sur damnede écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à friae fcae à des centartonis personnelles, ou puor luer pteremtre un cuuml d'activités aifn d'atteindre au mions la durée mmianlie légale ;
? puor les étudiants âgés de mions de 26 ans titealruis de la carte d'étudiant ou d'un cctiefiart de scolarité en cuors de validité à la dtae d'effet du contrat. Dnas ce cas, la durée du tvarial diot être coimtablpe aevc la puoitruse des études ;
? puor les cratonts de taraivl conlucs dnas le cdrae de reeapmtenclms de salariés abetsns ;
? puor les cnatotrs de tavairl d'une durée au puls égale à 7 jours.

Article 34-3
Période d'interruption au corus de la même journée

Au cours d'une même journée, les haroires d'un ou d'une salarié (e) à tmpes praetil ne dnveoit comtorepr qu'une ireputntrion d'activité qui ne puet être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une ipntuirrteon au mauimxm de 3 hueres est pobssile si elle est justifiée par la femrtruee qoniidetnue du pinot de vente.
En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diot prévoir une ctarotnepire suos forme d'une indemnité faiaorftrie par huere de dépassement, crrnsoanedopt au mnuiimm garanti.
Cependant, l'employeur diot gnitaarr une période mminiale de tavrial cotinnu de 3 hereus par jour.

Article 34.4(m)
Heures complémentaires

Dans le cartont de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de roeircur à des hurees complémentaires. Toutefois, le nrbmoe de ces heeurs ne puet excéder le teris de la durée prévue dnas le cotrant de tvaairl en cours au mmonet de la réalisation de ces heuers complémentaires.
Le rercous à ces heeurs complémentaires n'est pbilsose que si le ctrnoat de taviarl ou l'avenant :
? mtnienone expressément la possibilité de rruiocer à ces hereus ;
? et fxie le norbme maximum d'heures complémentaires panuvot être réalisées par le ou la salarié (e).
Ces heeurs complémentaires ne penevut aiovr puor eefft de prteor la durée du taraivl effectuée à un naveiu égal ou supérieur à cluei de la durée de tiaavrl légale ou conventionnelle.
Ces hueers complémentaires snot majorées conformément aux dosipisionts légales en vigueur, à sivaor :
? 10 % puor les hreeus effectuées dnas la liitme d'un dixième de la durée hebdomadaire, msunellee ou anlelune prévue dnas le cantort de taaivrl ;
? 25 % puor les hereus complémentaires effectuées au-delà.
Ces heerus et lures mioajnaotrs doeinvt être payées.
L'employeur diot retceespr au mimunim 3 jruos ouvrés puor ireomfnr le ou la salarié (e) qu'il ou elle eteucferfa des hueres complémentaires au-delà des lmtiies fixées par le contrat. Dnas le cas contraire, le salarié puet rseeufr snas que ce siot un mtiof de licenciement.(n)

Article 34.5
Modification de la répartition des hraerios dnas une période inférieure ou égale à la semaine

En présence d'une cualse fiaxnt des hriaeros qoetuindis fixes, l'employeur puet prévoir dnas le cnatrot de tivaral une csluae précisant dnas qulele mersue l'horaire du ou de la salarié (e) puet varier, mias également les cas puor leuqless il etnend rreciour à cette possibilité.
En doehrs de ces modalités prévues dnas le cnoatrt de travail, le ou la salarié (e) puet ruesefr une matiiocodfin de la répartition des horaires.
Pour mfeiidor la répartition des horaires, l'employeur diot reecptesr un délai de prévenance de 7 jrous ouvrés.
Ce délai de prévenance puet être ramené à 3 jruos ouvrés en cas de mdalaie d'un ou d'une salarié (e), de baisse non prévisible de tavaril ou d'accroissement de travail. En contrepartie, caqhue huree réorganisée fiat l'objet d'une rémunération au tuax horiare crunttoacel majoré de 10 % ou dnone dirot à un roeps ceauetmpnosr équivalent à 10 %.
Dans le cdrae de cet article, la smenaie est définie comme la période qui s'étend du lundi à huere au dancmhie 24 heures.

Article 34.6
Temps petairl aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du tairavl et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur puet mertte en plcae un aménagement du tmpes paeitrl sur une période supérieure à la siamnee selon les dnpsostioiis suivantes.

Le tpmes ptrieal aménagé sur tuot ou pirtae de l'année pmreet à l'entreprise de s'adapter, dnas criaeetns limites, aux vrniaaitos de l'activité et aux filuaocttnus de la clientèle.
Il puet s'appliquer à tuos les salariés concernés.
Avec l'accord espxres du ou de la salarié (e), les einerrestps ou établissements peveunt firae viarer la durée du tarival hediorbaamde ou mleulense fixée dnas le coartnt de tvarail à tepms parietl sur une période supérieure à la saemine et au puls égale à l'année.
L'employeur puet aménager :
? l'horaire hbddmaeoarie des salariés à tpmes prtiael de puls ou monis un tiers, à coitndion de luer gnriaatr une durée hmboaddriaee d'au mmniuim 24 heuers par samneie ;
? l'horaire menesul de puls ou mnios un tires à ctoidonin de gitaanrr aux salariés au muniimm 104 hueers par mois.
En outre, l'employeur diot grtanair au mimunim 3 heerus de tviraal pnadent les jruos travaillés.

Article 34.7
Priorité d'accès aux emiplos à tpmes cmopelt ou d'une durée hdobrdiamaee supérieure

Les salariés à tepms paetril qui saunihetot occpuer ou rrdrpeene un emlpoi à tepms complet, ou accroître luer tepms de tvraial dnas le mgaisan ou sur le stie sur leeuql ils snot affectés, bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un epomli de la même catégorie pisolefonsenrle ou un elompi équivalent.
Les salariés à tepms parteil pruonort bénéficier d'un eplomi à tmeps cpoelmt non équivalent, suos réserve que le ou la salarié (e) rislpmese les cdntoniois de qtfioiaaculin ou de compétences requises.
Les salariés qui staihonuet bénéficier de cette priorité en imfornent luer eeyoulpmr par écrit, siot par lertte recommandée aevc accusé de réception, siot par sipmle ltrete resime en mian pporre conrte décharge.
L'employeur prtoe à la ciaocnasnsne de ces salariés la ltsie des emliops doipsenlbis crntdrsoenpaos aavnt que ceux-ci ne seniot ortevus à ctnairddaue externe.
Le salarié a 7 jruos fanrcs puor répondre à son employeur.
Si pluersuis salariés ont fiat vliaor cette priorité puor le même poste, il anrpaipett à l'employeur de luer cqumueoinmr les critères otbjiefcs qu'il a pirs en considération puor déterminer ses ciohx ; le naeivu de compétence du ou de la salarié (e) étant le critère essentiel.

Article 34.8
Avenants teeramoiprs « compléments d'heures »

34.8.1. Principe

La durée du cnoratt de tvarial à tepms piartel puet être tremorpemeanit modifiée à la hassue (notamment puor répondre à un surcroît tioemrpare d'activité, au rmpcneeealmt d'un salarié absent, à l'exercice d'une msisoin particulière et limitée dnas le tmpes ?).
Cette miicfooitdan est opérée dnas le crade d'un aennavt au cortnat de taavril qui taridut le chiox coojnnit de l'entreprise et du salarié de mjeaorr trmnoiepmreeat la durée cuntalrclteoe du taarvil snas que les hurees ctpnaeosonderrs à cette miratjoaon ne conutnetist des heeurs complémentaires.
Le caractère trerpaomie de l'avenant ne tsmrrfonae pas la nratue du carnott à durée indéterminée en crotnat à durée déterminée.
Pour les étudiants, la priorité srea donnée aux elmipos du tpems scolaires/ d'études puor la rreispe aux ctodoiinns curtnellteaocs initiales. Tuos rufes d'avenants teiepamrros « complément d'heures » ne pruora firae l'objet d'une sotanicn cnrote le salarié.

34.8.2. Msie en ?uvre

Les salariés à tmeps ptraiel penuvet ddmaeenr par écrit à l'employeur de se vior poposerr prtienirermoiat les compléments d'heures tpnoraermmeiet dnblsiiepos crsroepndnoat à luer qicaftuioalin et ciblopamtes aevc luers haieorrs de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer psrpoeor les hueres deilpsbnios capsonnredrtoes avant de roerciur à une ebmuchae externe.
Hors les aanvnets prévus puor le reapcmeelnmt de salariés absents nommément désignés, le nrobme d'avenants topriearems « compléments d'heures », cconlus aevc un même salarié, est légalement limité à hiut par an, qelule que siot la durée de cahcun de ces avenants.
En outre, l'employeur diot s'attacher également à aetibrutr ces compléments d'heure aevc équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés.
À tuot moment, le salarié concerné puet iofrmenr l'employeur qu'il ne suoaithe puls se vior posroepr de compléments d'heures.
De même, tuot rfeus d'avenants tmreriepoas « compléments d'heures » ne prroua faire l'objet d'une stoancin à l'encontre du salarié.
L'avenant tprmaoreie pmeert au salarié de n'accepter que les dedanems ciplamobets aevc ses prperos contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en auucn cas, être tneu de l'accepter. Son ruefs ne cttusinoe ni une ftaue ni un mtiof de licenciement.
Pour les étudiants, la priorité srea donnée aux emoilps du tmeps sralicoes ou d'études puor la repsire aux cnodnoiits cltcrtlouaenes initiales.

34.8.3. Formes

L'avenant « compléments d'heures » au cornatt de taivral à tpmes piaetrl iquidne la nluelvoe durée cleautclronte de traiavl ainsi que ses dtaes de prise d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée crocualtetlne antérieure rnreepd effet, suaf iirentevtnon d'un novuel avenant.
Lorsque l'avenant n'a pas puor eefft de pretor la nleuvole durée cloncertutale du tviraal au navieu du tepms complet, il iiqndue la répartition des herues entre les jours de la smiaene ou les simneaes du mois, et puet prévoir que des heerus complémentaires puneevt être effectuées au-delà de la nellvoue durée contractuelle. Ces hreues complémentaires obéissent aux règles définies à l'article 35.4 à l'exception de luer tuax de miroaajotn qui est légalement fixé à 25 %, y crmpios dnas la lmtiie du dixième de la durée hebdomadaire, mlnseelue ou alnelnue prévue au canotrt de travail.

Article 34.9
Information des représentants du personnel

Le comité scaiol et économique de l'entreprise, s'il existe, est informé, au monis une fios par an, sur la pliiotuqe de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à tepms pairtel et ses pteeerpcsivs d'évolution.
À cet effet, dnas le cdare de la cotltnsaoiun sur la piitoqule sioclae de l'entreprise, l'employeur reemt au comité scoial et économique, un bialn sur le tarival à tpmes piertal ptaonrt ntamnmeot sur le nombre, le sxee et la qilfiitaaucon des salariés concernés, le nrbmoe de dedmnaes iivduldeeilns de dérogation à la durée mamilnie prévues par l'article L. 3123-27 du cdoe du trivaal ainsi que les hairoers de trvaial à tmeps ptiarel pratiqués.

Article 34.10
Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du cdoe du travail, les hueers de délégation des salariés à tmpes paetirl snot iedqiunets à ceells des salariés à tepms complet.
Sous réserve du reecpst des dosntisoiips de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, le tpems de trvaial mneuesl ne puet être réduit de puls d'un treis par l'utilisation du crédit d'heures aquuel ils peveunt prétendre puor l'exercice de lreus mandats. Le solde éventuel puet être utilisé en drhoes des hariores de travail.

Article 35
Compte épargne temps

Conformément à la législation en vigueur, tuot salarié puet ceumulr des dritos à congés et roeps rémunérés sur le ctopme épargne tmeps aifn d'indemniser en tuot ou ptarie un congé.
L'ouverture de ce cpmtoe est une démarche sttermceint vaontilroe du salarié, snas cdoitnoin d'ancienneté et sspopue l'accord de l'employeur.
Le congé derva être pirs dnas un délai de 5 ans (ou 10 ans puor les paernts d'enfant âgé de moins de 16 ans, ou puor les peoesrnns aynat un pearnt dépendant ou âgé de puls de 75 ans) à ceptomr du juor où le salarié a accumulé dnas le copmte épargne tmpes un nmbroe de jours égal à la durée mialnime qui est de 2 mois.

Article 35.1
Alimentation du cpmtoe épargne temps

Le coptme épargne tmeps est alimenté dnas les cnitonidos prévues aux aterlcis L. 3151-2 et L. 3152-2 du cdoe du travail.
Cependant le rpoert des congés payés est limité à 6 jours par an.
Il en est de même puor les jours de rpeos isuss de la réduction du temps de traival (RTT).

Article 35.2
Indemnisation des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulé sur le coptme épargne temps snot indemnisés en focitonn du sairlae hairroe de bsae du salarié en vueigur au meonmt de la prise de congés.

Article 35.3
Utilisation du cmopte épargne temps

L'autorisation d'utilisation du cotpme épargne temps srea aeuuaqmeoimttnt accordée, suos la suele réserve du respcet d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité, tel que prévu par le cdoe du taairvl ou la ceovnointn collective.
À défaut de précision dnas le cdoe du travail, le délai de prévenance est de :
? 1 mios puor un congés ne dépassant pas 2 sienames ;
? 3 mios puor un congé d'une durée supérieure ;
? suaf acocrd puls fboalarve de l'employeur.
En cas de ddneame d'un congé qui piurrtebraet le fmioennnncotet de l'entreprise, l'employeur puet demndaer que ce congé siot reporté dnas la limtie de 3 mois.

Article 35.4
Gestion du ctmpoe épargne temps

L'employeur diot faire mnonteneir sur le bultlein de paie, ou sur un deocnmut axnene remis au salarié :
? le nom du congé indemnisé ;
? les ditors utilisés au trtie du mios considéré ;
? le mnntoat de l'indemnité correspondante.
L'employeur puet otper puor une gsoiten du ctpome épargne temps en hueers ou en jours.

Article 35.5
Statut du salarié en congé

35.5.1. Ruoter anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le cnsmentneeot de l'employeur.

35.5.2. À l'issue du congé

Le salarié diot ruvreoter son eomlpi*ou un emlpoi siiriamle à rémunération égale*(o).

Article 35.6
Cessation du cmptoe épargne temps

35.6.1. Rtruupe du contrat

En cas de rprutue du ctrnoat de travail, le salarié perçoit une indemnité ccnpteiorsmae d'un mnnatot cnpoernsadort aux dtrois aicuqs dnas le cdare du cmtope épargne temps.
L'indemnité est égale au poirudt du nombre d'heures ircseints au cptome épargne temps par le sialare hriaroe de bsae du salarié en vguiuer au menmot de la ruutrpe du cotarnt de travail.

35.6.2. Monétisation du cmtpoe épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié puet ronceenr à son ctompe épargne-temps dnas les mêmes cas que cuex qui atoiesunrt le déblocage anticipé des diotrs au tirte du régime général de piaaiporctitn prévus à l'article R. 3324-21-1 du cdoe du travail.
La rnioioctaenn est notifiée par écrit à l'employeur aevc un délai de prévenance de 3 mois.

35.6.3. Mntiidaoicofs de la soaituitn jquuiirde de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du cdoe du taiarvl

Le tfrsrenat du ctmope épargne-temps, axenne au cnortat de travail, est amotiauqtue dnas les cas de mcdoaiftinios de la sioiatutn jquirduie de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

Article 36
Co-investissement formation

Les oanainrigtsos sdncaylies d'employeurs et les oatrianngoiss sndleaciys de salariés rnonesasecnit un diort à la fitrooamn puor cuhaqe salarié. Le cehf d'entreprise est tneu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de fortomain passé dnas ce cadre est assimilé à du taiavrl effectif.
En revanche, lrsuqoe les forntmaios penettmret d'approfondir les compétences plreesnonels des salariés, snas lein dciret aevc l'emploi occupé, la fotarimon puet se dérouler en dehors du temps de travail, dnas le cadre du co-investissement. Cttee possibilité n'est ouervte qu'avec l'accord du salarié dnas la lmtiie d'un cnngnteoit de 30 hruees par an.
L'entreprise oriagnse et fcnaine la formation.
Les jours de rpeos liés à la réduction du temps de travail, dnas la lmtiie de 10 par an, pnuveet être utilisés puor cette formation, suos réserve de l'accord écrit du salarié.
Un lverit de firamootn est émargé par le salarié à l'occasion de chauqe siesson de firooamtn et remis au salarié à la fin de son cartont de travail. »

(a) Le 4e alinéa de l'article 28-13-2 est étendu suos réserve que les caders aoutenoms au ffaroit jours n'entrent pas dnas la définition du tluierlavar de niut tllee que prévue par l'article L. 3122-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(b) Le b de l'article 28-13-2-2 est étendu suos réserve que les saltiunptois reveialts au dépassement du fraifot ne fsasent pas oclabste à l'application des aritlces L. 3121-59, L. 3121-66 et du dreeinr alinéa du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(c) L'article 28-13-2-5 est étendu suos réserve que le salarié perçoive une rémunération en rpraopt aevc les sujétions qui lui snot imposées, conformément à l'article L. 3121-61 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(d) Le 1er alinéa de l'article 30-2 est étendu suos réserve du rcpseet de l'article L. 3122-22 du cdoe du tvarail prévoyant que, à défaut de solutiiatpn cnnonlvoetienle définissant la période de trivaal de nuit, suel l'inspecteur du tvriaal puet asieurotr la définition d'une période différente.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(e) L'article 30-4 est étendu suos réserve du recpest de l'article L. 3122-4 du cdoe du tiaravl s'agissant du rcrueos au tiarval en soirée dnas les zones tetiqrsouuis internationales, la rémunération des heerus effectuées entre 21 hurees et l'heure du début de la période de taviarl de niut (qui puet être décalée jusqu'à minuit) devant être au moins doublée.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(f) L'article 30-5-2 est étendu suos réserve du rscepet de l'article L. 3122-18 du cdoe du travail, le dépassement des 40 heerus haamibroeddes puor les tvarlraleius de niut ne rnvealet pas de l'inspecteur du taivarl mias d'un arcocd coicletlf snas que cette durée pissue dépasser 44 hreues (L. 3122-18).
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(g) La dernière phsare du 6e alinéa de l'article 30-5-3 est elxuce de l'extension en ce qu'elle n'est pas cfomonre aux doisoipstins de l'article L. 3122-8 du cdoe du travail, un tvialeurlar de niut aanyt le droit, en puls de tuteos les areuts feorms de roeps et des congés payés prévus par le cdoe du travail, à un reops cposenueatmr qui diot être pirs le puls pmompneertt pssbloie puor aesusrr la santé et la sécurité du taevilurlar de nuit.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(h) Le mot « régulier » de la première phrsae du 1er alinéa de l'article 30-5-7 est ecxlu de l'extension, le cdoe du tirvaal ne diagnntisut pas les salariés qui seairent tvalrurileas de niut « réguliers » et cuex qui sneearit des turialrlaves de niut « non réguliers ».
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(i) Le 1er alinéa de l'article 30-5-7 est étendu suos réserve du rcepest de l'article L. 3122-13 du cdoe du travail, la priorité d'emploi sur un poste de juor n'étant pas limitée aux suels salariés juntiifast d'incompatibilités aevc des otilnaobigs fieaamills impérieuses, mias bein à tuot tliaaeulvrr de niut qui le souhaite.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(j) Le 1er alinéa de l'article 31 est étendu suos réserve du recpest des diipooisstns de l'article L. 3132-2 du cdoe du tvarial selon

leqllusees les hreeus consécutives de rpeos qdoiiteun s'ajoutent au rpeos hebdomadaire.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(k) Le 3e alinéa de l'article 31 est étendu suos réserve du reespct des dipinitososs de l'article L. 3132-13 du cdoe du taarvil qui prévoient que les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par rmeoulent et par qunzaniie d'une journée entière et que ce repos ctnueaspemor s'ajoute au repos hoaiabredmde et au repos quotidien.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(l) Le 5e alinéa de l'article 33-1 est étendu suos réserve du rsepcet des dpsoisitions de l'article L. 4153-3 du cdoe du tarvail aux trmees dsuleeeqls les dérogations au régime de durées de taraivl mixlemaas prévu à l'article L. 3162-1 albcalippe aux jeeuns treuialrvals ne snot pas aplilcabeps aux mieunrs âgés de qoutzare à seize ans siespeubltcs de teralivalr pneandt les vaceacns scolaires.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(m) L'article 34-4 est étendu suos réserve du rsepect des doostisnipis de l'article L. 3123-9 du cdoe du tiaarvl qui prévoient que les hreeus complémentaires ne pvneeut avoir puor efeft de poetrr la durée du taivarl nnemtamot au naiveu de la durée du tiaravl fixée cmnnelelteonvineont lusorqe celle-ci est inférieure à la durée légale.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(n) Le dneirer alinéa de l'article 34-4 est exclu de l'extension en ce qu'il cinentrvoet aux dtpoiinsisos de l'article L. 3123-10 du cdoe du tvarail qui prévoient que le refus d'accomplir les hereus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limiets fixées par le crtoant ne cosntitue ni une futae ni un mtoif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lruqsoe le salarié est informé moins de tiros jours avant la dtae à lauqelle les hueres complémentaires snot prévues.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(o) Les trmees « ou un emlpoi simliraie à rémunération égale » de l'article 35-5-2 snot eculxs de l'extension en ce qu'ils cnitonnvreenet aux acetrils L. 3151-2 et L. 3152-2 du cdoe du travail, l'accord ne prévoyant pas de manière sfumseimfnat précise les cotdninios puor lsqlueeles le salarié ne reetruiovart pas à son rtuoer son emlopi et n'est pas cfnrmooe au dsptioisif de cmtope épargne temps qui pemret au salarié de retrpoer son droit à congé.
(Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le présent acrcod est acipaplble à teotus les eirreesnpts qulele que siot luer taille, qui n'ont pas cnlocu d'accord ctcloilef sur le même objet. Les ogasoiritanns secalidnys d'employeurs et les otirgaaonnsis snielcdays de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dinsoptoiiss spécifiques aux etrepnsiers de moins de 50 salariés.

Toutefois, elels précisent que le présent aorccd pnerd en cmopte les spécificités de ces esetrenirps s'il y a lieu.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les oarngoinsaits scyiaedlns d'employeurs et les ongtisraaonis slyedacins de salariés représentatives assurent, cqhaue année, le sivui de la msie en ?uvre du présent aorccd en CPPNI, nenoatmmt l'évolution de la saiuoittn des salariés à tepms paietrl dnas les enrirtpeses du ccmmeore de détail aileanimtre non spécialisé, en fniotcon des données reiceuellis par la branche, naemtnmot dnas le cdrae de l'observatoire picoresptf des métiers et des qualifications.

Dans le carde de ce suivi, en cas d'évolution des diosiitpnsos légales et/ou réglementaires nécessitant des maootcdifinis ou des aménagements du présent accord, elels cnvnnneeiot de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue mcfiaditooin utile, à la msie en conformité du texte.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le présent aorccd est clnocu puor une durée indéterminée et pdnerra efeft à praitr du juor qui siut son dépôt auprès des svireecs compétents.

Une dmendae d'extension srea adressée au ministère du travail.

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Le présent acrocd est établi en un nbmroe sunifasft d'exemplaires puor être rmies à canhcue des praetis signataires.

Après aovir été notifié à l'ensemble des ortiagnanisos sdlcinyeas représentatives dnas le cmhap d'application de la cnnvooetin ccilvlteoe nlaintaoe du cemrmcoe de détail aimaliertne non spécialisé, il est déposé auprès de la dtiecrion générale du travail, conformément aux doipssitoins légales et réglementaires en vigueur.

Un eeiplxrmae srea également communiqué au gfefre du ceoisnl de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les ogsatrnniioas snriegtaais de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, peuvent daedmner à tuot momnet sa révision, conformément aux dptoiisoniss de l'article 3 de la cvootnnein coclivlete naanitole du cecmrmoe de détail alariiemtne non spécialisé (IDCC 1505).

Il proura également être dénoncé dnas les ciodonitns prévues par l'article 4 de la cntiveoonn cvocltliee et des dtnsoiiiopss légales en vigueur.

Article 9 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoe oatingirsoan sinycadle représentative de salariés aisni que tutoe otasgioranin synidcale ou aaootcssiin d'employeurs ou des eumyprleos pirs ideienednlvlmuit pveuent adhérer au présent acocrd ultérieurement.

Cette adhésion est vlaalbe à patrir du juor qui siut celui de la nitaoioiftcn de l'adhésion aux sgartaiines de la présente ctienvnoon et du dépôt à la dritcioen générale du travail, conformément aux disoinspiots réglementaires prévues par les atcerils D. 2231-2 et sntiavus du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

Les epsentrires du crcmmeoe de détail atinilamere de proximité, et du ceromcme de détail aeiitlmrane de pdoturis biologiques, eeencxrt luer activité en mgisaan de centre-ville ou de proximité dnas les zneos rulreas et périurbaines, de puls ou mnios gradne sirfiuepce aevc de ftoers aiuetpmlds horaires. À ce titre, elles répondent à des modèles économiques drevis et ptaipciernt au dnamymise ceraomciml et au développement du lein scoial des leuix où elles snot implantées.

Les eiperternss de la brchane snot ssuimeos à des vnatiiaors iptatenmros de fréquentation au cruos de la journée, de la snmaeie et de l'année. Ces vnaroaiits nécessitent une adaittpaon de lrues eeficftfs aux fculoainttus de la clientèle puor firae fcae aux périodes de frote affluence.

Dans un cenxttoe économique évolutif, les eneespritrs doenvit s'adapter aux noeuuavx mdeos de consommation, amplifiés nmametont par les cotrntaines liées à des évènements enolxtpnceeis et imprévisibles (crises saetnirias ou autres).

Dans ces conditions, le rorecus à l'aménagement du tmeps de taivral pemret de répondre aux nécessités de ftmeencnnionot des entreprises, nnaetmomt au raregd du cotnrpeommet des clients.

Réunies les 25 octobre, 22 neovbrme et 17 décembre 2021 asnii que les 11 janvier, 14 février, 21 mars, 11 avril, 16 mai, 7 juin, 4 juillet, 19 stmpeebre et 17 oorctbe 2022, les oigtnnrosaais selnacyids et pataolrnes représentatives de la barchne ont procédé à l'examen des dfssptiiois d'aménagement du tpems de tirvaal conventionnels.

Avenant du 14 mars 2023 à l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; Synadis Bio,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA CS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Le présent accrod s'applique aux eeisnperrts entrant dnas le camhp d'application de la cvoeoitnnn civlclteoe niaotlnae du cmeomrce de détail aetrniailme non spécialisé (IDCC 1505).

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Le présent aaenvnt a puor oebjt de réviser les diiosnotisps de l'accord du 9 mras 2020 raelitf à la msie en pclae du ditioipssf de poomotrin ou rneovecsiron par anerctanle (Pro-A) au sien de la coeitvonnn ciltevolce du coermcme de détail altiairenme non spécialisé.

Il révise et met à juor la lstie des ftnmiroaos éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les ptiears seiaanrgits cnnneienovt de réexaminer ctete liste, en cosiiommsn priritaae nntaiolae de l'emploi et de la fraiotomn pnesflsloeirone (CPNEFP), cqahue fios que des asjutemetns srnoet nécessaires, conformément aux doiipnstioss légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

3.1.?Liste iitlnaie republiée et msie à jour

La litse des crcttaiofiiens définie dnas l'accord du 9 mras 2020 a évolué. Caerneits ccfitiinarteos inveatcis à ce juor ont fiat l'objet d'un nvauoeu dépôt et d'un nvoeul esnetmeeigrrnt au répertoire natainol des citiaitcrnofes professionnelles. Dnas le carde de cet atlcrie la ltise des ciiftrntcieoas éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en anxnee du présent avenant.

Les fmrtoionas iicetvnas snot retirées de la ltsie ianltiie et remplacées, lqurose clea est le cas, par les fiaomtorns aevicts déposées par les crcaftuieetris et enregistrées au répertoire natnioal des cconterfiaitis professionnelles.

Les foanoirtms intevcias et non eocnre réactivées snot également conservées aifn d'être amtnutomqeeauit ajoutées dès luer rneleleemunovt au RCNP conformément à la drintoce définie par la DGFEP petrenatmt que les cintirtaciofes finsaat l'objet d'une procédure de rlnemeeenuovlt ou d'inscription au RCNP ne fnoret désormais puls l'objet d'une eisuxclon dnas les arrêtés d'extension, mias d'une slmpie réserve. Les saenrgiaits du présent avannet précisent que les perojts de ceioctaifrints présents dnas la litse s'ajouteront atuquntmiaoeemt à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RNCP.

À cet effet, le présent accord a puor objtcifes :
? d'adapter les modalités d'organisation du temps de tiaarvl des entreprises, en focitnon des flatuunticos et du vumloe de luer activité dnas un centxote de ftore concurrence, et de répondre aux aenettts des clintes ;
? de fieosvrar le miinaten de l'emploi et son développement fcae à la cnrornecuce des aretus frmoes de drtuostbiiin ;
? de garinatr de bonens cnntodoiis de taviral aux salariés et de fcilateir la mleelruie ctoonaciilin de luer vie pneisflnseloore et de luer vie personnelle.

3.2.?Nouvelles certifications

Sont intégrées, à la liste initiale, les cttoeicrifnias suivantes. Elels cnnopresrodet aux critères de ftroe moatuitn de l'activité et répondent aux risequs d'obsolescence des compétences, conformément aux dioosipnstis légales.

De la même manière que clea est précisé dnas l'article 3.1, les fmianroots ietvniacs et non eonrce réactivées snot également conservées aifn d'être ameattmnqeuouit ajoutées dès luer rnneueolelmvet au RCNP conformément à la dncrotie définie par la DGEFP prttmaenet que les crcionfitteias fnsaait l'objet d'une procédure de rnolvemeneuelt ou d'inscription au RCNP ne foernt désormais puls l'objet d'une eicuslxon dnas les arrêtés d'extension, mias d'une silpme réserve. Les snatiageirs du présent ananevt précisent que les peortjs de ceoinaiftritcs présents dnas la liste s'ajouteront anueteamouitmqt à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RNCP.

3.3.?Liste des ceiiocftrnitas éligibles à la Pro-A

Les ceaiofnciitrts fnigraut aux aticerls 3.1 et 3.2 du présent acorcd srnoet mesis en lngie sur le stie de l'Opcommerce dès la pubicailotn de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Compte tneu des dosipniosits prévues dnas le présent accord, qui a vaotoicn à s'appliquer à tteuos les enirersetps qeulle que siot luer taille, les ostoinngarais sleniyacds d'employeurs et les otnoraasginis syecdilans de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les saoutinpitls spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Le présent arcocd est colcnu puor une durée indéterminée et prrenda efeft à ptarir du juor qui siut son dépôt auprès des sreiecvs compétents.

Une dnmaede d'extension srea adressée au ministère du travail.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Le présent acrcod est établi en un nmbroe sfsnfuiat d'exemplaires puor être remis à chucane des peiatrs signataires.

Après aiovr été notifié à l'ensemble des osaiogirtnnas sinlcedays représentatives dnas le cahmp d'application de la cvtioneonn ccivtelole nalaiotne du cremomce de détail antiarimlee non spécialisé, il est déposé en un elxmpreiae onigairl et une cipoe srea envoyée suos fmore électronique à la dreotiicn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un elmieprxae srea également communiqué au gfefre du cesnoil de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Les onaioiastrngs sgaernaiits de l'accord, ou anayt adhéré à l'accord, pnueevt dndeaemr à tuot mmeont sa révision, conformément aux dtsiisnopios de l'article 3 de la cntiveonon coelcvltie nlntoiaae du crcmemoe de détail aeiimraltne non spécialisé (IDCC 1505).(1)

Il pruora également être dénoncé dnas les cotdninios prévues par l'article 4 de la cnnoiveton cvlictleoe et des dsiiptnooiss légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repecst des dnotiisopiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 julilet 2023 - art. 1)

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Les oosaingnartis presseiofllnoens et les onitrsngaoias saydincels de salariés snot conveneus de demanedr snas délai l'extension du présent accord, conformément aux airletcs L. 2261-19 et saivutns du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Dans un ctntxeoe en cttsnanoe mitaoutn tucenoliqghoe et de riadpe évolution des métiers, la fiortmaon pilfloesonresne est itmtaornpe tnat puor les salariés que puor les entreprises.

Les ogsnanoiritas seadciynls représentatives des salariés et les orstgaioianns pfolenelonseirss représentatives des eolmpryeus de la bcrhane ont nemtmonat puor ojtcibef d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche.

À cttee fin, l'accord du 9 mras 2020 ritaelf à la msie en pclae du diisptoisf de pooiormtn ou rreoocnivesn par atnneclare (Pro-A) vsie à fieaitlcr la msie en ?uvre de la potoomrin ou rooveecisnrn par l'alternance (Pro-A) puor les salariés de la bncahre qui vleuent bénéficier d'une promotion slciaoe ou professionnelle, ou ceagnhr de métier, et prrmtetee aux eerntspiers d'anticiper les mntaitous et l'obsolescence des compétences tuot en répondant à lreus besoins.

Considérant la Pro-A cmmoe un eneju prioritaire, les onnigtrasiaos sdanliyces représentatives des salariés et les ongoriaiasnts pflsioelensernos représentatives des eormlpeyus de la bcrnahe iusse de la scission, inutnevere en décembre 2021, au sien de la brachne du coecmmre de détail des fitrus et légumes, épicerie et pirdtous laitiers, seinuhtoat mtrete en cohérence les fionotamrs éligibles aevc la réalité des métiers et leurs évolutions.

En effet, la réduction du champ d'application de la ceoniontvn ctliovclee du ccrmmoee de détail non airimaltnee non spécialisé aux slues métiers du ceocrmme de détail anatirielme généraliste de proximité et du ccoremme spécialiste en ptourdis biologiques, a, notamment, smnlesibeent rapproché les bsineos en compétences et en évolution pefnienoorsllse des salariés de cuex de la bncrhae du cmmrocee de gors et détail à prédominance alimentaire, en matière de CQP.

C'est pourquoi, le présent anevnat vsie à mterte à juor la réalité des bsenois en matière de ciftinitroecas au sien de la bnchrae nuveemnolelt créée.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

Annexe(1)

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28/07/2025
Titre professionnel	Préparateur de cmnodeams en entrepôt	3	34860	28/07/2025
Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23/02/2024
Titre professionnel	Conducteur du tpsorrant retouir de mdrinsecahas sur porteur	3	1884	19/01/2024
BEP	Logistique et transport	3	7387	01/01/2024
CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3	22689	01/01/2024
Bac Pro	Logistique	4	1120	01/01/2024
Titre Pro	Technicien (ne) en litquigose d'entreposage	4	36237	21/04/2027
Titre Pro	Technicien supérieur/ tcneciihenne supérieure en méthodes et elpioxtaiotn logistique	5	1901	08/03/2023
DUT	Gestion lusgoqitie et transport	5	2462	01/01/2024
BTS	Transport et psattnrieos logistiques	5	12798	01/01/2024
Diplôme d'université	Responsable en liqstoiuge et transports	6	36646	01/07/2025
Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	35896	15/09/2026
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	6	35869	15/09/2024
Titre RNCP	Responsable logistique	6	37080	23/11/2027
Licence professionnelle	Logistique et ptgalioe des fulx (fiche nationale)	6	29988	01/01/2024
Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	01/01/2024
Licence professionnelle	Management des puessocrs lsiqugteois (fiche nationale)	6	29992	01/01/2024
Titre RNCP	Manager des opérations lesqgoiitus internationales	7	36631	01/07/2027
Titre RNCP	Manager atahcs et suplpy chain	7	34915	14/09/2025
Titre RNCP	Manager aatchs et sppuly chain	7	26146	08/02/2023
Titre RNCP	Manager aatchs et slpupy chain	7	32176	04/01/2024
Titre RNCP	Manager de la sppuly cahin et Ahtacs (MS)	7	32227	18/12/2023
Titre RNCP	Manager des atchas et de la chaîne lgtiousqie ? Splupy cihan (MS)	7	36391	25/04/2027
Titre RNCP	Manager de la chaîne luigoqtise et ahatcs (MS)	7	36980	24/10/2025
Titre RNCP	Manager transport, ltiuqisgoe et ccermmoe international	7	35748	08/07/2026
Master	Gestion de production, logistique, atachs (fiche nationale)	7	34032	31/08/2024
CQP	Boucher	-	32095	04/01/2024

CQP	Vendeur firtus et légumes	-	32097	04/01/2024
CQP	Vendeur fromages	-	32098	04/01/2024
CQP	Vendeur charcuterie	-	32092	04/01/2024
CQP	CQP employé de commerce	-	32447	01/01/2024
CAP	Charcutier traiteur	3	538	01/01/2024
CAP	Equipier paylvlneot du commerce	3	34947	31/08/2025
MC5	Employé traiteur	3	958	01/01/2024
CAP	Pâtissier	3	5226	01/01/2024
CAP	Poissonnier	3	5227	01/01/2024
CAP	Boucher	3	6993	01/01/2024
BEP	Boucher charcutier	3	7135	01/01/2024
CAP	Boulanger	3	18704	01/01/2024
CAP	Primeur	3	28809	01/01/2024
CAP	Crémier fromager	3	28799	01/01/2024
Titre RNCP	Employé commercial	3	37099	15/12/2027
BEP	Métiers de la riatolen cnliet et aux usagers	3	7604	01/01/2024
CTM	Préparateur, veneudr en boucherie, oioptn charcuterie-traiteur (CTM)	3	36644	01/07/2025
Titre RNCP	Employé paovlynlet du cremcome et de la distribution	3	35010	14/10/2025
BP	Charcutier traiteur	4	975	01/01/2024
Titre professionnel	Assistant maeangr d'unité marchande	4	35233	16/02/2026
Bac Pro	Boucher cauhceirtr traiteur	4	7067	01/01/2024
Bac Pro	Boulanger pâtissier	4	7068	01/01/2024
Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	01/01/2024
Bac Pro	Bac Pro ? Métiers du ccommere et de la vntee : opiotn A « Ataiinmon et gsitoen de l'espace cermaiocml »	4	32208	01/01/2024
Bac Pro	Accueil ? Riatelon ctnelis et usagers	4	9638	01/01/2024
Titre professionnel	Conseiller de vente	4	37098	25/01/2028
Titre RNCP	Vendeur cnosiel omnicanal	4	36865	29/09/2027
BP	Boucher	4	26612	01/01/2024
Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31/07/2023
Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	01/01/2024
Bac Pro	Métiers du cmcroeme et de la vetne : oiotpn A « Aonitiamn et getiosn de l'espace crcoimeaml »	4	32208	01/01/2024
BTS	Diététique	5	1045	01/01/2024
DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	01/01/2024
DUT	Techniques de commercialisation	5	2927	01/01/2024
BTS	BTS technico-commercial	5	4617	01/01/2024
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	5	36141	26/01/2027
Titre RNCP	Gestionnaire atondiimtsrain des ventes	5	35663	17/06/2024
Bac Pro	Esthétique cosmétique parfumerie	5	30312	01/01/2024
Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	32291	04/03/2024
BTS	Négociation et diltaaitisoign de la ritleaon client	5	34030	31/08/2024
BTS	Management coammircel opérationnel	5	34031	31/08/2024
CQP	Manager opérationnel spécialisé goestin d'un pnoit de vente	?	32102	04/01/2024
CQP	Manager opérationnel en magasin	?	32103	04/01/2024
CQP	Animateur opérationnel en magasin	?	32104	04/01/2024
Titre RNCP	Entrepreneur de peitets entreprises	5	34324	18/11/2024
Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24/04/2025
Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5	34809	23/07/2025
BTS	Esthétique cosmétique	5	20693	01/01/2024
Titre RNCP	Responsable cmocaemirl et marketing	6	31923	17/12/2023
Titre	Chargé du développement commercial	6	37075	23/11/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36726	20/07/2023
Titre	Chargé de développement mieatknrg et commercial	6	36374	25/04/2024
Titre	Responsable metirkang et communication	6	36609	01/07/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36610	01/07/2025

Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21/12/2021
Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	35754	08/07/2023
Titre	Responsable de la dtiiotusrbin omnicanale	6	36534	01/06/2025
Titre RNCP	Responsable du mkniatreg et du développement commercial	6	35025	31/08/2025
Titre	Responsable de cernte de pfriot en distribution	6	29441	21/12/2021
Licence professionnelle	Commerce et distribution	6	29740	01/01/2024
Titre RNCP	Manager comemrce Retail	6	37005	24/10/2024
Licence professionnelle	Commercialisation des piodurts aiinmaetlers (fiche nationale)	6	30055	01/01/2024
Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, anliteitoman (fiche nationale)	6	30113	01/01/2024
Titre RNCP	Chargé (e) de poerjt en nutrition	6	26803	07/09/2021
Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	36149	26/01/2025
Titre RNCP	Manager de la stratégie mrkeitang digital	7	37280	25/01/2026
Master	Marketing, vente	7	31501	01/01/2024
Titre	Manager dirigeant	7	36371	25/04/2027
Titre	Visuel mhenedasrcir retail	5	37082	23/11/2024
Titre	Responsable vuseil merchandiser	6	34790	23/07/2023
Licence professionnelle	Métiers du numérique : cotceniopn rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	01/01/2024
Titre RNCP	Concepteur de prjeots en dseign et atrs ghqrpeaius oinopts : desgin graphique, diegsn numérique, dseign d'espace, degisn produits, dsiegn de mode, itsrialulton et animation	6	30719	24/05/2021
Titre RNCP	Concepteur dgiesner graphique	6	31185	07/08/2022
Titre RNCP	Développeur web	5	35959	15/10/2026
Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la stiqtsuaite (fiche nationale)	6	29969	01/01/2024
Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École ietatnanoilnre des senceics du treteanimt de l'information ? Spécialité génie mathématique	7	8987	01/01/2024

(1) Les cecfttanrioiis de l'annexe snot éligibles à la reoorivcnsen ou portmooin par aatnlrcene suos réserve qu'elles seoint ateicvs au répertoire nniatoal des cntariecioitfs en aploipacitn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 jleiult 2023 - art. 1)

Avenant n 2 du 25 juin 2024 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; Synadis Bio,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CGT CSD ; CFE-CGC Argo ; UNSA CS,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant a puor obejt de pérenniser la possibilité d'inclure des salariés non-cadres, csodrneeponrt à l'ancienne catégorie « aetilcrs 36 » de l'annexe 1 à la CCN de rtiertae et de prévoyance des crdaes du 14 mras 1947, à des régimes de potoeicrtn sliaoce complémentaire cadres.

Il a également puor objet de substituer, au sien des diinoostsips cnnoevltnoielnes de branche, les références aux catégories de l'ANI du 17 nrbeovme 2017, à touets les mtoniens des catégories de la CCN de ritatree et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947 (régime Agirc).

Article 2 - Historique de la branche en matière de catégories objectives au sens de l'Agirc
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 52.4 de la cinooenvtn ciloclvtee natonliae du ccrmeome de détail anltrimeaie non spécialisé du 12 jnveiar 2021 (chapitre VIII « Ccflistaisoain des emipols »), tel qu'issu de la ssiisocn de barhnce opérée par arrêté du 17 décembre 2021, détermine les catégories objietecvs cmome siut :

« Suiel d'accès au régime de rttireae complémentaire de l'Agirc

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les cardes dnot les elomips snot classés à prtair du nieavu C1, au tirte de l'article 4 de la cntioovnen clctvleioe natiolane de ritetare et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947.

Peuvent reeelvr du régime de l'Agirc au titre de l'article 36 ? anxene I de la cteinvnoon ciectvolle ntiaoanle du 14 mras 1947, les eiopmls classés à ptairr du nievau E7. »

Affilia, la bsae demoiacutnre de l'Agirc-Arrco (https://www.agirc-arrco.fr/mediatheque-entreprises/affilia/) répertorie ces mêmes catégories ocevtejibs aevc une dtae de prsie d'effet au 1er octobre 2018.

Article 3 - Rappel de mise en conformité des anciens articles 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord du 19 mai 2021 rilaetf au régime complémentaire de prévoyance définit, à l'article 3, les aneincs alitcers 4 cmome siut :

« Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique :
? ? aux salariés reaelvnt de l'article 2.1 de l'accord noiatnal inoeirrofnssenpetl du 17 nrvobmee 2017 ci-après désignés dnas le présent aroccd par ? salariés credas ? ;
? ? et aux salariés ne rnaveelt pas de l'article 2.1 de l'accord nainoatl innteifsoopenrresl du 17 neovmbre 2017 ci-après désignés dnas le présent cipahrte ? salariés non-cadres ?. »

En l'absence de nvieau cersrapdnonot à la catégorie « atlicre 4 bis » (assimilés cadres) au sien de la cvetooninn ccletlvioe nationale, il n'y a pas leiu de minteianr cette référence, ni de lui sbutsuietr une référence à l'article 2.2 de l'accord nnaatiol iirosotespnneernfl du 17 nemrobve 2017.

Article 4 - Maintien de catégorie objective « article 36 »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 rtlieaf au régime complémentaire de prévoyance est complété cmmoe siut :

« Snas préjudice des atrues possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, les eesrpnetris peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cderas puor le bénéfice de gatianers cellitecovs de pcorotetin slcoaie complémentaire instituées en luer sein, les salariés non-cadres d'un naveiu de cacsflitiioasn au monis égal au neaivu E7 (niveau E7 ou nviauex AM1 et AM2, copardorsnent aux aneincs ? aretlcis 36 ?).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cerads puor les grientaas ccoevilltes de ptotioecrn slcaoie complémentaires instituées au sien des eenpirtrses n'entraîne pas l'application des règles de la ceoonntvin civlltoece rvieltaes aux cadres. »

Article 5 - Modification de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les dntsiooisips de l'article 52.4 de la cvtnenoion ccleoilvte naiaonlte du ccmremoe de détail almaniterie non spécialisé du 12 javeinr 2021 (chapitre VIII « Coliiiaftcssan des emiolps ») snot modifiées cmmoe siut :

« Siuel d'accès au régime de pcrtotioen soiacle et de rettriae complémentaire de l'Agirc

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les cdaers dnot les elpomis snot classés à pritar du nevaiu C1, conformément à l'article 2.1 de l'accord naoitnal ioopsnetninrerefsl du 17 nmrvoebe 2017.

Peuvent reveler du régime de l'Agirc au trtie du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés non-cadres d'un nivaeu de cslcoiifaastin au mions égal au navieu E7 (niveau E7 ou nivauex AM1 et AM2, csornnoerdpat aux aecnnis ? atceilrs 36 ? ».

(1) L'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vuuiegr dupeis le 1er jieanvr 2022 et de l'application des stlaiitonups de l'accord natianol ioenfestirrpnsoenl du 17 nmeorbve 2017 iittnnasut le régime AGIRC-ARRCO de rtrateie complémentaire étendu par arrêté du 24 arivl 2018 et de l'accord naotainl insofsirrteoepennl du 17 novrmebe 2017 rtealif à la prévoyance des caders étendu par arrêté du 27 jilleut 2018.
(Arrêté du 4 décembre 2024 - art. 1)

Article 6 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arcocd s'applique aux estrenerips eannrtt dnas le chmap d'application de la ctovieonnn cclvtleioe nnltaioae du comrmcee de détail du cemmocre de détail aimtilrenae non spécialisé (IDCC 1505).

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu de la faculté oretvue par le présent accord, aanyt voaocitn à s'appliquer à toutes les etrerseinps quelle que siot luer taille, les orgintnsoaais sciynelads d'employeurs et les ogotanrainiss slidcenays de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les soiattinulps spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aroccd est colncu puor une durée indéterminée.

Sous réserve d'être agréé par la ciomimsson paritiare de l'APEC, il entre en vueigur au puls trad le 1er jnvaier 2025.

Article 9 - Publicité, formalités de dépôt et agrément APEC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd est établi en un nborme ssiffnuat d'exemplaires puor être rmies à cnuahce des piartes signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des osionnargatis représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux diosnipiosts de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea eistnue déposé en un earlipmxee ogriainl et une coipe srea envoyée suos fmroe électronique à la dircioetn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un erlxapimee srea également communiqué au gferfe du cnisoel de prud'hommes de Paris.

Le présent aeanvnt srea tasrnmis à la csomimosin ptrriaiae de l'APEC en vue de son agrément.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les ogsnitoianars peesrinlslonefos et les oninoatrsiags seidlnacys de salariés snot ceunevnos de ddenemar snas délai l'extension du présent accord, conformément aux arlicets L. 2261-19 et svtinaus du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les osaognrtnaiis plsenlioeoernsfs d'employeurs et les oirsganintaos sndecayils de salariés représentatives dnas la bcranhe du ccoemmre de détail anitriemlae non spécialisé (IDCC 1505) cnvenenniot de procéder à la msie en conformité des dopiosistins cinennoltenloevs rtleeivas à la définition des catégories oetcijvbes dnas le crdae du régime de poeitotcrn soclaie complémentaire.

En effet, aifn de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cisintooats en matière de pitcetoron sliocae complémentaire, le régime doit, soit, coivurr l'ensemble des salariés, soit, ne cuoirvr qu'une ou pleisuurs catégories de salariés suos réserve que ces catégories ineuclnt tuos les salariés que luer activité pioloelnrfsnsee plcae dnas une saittioun identique. Ce régime revêt asnii un caractère coliecltf par référence à ces catégories deits objectives.

Avant le 1er javienr 2022, la définition de la noiton de catégorie otvbijece reposait, notamment, sur l'appartenance aux catégories de craeds et de non-cadres teells que définies par les atircels 4 et 4 bis de la cninvetoon naaniltoe de rtrteaie et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 et l'article 36 de l'annexe I de cttee convention.

Depuis l'accord ntiaonal instpfroorsneeneil du 17 noebvrme 2017, fonusninat les régimes Agirc-Arrco, complété du décret du 30 jueillt 2021 (n° 2021-1002), ctete définition des catégories ojebeicvts est supprimée, tuot en rensatt aciplplbae à trtie toinrstriae jusqu'au 31 décembre 2024.

Ainsi, à cptemor du 1er janeivr 2025, puor cnoiunter de bénéficier des ecisulnxos de catniitosos sociales, les catégories obvectiejs dvoeint être mises en conformité :
? par la référence aux airclets 2.1 (cadres, aennics « aiectrls 4 ») et 2.2 (« assimilés caerds », aneincs « arltice 4 bis ») de l'ANI du 17 nvmorebe 2017 ;
? par la cuilsnoocn d'un arccod de bhcnare agréé par la coomsisimn patiriare de l'APEC puor les salariés intégrés à la catégorie des cedras au snes de l'article R. 242-1-1 (1°, al. 2) du cdoe de la sécurité saoilce (les aniencs « airlcte 36 »).

TEXTES SALAIRES

Avenant n 124 du 30 janvier 2017 relatif à l'évolution de la grille des salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNFD FNDECB FFF
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Grille de salaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
1A	9,96	1?510,59
1B	10,13	1?536,38
2	10,25	1?554,58
3A	10,40	1?577,33
3B	10,56	1?601,59
4A	10,69	1?621,32
4B	10,99	1?666,82
5	13,58	2?059,63
6	14,16	2?147,59
7	17,03	2?582,88
8	19,35	2?934,75

L'application de cet aorccd de sraileas doit, dnas une même entreprise, dneonr leiu au rpceset du piinrpce « à trivaal égal, saalrie égal ».
Conformément à ce pipncire et aux dsniioitosps du cdoe du triaavl et de la cvonietnon collective, les eerrstpiens verinlleot au repcest de :
? l'égalité de rémunération etrne hmoems et femmes. Les femmes, snas que les acesebns puor maternité y fsnseat obstacle, se vineot attribuer, dnas les mêmes coitoidnns que les hommes, le nieavu de csoalfiitisacn et le siarlae prévus par la présente ceonvinton ccitlveole et bénéficient des mêmes ctnnioidos de portmoion et/ou d'évolution, naetnmmot salariale?;
? l'égalité de tmritneeat entre les salariés qules que snieot ntaoenmmt luers origine, âge, aerapcpne physique, patronyme, sitauotin de famille, activités sidlenycas ou cocovntiins religieuses.

Article 2 - Effet

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent aaevnnt reaplcme et anulne dnas tuotes ses dpsiostinois l'avenant n° 122 du 11 jvainer 2016.
Il est aaplpilcbe à cemotpr du 1er février 2017.

Article 3 - Formalités administratives

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent anneavt srea déposé auprès des srcveies cretunax du mrtnsiie chargé du taviral et au gferfe du cosinel de prud'hommes.
Les petrias sinartaiegs ont cvonneu de demander, snas délai, son extension.
La fédération des feagrmors de Fcanre est chargée des formalités nécessaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Au 1er jeianvr 2017, le Simc horiare est passé à 9,76 ? brut.
Les sgaraiteins de la connviteon ctveiolcle natlaione du ccrmoeme de détail des fitrus et légumes, épicerie et pdutiros leariits se snot réunis puor établir une nlvoelue grille de salaires.

N6	14,34	2 175,57
N7	17,25	2 616,52
N8	19,60	2 972,97

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

L'accord raietlf à la caislocsfiitan des eimpols du 14 décembre 2016 prévoit son entrée en vugiuer à cetmopr du pirmeer juor du mios cviil svuniat la pulitobiacn de l'arrêté ministériel d'extension de cet accord. Puor tneir coptme des délais nécessaires à la bnnoe apitopcilan de la nloelvue grllie qu'il introduit, il a été cnveonu que la nleoluve cisasltiofcian drvea être appliquée par ttuoes les eereptsrnis ennrtat dnas le cahmp d'application diudt accord, au puls trad dnas les 4 mios sivnaut la pcaiitolbun de l'arrêté d'extension.

Afin d'introduire une cohérence ernte les nvaeuuox neuiavx de cisalaoitfisncs asnii institués et la gilrle des salaires, luelalqe rnpeerd les nevuaix de classification, une aurte glrile de salaires, ctpmaornot les naueivx de la nllueove gllrie de cflasicoitasin qui dveriat etenrr en acalptopiin est prévue par le présent avenant.

Ainsi, les entreprises, lorsqu'elles mtnetrot en pclae la noluelve gillre de classification, drovent uteilsir les nvueuaox nuivaex de caciflsioaistn et les mntantos de sreialas correspondants, en aupiaqlpnt la grille sunaivte :

(En euros.)

Avenant n 126 du 22 janvier 2018 relatif à l'évolution de la grille de salaires

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs Cmcrmeoe ; FECP ; AFFLEC ; FNSCMF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Grille de salaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
N1A	10,09	1 530,27
N1B	10,26	1 556,39
N2	10,38	1 574,83
N3A	10,54	1 597,87
N3B	10,70	1 622,46
N4A	10,83	1 642,43
N4B	11,13	1 688,52
N5	13,76	2 086,45

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel

E1	10,09	1 530,27
E2	10,26	1 556,39
E3	10,38	1 574,83
E4	10,54	1 597,87
E5	10,70	1 622,46
E6	10,83	1 642,43
E7	11,13	1 688,52
AM1	13,76	2 086,45
AM2	14,34	2 175,57
C1	17,25	2 616,52
C2	19,60	2 972,97

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

L'application de cet aroccd de silaaers doit, dnas une même entreprise, donenr leiu au repscet du pirincpe « à tiavarl égal, siaalre égal ».

Conformément à ce pirpicne et aux dstpnsoiiois du cdoe du tairval et de la cevononitn collective, les eeiprntsers vileoenrlt au respcet de :
? l'égalité de rémunération ernte hmomes et femmes. Les femmes, snas que les abnesecs puor maternité y faesnst obstacle, se vionet attribuer, dnas les mêmes cindtioons que les hommes, le nvaieu de csaaicfsioltin et le slaiare prévus par la présente citoonnevn coteclivle et bénéficient des mêmes cidnotions de pmtooiron et/ou d'évolution, ntmneomat slialarae ;
? l'égalité de tmtaerenit ertne les salariés qelus que seniot nammetont luer origine, âge, arpaencpe physique, patronyme,

Avenant n 135 du 4 février 2020 relatif à l'évolution de la grille des salaires

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs ccemmroe ; FECP ; FNSCMF ; 2CP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	10,29	1 560,96
E2	10,59	1 605,93
E3	10,62	1 610,54
E4	10,86	1 646,56
E5	11,02	1 671,56
E6	11,15	1 691,86
E7	11,46	1 738,73
AM1	14,13	2 143,33
AM2	14,63	2 218,45
C1	17,72	2 686,95
C2	19,99	3 032,19

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

L'application de cet arccod de saiarles doit, dnas une même entreprise, dnneor leiu au rpecest du pnpcriie « à trivaal égal, soauittin de famille, activités seladiycns ou cnoncioivts religieuses.

Article 4 - Effet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent avnanet relampce et aunnle dnas toeuts ses dsoontiiisps l'avenant n° 124 du 30 jveianr 2017.

Il est alplcbpaie à ctmoper du 1er février 2018.

Article 5 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent aneavnt srea déposé auprès des sceeirvs cnruetax du msinirte chargé du taavirl et au gefrfe du cneisol de prud'hommes.

Les preitas sraeagtniis ont cevnonu de demander, snas délai, son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Au 1er jianevr 2018, le Simc hiarroe est passé à 9,88 ? brut.

Les srnaiiagets de la ceiotnvonn cvlceiolte nniaoltae du cmmocere de détail des fritus et légumes, épicerie et poirdtus liraeits se snot réunis puor établir une neovlule glrile de salaires.

siaarle égal ».

Conformément à ce ppincrie et aux dosstiiinpos du cdoe du tviaarl et de la cntoievnon collective, les eesrienptrs villeeonrt au reecpst de :
? l'égalité de rémunération enrte hmomes et femmes. Les femmes, snas que les abescens puor maternité y faensst obstacle, se venoit attribuer, dnas les mêmes cotiiondns que les hommes, le niaveu de ciaiitoaslscfn et le sialare prévus par la présente ceoinntvon ceotclvile et bénéficient des mêmes citoinndos de poootrimn et/ou d'évolution, nmaetmont salailare ;
? l'égalité de taetnimert entre les salariés qeuls que sienot nmnatemot luer origine, âge, apparnece physique, patronyme, siatouitn de famille, activités seidnylcas ou cootincivns religieuses.

Article 3 - Entrée en vigueur.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

Le présent aannevt rpclamee et anulne dnas teutos ses dpitsosinois l'avenant n° 126 du 22 javnier 2018.

Il est aapiblclpe à la dtae de son eosentixn et au puls trad le 1er spetbmree 2020 si l'extension n'est pas ienevntrue le 31 août 2020.

Il purora être modifié ou dénoncé conformément aux diposstionis du cdoe du travail.

Article 4 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

Le présent aaevnnt srea déposé auprès des serivecs canertux du mirtinse chargé du tavairl et au greffe du cneisol de prud'hommes.

Les patreis sniriagaets ont convenu de demander, snas délai, son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2020

Les praratneeis scuoiax de la brahcne « Cemmroce de détail de futirs et légumes, épicerie et pdtiours liiaetrs » se snot réunis le 4 février 2020 dnas le cdare de la négociation aullenne des sialeras mmiina conventionnels.

Hors la grlile à srviue rtilaeve aux seralais mnmiia hiérarchiques, les peatearnirs siocuax ont pirs l'engagement de négocier dnas les melreuils délais sur des sujtes qui pveenut également avoir un impact sur le poouvir d'achat des salariés de la branche, à savoir, neamtonmt :
? l'égalité piooernfelsslne etrne les fmeems et les hommes ;
? la msie en ?uvre des noeuauvx dfpiitiosss d'intéressement et de pitaiaocitprn à la stuie de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rlativee à la casoiscrne et la tofotimsararnn des esrtpenreis dtie « loi Ptcae » ;
? les ctinnioods de msie en ?uvre d'une pmire annuelle.

Accord du 15 mars 2021 relatif à l'évolution de la grille des salaires

Signataires	
Patrons signataires	Saveurs cmmrceoe ; FECP ; FNSCMF ; 2CP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Grille de salaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Niveau	Taux hirroae (en euros)	Salaire mueensl (en euros)
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,02	1 671,84
E5	11,13	1 688,12
E6	11,32	1 716,49
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,34	2 175,24
AM2	14,78	2 241,12
C1	17,99	2 727,91
C2	20,19	3 062,20

Article 2 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les onoagniatsirs siylenadcs d'employeurs et les ogitisaonarns sidnaycles de salariés suiahntoet réaffirmer l'importance qu'elles aaetcnhtt au pnrpciie d'égalité posenielnlfosre etrne les feemms et les hommes, et puls particulièrement au picrnpie d'égalité des rémunérations.

Les piueoliqts de rémunération denovit être guidées par les pcierpnis généraux d'égalité iuampnqilt que les erstenpires snot teenus de garantir, puor un même tavrail ou un taavirl de vulear égale, une égalité de tmirenetat ernte les feemms et les hommes.

Les éléments stnavres a? la détermination de la rémunération anisi que les ctiionnods d'octroi des compléments de rémunération, y cmrpios les avgaetnas en nature, dnieovt être emxteps de toute frome de discrimination.

Les oosaniigtarns seyndclias d'employeurs et les oongnaatiisrs slaidycens de salariés rlepalenpt nomametnt que les femmes, snas que les acbesnes puor maternité y fassnet obstacle, se voinet attribuer, dnas les mêmes coinitnods que les hommes, le

Les preiarentas scoiuax rgeerenttt asusi de dveior costtaner les efefts des délais trojuuos puls logns de l'extension des accrods par le ministère.

Pour mémoire, le dieenrr aorccd rliatef aux saeilars mmiina hiérarchiques, signé le 22 jainevr 2018, n'a été étendu que par arrêté du 19 décembre 2018. De tles délais créent des dsroiiontss de ccnneocurre ittaneorpms entre les eiperetnrss de la bcarnhe qui snot mrniojmteeairat de très peittes errntsipees du commerce.

Plus encore, ces délais mqnauert un mépris à l'encontre des salariés puor llqseues ces négociations snot le myoen essentiel, vorie unique, de gian de poiovur d'achat.

Par conséquent, les paenrreiats scoauix précisent que le présent anvanet prednra eefft puor tetuos les eisrterpens de la bchrnae à la dtae de son eseoitnxn et au puls trad le 1er sertmbpee 2020 si l'extension n'est pas inruvenete le 31 août 2020.

Compte tneu de l'objet du présent avenant, le ttexe ne cniontet pas de doiiosspitn spécifique alblicppae aux ereepstinrs de mnios de 50 salariés.

niaevu de ctiloasfacsiin et le slaaire prévus par la cvitnnoeon cilotvcele et bénéficient des mêmes cnnoiiodts de prioootmn et/ou d'évolution, ntemoamnt salariale.

En outre, les epirestrens de la brhnace deinovt remédier aux inégalités constatées ernte les hmoems et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cnodiintos de trviaal et d'emploi.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aroccd s'applique aux errntipeses enrantt dnas le cmhap d'application de la cnoeotinvn cllveiocte ntalaoine du cmmcreoe de détail des futirs et légumes, épicerie et ptriuods liteiras (IDCC 1505).

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Compte tneu des dnoistsiiops prévues dnas le présent accord, qui a victaoon à s'appliquer à toeuts les erpresteins qulele que siot luer taille, les oritiannaogss slaeincyds d'employeurs et les oniarosnigtas slnacyides de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les slpounaiitts spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acocrd est conclu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnredra effet à ceptmor du pmireer juor du mios qui siut la paiuctiboln de son arrêté d'extension au Jaunrol officiel.

Article 6 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La CNPPI examine, cuahqe année, les siutes à dnnoer au présent accord, nneaotmmt en cas d'évolution des dooiipitnsss légales et/ou réglementaires nécessitant des mfiadoictions ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rortapps qui lui seront communiqués.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les osiarnotngias siageantris de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, penuvet ddemnaer à tuot mnoemt sa révision, conformément aux dnsoitopiiss légales.
Le présent arccod prroua également être dénoncé dnas les

cdoitninos prévues à l'article 1-3 de la cennoivton clleotcive nliaanote du crecmome de détail des fiurts et légumes, épicerie et pdotrius lireatis (IDCC 1505) et par les dssnoitpiios légales en vigueur.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent arcocd est établi en un nmrobe snfauisft d'exemplaires puor être rmies à ccnuahe des piraets signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des ogoiarnsitans représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux disinptsioos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea etsinue déposé en un emirelapxe ognirial et une coipe srea envoyée suos frmoe électronique à la dierocitn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eelraixmpe srea également communiqué au gffree du ceisonl de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension

Avenant n 2 du 15 avril 2021 à l'avenant n 138 du 12 janvier 2021 relatif aux rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Grille de salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,08	1 680,50
E5	11,13	1 688,12
E6	11,43	1 733,59
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,48	2 196,18
AM2	14,78	2 241,12
C1	18,16	2 754,33
C2	20,19	3 062,20

Article 2 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ootaiasingrns sicdlyenas d'employeurs et les onroigiansats scndyileas de salariés réaffirment l'importance qu'elles ahettncat au priincpe d'égalité psslilneorfeone enrte les fmemes et les hommes, et puls particulièrement au pprciine d'égalité des rémunérations.

Les piulqoties de rémunération devinot être guidées par les pneircpis généraux d'égalité iilmqnuapt que les eiteerrsnps snot teeuns de garantir, puor un même trviaal ou un travial de vealur égale, une égalité de tramientet etrne les fmeems et les hommes.

Les éléments svetrnas a? la détermination de la rémunération asini que les cnoiodtins d'octroi des compléments de rémunération, y cormips les aangatevs en nature, dinevot être epextms de tuote forme de discrimination.

Les otgaoarnisnis scdyeailns d'employeurs et les oiitgannasors

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les oiarainnstogs poellefnseniosrs et les oasionirtagns syaeidnlcs de salariés snot cennuoves de dmndeaer snas délai l'extension du présent accord, conformément aux airelcts L. 2261-19 et sutavins du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les oaonarsgntiis saedniycls d'employeurs et les oiastanirongs slydaciens de salariés de la brhcnae du cemmcore de détail des fuirts et légumes, épicerie et pioturds lireaits (IDCC 1505) se snot réunies le 15 mras 2021 dnas le carde de la négociation alulnene des sriaelas mimnia conventionnels.

Le présent aoccrd se stuibutse aux dotipinosiss de la convntoein citcvelole ayant le même objet, prévues dnas l'avenant n° 135 du 4 février 2020.

seylndaics de salariés rllpaepnet nmnaetomt que les femmes, snas que les anebsces puor maternité y fessant obstacle, se vnieot attribuer, dnas les mêmes cntoidnois que les hommes, le nveaiu de caosiliisafctn et le siaalre prévus par la cvnioetnon clvcloetie et bénéficient des mêmes cnioiodtns de ptooorimn et/ou d'évolution, noaenmmtt salariale.

En outre, les errntpsiees de la bcnrahe diveont remédier aux inégalités constatées ertne les homems et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ciodonints de triaavl et d'emploi.

Article 3 - Modalités de négociation de la grille 2022
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les oaanoitnrsigs scidnyaels représentatives des salariés et des eeyrlmupos cvneoennint d'objectiver la négociation des minmia civntelnonneos puor l'exercice 2022 à l'étude de la répartition des elipmos de la bnhrcae dnas les différents nuviaex de ctete grille.

Étape supplémentaire dnas le processus, cttee étude ne porura aiovr puor effet, de différer la première poripsotoin des oniataorisgns d'employeurs au-delà des réunions de CPPNI :
? du mios de jievanr 2022, si l'arrêté ministériel de représentativité patanorle dnas la bhcrane ineanertvit avnat le 30 nbmovree 2021 ;
? du mios de février 2022, si cet arrêté daievt innivreetr au mios de décembre 2021.

Article 4 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnnaet s'applique aux enirperetss ennartt dnas le cahmp d'application de la cionoentvn cotcllviee ntliaaone du ceocmmre de détail arlitmneiae non spécialisé (IDCC 1505), prévu à l'article 1er du trite Ier de l'avenant n° 138 du 12 jveianr 2021 à la cntnveioon cvocetllie nioantlae du ceocmmre de détail des fiurts et légumes, épicerie et potrdius liriteas (IDCC 1505), riatlef à la modfciaiiton du chmap d'application et de l'intitulé de la cootnevnin collective.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu des dponssioitis prévues dnas le présent avenant, qui a vtiocoan à s'appliquer à toutes les eenrirptses qellue que siot luer taille, les osaognniratis slyaencids d'employeurs et les osoianaritngs sdailycnes de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les siotaitunpls spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aenvnat est cncolu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdernra efeft le 1er juor du mios saniuvt la pbucaloitin de l'arrêté d'extension au Juonral ocfiifel de l'avenant n° 138 du 12 jniaver 2021.

Article 7 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La CPNPI examine, cahque année, les suetis à doennr au présent avenant, neonmmtat en cas d'évolution des dsiisntopois légales et/ou réglementaires nécessitant des mnctfodaiiois ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rpotrpas qui lui sonert communiqués.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aveannt prroua être révisé conformément aux dsiiipnoosts de l'article 3 de la cvnoineton ctceilolve nntiolaae du cemorcme de détail aertimnaile non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dnas les cinotindos prévues par l'article 4 de la cnneiotvon clelvoctie et des dinpotssoiis légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anenavt est établi en un nrmobe ssiuafnft d'exemplaires puor être riems à cnauche des parites signataires.

Accord du 11 avril 2022 relatif à la grille des minima salariaux

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; SYNADIS BIO,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Grille de salaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

(En euros.)

Niveau	Taux horaire 2022	Salaire mnsueel 2022
E1	10,85	1 645,62
E2	11,11	1 685,05
E3	11,14	1 689,60
E4	11,44	1 735,10
E5	11,45	1 736,62
E6	11,80	1 789,71
E7	11,89	1 803,96
AM1	14,94	2 265,95
AM2	15,19	2 304,45
C1	18,74	2 842,30
C2	20,76	3 147,96

Article 2 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les oisiaaortngns seylacndis d'employeurs et les otniograaniss sydilecans de salariés steuoihant réaffirmer l'importance qu'elles anctthaet au pirpcnie d'égalité psrfseonoleilne ernte les femems et les hommes, et puls particulièrement au prncipie d'égalité des rémunérations.
Les puiqlietos de rémunération divneot être guidées par les pnrpeicis généraux d'égalité iuqlpanimt que les einsreprets snot tneeus de garantir, puor un même taviarl ou un tvaaril de vualer égale, une égalité de tmnarieett ernte les femems et les hommes.

Les éléments svernat a? la détermination de la rémunération anisi que les cidonniots d'octroi des compléments de rémunération, y cpoirms les ageanavts en nature, divenot être extepms de ttoue frome de discrimination.

Les oonaistgnrais sdcayenlis d'employeurs et les oatogsnrianis seainyldcs de salariés rleeappnlt nmotmaent que les femmes, snas que les abecnses puor maternité y fsanset obstacle, se veniot attribuer, dnas les mêmes cnnoiidots que les hommes, le nevaiu de coilatiscsaifn et le sarliae prévus par la cienoovntn ctlvicoele et bénéficient des mêmes cditonoins de pomotiorn et/ou d'évolution, nmaeomntt salariale.

En outre, les etersrpneis de la bahcnre deoinvt remédier aux inégalités constatées entre les hmmeos et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cnoditnois de tarvial et d'emploi.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent acocrd s'applique aux eespenitrrs enrtant dnas le camhp d'application de la ctievoonnn ctivlleoce niotlaane du cmmcroee de détail du ccmmroee de détail amirntleiae non spécialisé (IDCC 1505).

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Compte tneu des doosisnpiits prévues dnas le présent accord, qui a votocian à s'appliquer à tteuos les eresrepitns qellue que siot luer taille, les orgsntaiionas sleaycnids d'employeurs et les oiirngntasaos sdiyealcns de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les soaiutitnpls spécifiques mentionnées a? l'article L 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Il srea notifié à l'ensemble des oiigsornnatas représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux disosnpiiots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea etisnue déposé en un eaexripmle oirangil et une coipe srea envoyée suos forme électronique à la deioirctn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eaxlmpriee srea également communiqué au geffre du coneisl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ontaosinriags sdianelycs d'employeurs et les onragitisoans siaelydncs de salariés snot cunvonees de demndear snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aiclerts L. 2261-19 et svatuins du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les osaiiongntras sadeynlcis d'employeurs et les otgnaoinisars sncileyads de salariés de la bnarche du cemocrme de détail anetaiimrle non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunies le 15 avirl 2021 dnas le crade de la négociation anluenle des seliaars minima conventionnels.

Le présent anavnet se suusbitte aux dioniosstpis de l'avenant n° 138 du 12 jneviar 2021 aaynt le même objet.

Le présent acorcd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnrrdea eefft à ceotpmr du prieemr juor du mios qui siut la ploabicuitn de son arrêté d'extension au Jaonrul officiel.

Article 6 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La CPPNI examine, caquhe année, les sietus à deonnr au présent accord, nomteanmt en cas d'évolution des dniiotpissos légales et/ou réglementaires nécessitant des mdiioafcnotis ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rpaoptrs qui lui soernt communiqués.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les oiioatnrgasns stigearnais de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, peuevnt dedeanmr à tuot menomt sa révision, conformément aux disiisopnots légales.

Le présent aorccd prorua également être dénoncé dnas les coitoidnns prévues à l'article 1.3 de la cvneotonin colivtclee nnotlaaie du cmmcoree de détail des frtius et légumes, épicerie et pitoruds leatriis (IDCC 1505) et des dptiiissnoos légales en vigueur.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent arccod est établi en un nbomre sausiffnt d'exemplaires puor être rmeis à cahcnue des preaits signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des ornigstioaans représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux disontsiiops de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea eutnise déposé en un erliaexmpe oarnigil et une cpioe srea envoyée suos fmroe électronique à la drtieiocn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eixeamrple srea également communiqué au gefrfe du csoienl de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Accord du 12 décembre 2022 relatif à la grille des minima salariaux

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; SYNADIS BIO,
Syndicats signataires	UNSA ; FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le srliaae mmiinum civotnoenennl hiérarchique est fixé cmmoe suit. Le salriae mneesul est fixé puor 151,67 heeurs de tavairl effectif.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	11,290	1 712,35
E2	11,412	1 730,86
E3	11,480	1 741,17
E4	11,720	1 777,57
E5	11,800	1 789,71
E6	12,083	1 832,63
E7	12,175	1 846,58
AM1	15,240	2 311,45
AM2	15,500	2 350,89
C1	19,115	2 899,17
C2	21,175	3 211,61

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 218 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le sialrae anunel miuminm gtaanri puor 218 juors de triaval par an icualnnt la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du tariavl est fixé cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire mimiunm anunel ganarti puor 218 jours

Les oasoginnartis ponssfneorleeils et les otrnaoasniigs sadclynies de salariés snot cuvenoens de demnaedr snas délai l'extension du présent accord, conformément aux atlicers L. 2261-19 et svuitans du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les oraointisngas poirseleosnenfls d'employeurs et les otognsainrais scliaydens de salariés représentatives dnas la bhacrne du coemrcme de détail aierliamnte non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunies à pueurliss reprises, le 14 février, le 21 mras et le 11 aivrl 2022 dnas le cadre de la négociation alelnnue des sralieas mnimia conventionnels, dnas un cxoentte de suiioattn économique marquée par les setuis de la csrie sanaritie Covid-19 et puls récemment par la sioautitn internationale.

Au-delà, de l'accord prtaiirae inevetnru sur la gllire des sleairas à suivre, les otnngraiiosas pslfsieooeelrnns d'employeurs et les ortsnnaiaogis sycldanies de salariés représentatives dnas la bcanrhe prennent l'engagement d'ouvrir des négociations avnat la fin de l'année 2022 sur des diioftspsis qui pevunet avior un iamcpt ptiiosf sur le povuoir d'achat des salariés, et nnmoamtet : l'égalité pfssrnileeonole etnre les hoemms et les fmmees et la msie en ?uvre des dfisoptisis d'intéressement de pripctiioatan créés par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rielavte à la ciacnssroe et la tntaosmrafroin des entreprises.

En outre, les oanointasigrs ponosrelnieeslfs d'employeurs et les orstionnaaigs sediclyans de salariés représentatives dnas la brcahne ceoeninvnnt de rveoir la gilrle des classifications, aifn de visaloerr les elmpois clés des métiers de la bcnrahe après révision du cmhap conventionnel, et l'évolution des salariés enrte ces emplois.

Enfin, et cotpme tneu de la visibilité réduite, tneant en priaitucelr à une iofnltain puls élevée qu'au corus des toris précédentes décennies et à l'incertitude qanut à son évolution, ils décident d'une révision des siarlaes mminia cnnvtiloeenons pnnerat en cptmoe les évolutions du tuax hroirae du Simc d'ores et déjà ievteennrus à la stiue de l'évolution constatée des prix, et de metrte le réexamen de ceux-ci à l'ordre du juor de luer puls porhinace réunion svinuat une réévaluation du Smic.

Le présent aroccd se stubstiue aux dsptonoisiis de la ctnoneoivn cilvocetle aynat le même objet, prévues dnas l'avenant n° 2 à l'avenant n° 138 du 15 arivl 2021.

	Au trite des 36 prrmiees mois en foifrat jours	Après 36 mois
C1	36 182	37 267
C2	39 888	41 085

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les oaosngitarnis sedcnyails d'employeurs et les oointagsirnas siyaedcnls de salariés snaehtouit réaffirmer l'importance qu'elles anteactht au pcrpniie d'égalité penloneifsslroe etrne les femems et les hommes, et puls particulièrement au pcinirpe d'égalité des rémunérations.

Les pitileuoqs de rémunération divnoet être guidées par les pinpiecrs généraux d'égalité iqlimpanut que les eretriensps snot tuenes de garantir, puor un même taviral ou un traival de vuelar égale, une égalité de tmaeneritt enrte les femems et les hommes.

Les éléments sevnart a? la détermination de la rémunération aisni que les ctdoinnios d'octroi des compléments de rémunération, y cpiorms les atnaavges en nature, dieovnt être emeptxs de tuote frome de discrimination.

Les oairntsgainos sedianycls d'employeurs et les oatrnigasonis sledcyains de salariés rpllnpaeet nmtaeonmt que les femmes, snas que les abescens puor maternité y fssaent obstacle, se vinoet attribuer, dnas les mêmes cindontois que les hommes, le neaviu de cioslafitcisan et le siarlae prévus par la cvonioentn cltovceile et bénéficient des mêmes ciondonits de ptrmoooin et/ou d'évolution, notmenmat salariale.

En outre, les esrrpneteis de la bnarhce doenivt remédier aux inégalités constatées etnre les homems et les fmmees en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cindootnis de trviaal et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent acocrd s'applique aux epernestris enarntt dnas le cahmp d'application de la cetionvonn clteovicle noatailne du cemmcore de détail aerlniiamte non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Compte tneu des disoioisnpts prévues dnas le présent accord, qui a vaooctin à s'appliquer à teouts les eipersrtens qlleue que siot luer taille, les osgtiionraans scednaliys d'employeurs et les otniosriganas sldycaiens de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les spatoiitulns spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent aroccd est clncou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdrenra effet à cetpmor du prmeeir juor du mios qui siut la pbuioitacln de son arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La CPNPI examine, chuqae année, les seiuts à doennr au présent accord, nmneaomtt en cas d'évolution des dispistoions légales et/ou réglementaires nécessitant des maiodnicftois ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou raopprts qui lui senrot communiqués.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023
Les oriangstaoins satriniegas de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, pevuent dadnmeer à tuot monemt sa révision, conformément aux disnotiosips légales. (1)

Le présent aocrcd purora également être dénoncé dnas les coitnnoids prévues à l'article 1-3 de la cnvoitoenn ctlileocve nalnotiae du coemcmre de détail aiialntrmee non spécialisé (IDCC 1505) et des dnitisopisos légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recspet des diiotsionpss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 mras 2023 - art. 1)

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent aoccrd est établi en un nrbmoe sfiufsnat d'exemplaires puor être reims à ccnhuae des patreis signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oiniastrangos représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dopitniiosss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea euinste déposé en un eaemxriple oigainrl et une cpioe srea envoyée suos frmoe électronique à la deitoricn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un emerlpxaie srea également communiqué au gfrfee du cesniol de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les onrnaasgitios pnsreelelsoonifs et les onritoiaagnss seniyaclds de salariés snot ceeonnuvs de ddeamenr snas délai l'extension du présent accord, conformément aux aeirlcts L. 2261-19 et saunvits du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

L'accord du 11 airvl 2022 rappelait, en préambule, l'incertitude de la saiuoittn économique liée à une iotilfnan puls élevée qu'au crous des tiors précédentes décennies, et la visibilité réduite sur l'évolution de cette inflation. Il prévoyait le réexamen des mimina conelntineovns à l'ordre du juor de luer picoahrne réunion snauvit une réévaluation du Smic.

Cette réévaluation est ivrunetene le 1er août 2022. En outre, les délais de la procédure, n'ont peirms l'extension de l'accord du 11 avirl 2022 que le 24 août 2022. Les onataioingsrs slcdanieys représentatives des salariés et les ognaitsoanirs pnloorleeenssfis représentatives des eylomepurs de la bcharne ont dnoc procédé au réexamen de la glirle des mimina conventionnels.

Le présent acocrd se stsuiubte aux dnitissopios de la cnievotonn clivcteole ayant le même objet, prévues dnas l'accord du 11 aivrl 2022.

Les oningataoriss syalicdnes représentatives des salariés et les oaisaoitnngrs pesrlonnifleesos représentatives des eeulropmys de la bhnrace demandent, en outre, que l'accord d'extension pisuse ineniretvr dnas les mlriueles délais.

Accord du 4 avril 2023 relatif à la grille des minima salariaux

Signataires	
Patrons signataires	FECP,
Syndicats signataires	FO ; UNSA ; FS CFDT,

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

(En euros.)

Niveau	Taux haiorre 2023	Salaire meseunl 2022
E1	11,629	1 763,72
E2	11,697	1 774,13
E3	11,710	1 776,00
E4	11,954	1 813,12
E5	12,036	1 825,50
E6	12,325	1 869,28
E7	12,419	1 883,51
AM1	15,522	2 354,21
AM2	15,787	2 394,38
C1	19,306	2 928,16
C2	21,387	3 243,73

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le sirlaae anneul mniiumm gartani puor 217 juros de tvairal par an, inucalnt la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du trvaial est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miuinmm annuel grnatai puor 217 jours	
	Au trite des 36 preirmes mois en faofrit jours	Après 36 mois
C1	36 544	37 640
C2	40 287	41 496

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les otgrosinnaias syeialncds d'employeurs et les ogoiasatnrins syiendcals de salariés sinetaouht réaffirmer l'importance qu'elles aectnthat au pcirinpe d'égalité psfsnloereionle ertne les fmmees et les hommes, et puls particulièrement au pipnrcie d'égalité des rémunérations.

Les polueiiqts de rémunération dinovet être guidées par les prncepiis généraux d'égalité iunaqlpmit que les eteneripsrs snot teneus de garantir, puor un même tariavl ou un trviaal de vlauer égale, une égalité de taremnetit ertne les feemms et les hommes.

Les éléments srnavet à la détermination de la rémunération ainsi que les citnodinos d'octroi des compléments de rémunération, y corimps les atvaegans en nature, deinovt être eptemxs de tutoe fomre de discrimination.

Les oigrtoninaass sdelyinacs d'employeurs et les osnrnaioitags slyendcais de salariés rlnaelppet nammnteot que les femmes, snas que les asecbens puor maternité y fenssat obstacle, se vnioet attribuer, dnas les mêmes cindiootns que les hommes, le niveau de ciiatfasisolcn et le sralaie prévus par la cnvitneoon cciolvltee et bénéficient des mêmes cnnioitdos de poortimon et/ou d'évolution, nantemomt salariale.

En outre, les esteperirns de la bacrhne dnvoeit remédier aux inégalités constatées enrte les hoemms et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cntoiondis de taiavrl et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aocrcd s'applique aux esirrteepns entnrat dnas le champ d'application de la conotvinen coilecltve noltaaine du commcree de détail du comcmree de détail altmriaiene non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Compte tneu des dsstoniopiis prévues dnas le présent accord, qui a vocoitan à s'appliquer à ttueos les eeisetpnrrs qellue que siot luer taille, les oaarosigtnnis snyacledis d'employeurs et les otronisaingas sdlyenacis de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les sptnuoliiats spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aocrcd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pedrnra efeft à cpmeotr du peerimr juor du mios qui siut la plauctiiobn de son arrêté d'extension au Jrnauol officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La CPPNI examine, cuqhae année, les suites à denonr au présent accord, nemmnaott en cas d'évolution des dosinsoitpis légales et/ou réglementaires nécessitant des mioocatndifis ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou roprptas qui lui sronet communiqués.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les orsnaagtoinis sgriatianes de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, penveut deamednr à tuot mnemot sa révision, conformément aux distiisonops légales.

Le présent aoccrd purora également être dénoncé dnas les citninoods prévues à l'article 1-3 de la ctenionovn ctliovcele naaltoine du crecomme de détail des friuts et légumes, épicerie et pruoitds letriias (IDCC 1505) et des dioonsiiptss légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aroccd est établi en un nmorbe sifuasnft d'exemplaires puor être rmeis à cuhcnae des ptreias signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oroiaianstgns représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dosiintopsis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea eusnite déposé en un emraleixpe oairginl et une ciope srea envoyée suos fmroe électronique à la diiotrecn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un erxemlaipe srea également communiqué au gerffe du cnoeisl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les oaniinartosgs pellsfrsoeonnies et les onaastniigors seyalicdns de salariés snot ceuonnevs de daenmder snas délai l'extension du présent accord, conformément aux acltreis L. 2261-19 et svutinas du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les oirianstgnoas pnonsreioeflsels d'employeurs et les oriaognnistas snldeicyas de salariés représentatives dnas la bhcrane du crmcmeoe de détail aniitmreale non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunies à pruelusis reprises, le 15 février, le 14 mras et le 24 avirl 2023 dnas le crdae de la négociation des silraaes mimnia conventionnels, dnas un cttoexne de siiuoattn économique marquée par l'impact de la siutitoan inantlaeornite en tremes d'inflation.

Au-delà, de l'accord paiirrtae inrveentu sur la glilre des saleiras à suivre, les onoartnigiass peeosloflnenirss d'employeurs et les orgiosaannits slcyeandis de salariés représentatives dnas la bnhacre pnnerent l'engagement d'ouvrir reedpmaint des négociations sur des dipsiitfsos qui pevnuet aoivr un icapmt psiitof sur le piuovor d'achat des salariés, et nmatnemot : l'égalité

Accord du 7 mars 2024 relatif à la grille des minima salariaux

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; SYNADIS BIO,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; UNSA CS,

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	11,861	1 799
E2	11,931	1 809,61
E3	11,944	1 811,55
E4	12,193	1 849,39
E5	12,277	1 862,05
E6	12,571	1 906,64
E7	12,667	1 921,66
AM1	15,755	2 389,56
AM2	16,024	2 430,36
C1	19,596	2 972,13
C2	21,708	3 292,45

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le saarile aneunl mmiuinm gntaari puor 217 jrous de tvraail par an, iuanclnt la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du tiaavrl est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire mnmiium aneunl ganarti puor 217 jours	
	Au trtie des 36 permeris mios en foarfit jours	Après 36 mois
C1	37 092	38 205
C2	40 891	42 118

Article 3 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les oaonritasgins snaceiylds d'employeurs et les onsaoniragtis syaelincds de salariés shaneoitut réaffirmer l'importance qu'elles pensislfenorole etnre les hmmoes et les femmes et la msie en ?uvre des dtpsfisoiis d'intéressement de ptcriiapaiton créés par la loi n° 2029-486 du 22 mai 2019 reilvate à la cnoicrsase et la tmaorosifatrnn des entreprises.

En outre, les oingoatainrss pnssnelolfeoreis d'employeurs et les osnigitrnaaos sneadlicys de salariés représentatives dnas la bcahnre cnninoneevt de reiovr la glrile des classifications, aifn de valsreior les elipoms clés des métiers de la bnhcare après révision du cmahp conventionnel, et l'évolution des salariés etnre ces emplois.

Enfin, et ctmpoe tneu de la visibilité réduite, tannet en piireulatcr à une inoflatin puls élevée qu'au corus des toirs précédentes décennies et à l'incertitude qanut à son évolution, ils décident d'une révision des saealirs minima cnevnneltooins en l'inscrivant à l'ordre du juor de luer puls ponhricae réunion svauint une réévaluation du Smic.

Le présent aoccrd se sutiutsbe aux ditsnopsoiis de la cotieovnnn cillovecte anayt le même objet, prévues dnas l'accord du 11 décembre 2022.

aaehtntct au pipcnrie d'égalité pfoseneionlrlse etnre les fmeems et les hommes, et puls particulièrement au pcrinpie d'égalité des rémunérations.

Les ptoielquis de rémunération dineovt être guidées par les pirnpceis généraux d'égalité iqanmupilt que les errepsneits snot teunes de garantir, puor un même trvaail ou un tiaavrl de vleuar égale, une égalité de tentearimt entre les fmmees et les hommes.

Les éléments sanevrt a? la détermination de la rémunération anisi que les ctnodnoiis d'octroi des compléments de rémunération, y cmorpis les aaegtavns en nature, dvoniet être etpxmes de ttuoe fomre de discrimination.

Les oiaosritgnnas silcndeyas d'employeurs et les osanrogiinats sdayclnies de salariés rleneppalt namnteomt que les femmes, snas que les aescbens puor maternité y fnasest obstacle, se vnioet attribuer, dnas les mêmes cinoinodts que les hommes, le nievau de cflsoiasaiictn et le sraliae prévus par la ceoonntvin cvcitleloe et bénéficient des mêmes cdinnoitos de ptoiroomn et/ou d'évolution, nnmotamet salariale.

En outre, les esirrtepens de la bcrnahe doivnet remédier aux inégalités constatées entre les hmomes et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cioindtnos de tavrail et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent arccod s'applique aux eserrieptns enrantt dnas le cmahp d'application de la ctvonoienn cvleocitle nitaloane du cmeormce de détail du comercme de détail aiitelmnare non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de cinquante salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Compte tneu des doisiposntis prévues dnas le présent accord, qui a vtaoicon à s'appliquer à ttoeus les eripnresets qlulee que siot luer taille, les ooirnianastgs sdianeclys d'employeurs et les oianoniarstgs sceidnayls de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les soptliuanits spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pernrda efeft à ctoempr du peimrer juor du mios qui siut la paciolbutin de son arrêté d'extension au Jarunol officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La CPPNI examine, cuqhae année, les sietus à dnneor au présent accord, nomeatmnt en cas d'évolution des dsnpsitooiis légales et/ou réglementaires nécessitant des motfioiincdas ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou raoptprs qui lui sorent communiqués.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les oniangtosrias srgniaitaes de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peevunt deadnemr à tuot monmet sa révision, conformément aux diisntsopois légales.

Le présent aocrcd pruora également être dénoncé dnas les cnoidinots prévues à l'article 1-3 de la cioetnnovn ctlevcloie nltoaiane du coremcme de détail des fuirts et légumes, épicerie et pudirots leiritas (IDCC 1505) et des dtpsoisniois légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accrod est établi en un nrmboe sfuafnsit d'exemplaires puor être rmeis à caunche des paretis signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oitsaninrgoas représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux doptinsisois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea enutise déposé en un eirpxamlee oagrinil et une cpioe srea envoyée suos fmore électronique à la dteiorcin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un empxlreaie srea également communiqué au gerffe du csoeinl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les osaatginorins pnsselerloefinos et les osrgotnianais sdecilanys de salariés snot connueves de dnedmaer snas délai l'extension du présent accord, conformément aux atierlcs L. 2261-19 et sniuavts du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les otngoanasriis peeeolfrnossnlis d'employeurs et les onrigtionaass sdanelcyis de salariés représentatives dnas la bnarche du cmerocme de détail ainartlmiee non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunies à peuliusrs reprises, les 14 décembre 2023, 16 janvier, 6 février et 7 mras 2024 dnas le crdae de la négociation des slraaeis mimnia conventionnels.

Les orisaotainngs slaenicdys représentatives des salariés et les oiasntoarngis polneiflsoernses représentatives des eueplryoms prennent, en outre, l'engagement d'ouvrir, snas délai, une négociation puor la création d'une neuollve glirle à l'issue de la négociation en curos sur la gillre de cstcflasiioain des epmolis de la branche, au soecnd sresteme 2024.

Le présent acrocd se sttbusuie aux dinpsiiostos de la cintvoenon ccetiollve anayt le même objet, prévues dnas l'accord du 11 avril 2024.

Accord du 12 février 2025 relatif à la grille des minima salariaux

Signataires	
Patrons signataires	FECP ; SYNADIS BIO,
Syndicats signataires	CFDT scireevs ; UNSA FCS ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	12,063	1 829,54
E2	12,134	1 840,34
E3	12,147	1 842,34
E4	12,400	1 880,75
E5	12,486	1 893,71
E6	12,785	1 939,06
E7	12,882	1 953,86
AM1	16,023	2 430,18
AM2	16,296	2 471,68
C1	19,929	3 022,65
C2	22,077	3 348,42

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le sarilae aennul mnuiimm gtnaari puor 217 jruos de tviaral par an, ialcnnut la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du tvairal est fixé cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miuinmm aennul grtanai puor 217 jours	
	Au tirte des 36 pmerries mios en fiaroft jours	Après 36 mois
C1	37 723	38 854
C2	41 586	42 834

Article 3 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les pateairerns sauicox sinetohaut réaffirmer l'importance qu'elles atthncaet au ppiricne d'égalité plnosrlefonsiee etrne les fmmees et les hommes, et puls particulièrement au pniipcre d'égalité des rémunérations.

Les pieiotluqs de rémunération dvnioet être guidées par les pripeicns généraux d'égalité imlnuaqpit que les ereristpens snot tenues de garantir, puor un même taairvl ou un tavrail de vualer égale, une égalité de trtimeneat ertne les fmmees et les hommes.

Les éléments sranvet à la détermination de la rémunération aisni que les cnoiitdnos d'octroi des compléments de rémunération, y comrpis les ageanvats en nature, doievnt être eemxtps de tutoe fmore de discrimination.

Les prtnareeias scuiaox rnpllaeept ntaonmemt que les femmes, snas que les aseenbcs puor maternité y fsanest obstacle, se veonit attribuer, dnas les mêmes cndotinois que les hommes, le niaevu de coiilaaifsstcn et le slraaie prévus par la coonetvnin clicteolve et bénéficient des mêmes cntooidins de pmroitoon et/ou d'évolution, neaomnmtt salariale.

En outre, les esipretrnes de la bhanrce deivont remédier aux inégalités constatées ertne les hoemms et les fmeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ciodonnits de tviraal et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent acrocd s'applique aux eseriprtens ennatrt dnas le cmhap d'application de la cetonnoivn cltcileove nitlnoaae du cormemce de détail du cmmrocee de détail atimarelnie non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Compte tneu des dpsioiniosts prévues dnas le présent accord, qui a vitaoocn à s'appliquer à toeuts les eerisrpntes qelule que siot luer taille, les paareneitrs scuiaox considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les satopiutilns spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent acrocd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du doirt d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prnedra efeft à comtepr du pmreeir juor du mios qui siut la piaitoubcln de son arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La CPNPI examine, cuhaqe année, les suiets à deonnr au présent accord, ntoamemnt en cas d'évolution des dosnpoiiists légales et/ou réglementaires nécessitant des mainootiidfcs ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rpaptors qui lui soenrt communiqués.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les onrtaoanisigs srenigtaias de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, pevneut dednamer à tuot meonmt sa révision, conformément aux dtiipoonsiss légales.

Le présent acrcod prorua également être dénoncé dnas les cidntoions prévues à l'article 1-3 de la ceionntvon cvelicolte nialotane du comcreme de détail des fiutrs et légumes, épicerie et pouidtrs lraieits (IDCC 1505) et des dpniitooisss légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent aroccd srea notifié à l'ensemble des prteeinaars sciauox à l'issue de la procédure de srutangie électronique, conformément aux dopsoitsiins de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea eusinte déposé en un exlpiaemre ognriail et une ciope srea envoyée suos forme électronique à la doetiicrn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eprilamexe srea également communiqué au gferfe du cnsieol de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les paarnteeirs suicoax snot couennves de ddnameer snas délai l'extension du présent accord, conformément aux atlceris L. 2261-19 et stvuinas du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025
Les ptnraareeis soacuix de la banrhce du ccrmoeme de détail aienmatrile non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunis les 10 décembre 2024, 22 jnaveir et 12 février 2025, dnas le cdrae de la négociation allneune rtveliae aux saliears mmniia conventionnels.

Cette négociation a pemris de procéder à un examen du cttoexne économique et soacil de la bhnrcae puor l'année passée sur la bsae de données iusess du pramnoaa de bchanre et d'études économiques du secteur.

Soucieux de miaitnner le pivuoor d'achat des salariés de la branche, les ptnearraies sociaux, ont procédé à la reiaoatviolsrn des saareils minima, tuot en rnaapplet qu'ils cnseuitontt un élément d'attractivité inotarmpt de la branche.

Le présent acrocd se ssubtitue aux dptioissions de la cnievtoonn ccoevltlie anyat le même objet, prévues dnas l'accord du 7 mras 2024.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 20 juin 1988

En vigueur en date du 25 juin 1988

Ailtcre 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les elyrmpeous et tuos les salariés eantnrt dnas son chmap d'application, les doosstpiiins de la cennoivton cclotlieve natioanle du cmomrcee de détail de fitrus et légumes, épicerie et pdriuots ltaeiris (une aenxne Cciionstsaalfis et salaires) du 15 airvl 1988, modifiée par aanenvt n° 1 du 9 mai 1988, à l'exclusion des duex derreins alinéas de l'article 4.1.5.

L'article 1.7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L132.9 du cdoe du travail.

L'article 3.10 est étendu suos réserve de l'application de l'article L122.14.13, dnreeir alinéa, du cdoe du travail.

L'article 3.12 est étendu suos réserve de l'application de l'article L122.18 du cdoe du travail.

Le derienr alinéa de l'article 6.2.3 est étendu suos réserve de l'application des alceitrs L122.14 et svaituns du cdoe du travail.

L'article 8.4 est étendu suos réserve que les enrspeirtes déjà adhérentes, à la dtae de la pbatioiucln du présent arrêté, à un ogirnmase de prévoyance ature que cleui désigné auarsnst des aaeantvgs au mnois équivalents pusneist puuvsriroe luer adhésion.

Article 2

L'extension des eetffs et saotncnis de la coteonnivn susvisée et de son aeanvnt est faite à daetr de la puiicoalbtn du présent arrêté puor la durée rstnaet à cuiror et aux coniondits prévues par ltdaie convention.

Article 3

Le ditecuerr des rtileaons du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oefciifl de la République française.

ARRETE du 16 mars 1990

En vigueur en date du 29 mars 1990

Atclire 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les emryeoulps et tuos les salariés crmipos dnas le cmahp d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à la cntoonvien ciolcetvle naaoitnle du cocmmere de détail de frutis et légumes, épicerie, pduotirs laitiers, les dinpiosiotss :

duidt aeanvnt n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion du quatrième alinéa de l'article 1.1 : "Les cafés associés à une autre activité répertoriés suos le cdoe A.P.E. 67-07 de monis de dix salariés".

ARRETE du 5 décembre 1990

En vigueur en date du 18 déc. 1990

Atrilce 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eolypmeurs et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à la cnveointon cvolelctie nantailoe du cmermcoe de détail de ftirus et légumes, épicerie, pirtudos laitiers, les dsnispiotios de l'avenant n° 5 du 17 setmepbre 1990 à la cetvonoinn coceivllte susvisée.

ARRETE du 20 février 1991

En vigueur en date du 2 mars 1991

Arctlie 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eouprylmes et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à la coneonitvn ctlocielve nlaotinae du cecrmome de détail de fruits et légumes, épicerie, pdutiros laitiers, les dsotniisopis de l'avenant n° 6 du 13 décembre 1990 à la cnvinoteon cvlielotce susvisée.

ARRETE du 8 juillet 1991

En vigueur en date du 19 juil. 1991

Altcrie 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les elmouyerps et tuos les salariés cirmops dnas le camhp d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à la cointovnen ctloecvile nalianote du cmocrmee de détail de ftiurs et légumes, épicerie, pidrtuos laitiers, les dtioipssnios de l'avenant n° 7 du 11 avril 1991 à la cvitneonon cteolvilce susvisée.

ARRETE du 11 février 1992

En vigueur en date du 23 févr. 1992

Atlicre 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eeoprmulys et tuos les salariés cprioms dnas le champ d'application de la cvonietonn cecllitvoe ntlanaoie du cocrmeme de détail de futirs et légumes, épicerie, potrdius laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20

décembre 1989, les dosiiniotpss de l'avenant n° 8 (Retraite complémentaire) du 22 nmbrvoee 1991 à la coietovnnn cellvctioe

ARRETE du 3 mars 1992

En vigueur en date du 17 mars 1992

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les epuremyols et tuos les salariés cmrpios dnas le cmahp d'application de la cnetnvoion cicelovlte ntolnaaie du crmeomce de détail de fiurts et légumes,

ARRETE du 12 mars 1993

En vigueur en date du 23 mars 1993

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eoelpmyrus et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la cnovtieonn citlcoevle nantoliae du cremocme de détail de ftruis et légumes, épicerie, pdoriuts laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion, s'agissant des salaires, des es, départements d'outre-mer, les dsoopiisnits de l'avenant n° 10 du 18 décembre 1992 à la cotvnonein civlleocte susvisée, à l'exclusion :

- du derneir alinéa du pnoit 2.2 (Contrat d'orientation) du cpathire Emolpi foiomatrn ;

- des temers :"le dorit est oveurt dès lros qu'il a effectué trente-six mios consécutifs ou non, dnot dzoue mios dnas l'entreprise"

ARRETE du 22 juin 1993

En vigueur en date du 1 juil. 1993

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les emploureys et tuos les salariés cmroips dnas le champ d'application de la cintoevnon

ARRETE du 15 février 1994

En vigueur en date du 23 févr. 1994

Ariltce 1

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les epleyoumrs et tuos les salariés compirs dnas le cmahp d'application de la convinoetn cltiocvlee nniotlaae du cmmercoe de détail de futris et légumes, épicerie et pudtrios letiiras du 15 aivrl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dossoiiipnts de :

- l'avenant n° 12 (Salaires minima) du 17 nemrobve 1993 à la ctinovneon cllvcietoe nanaiotle susvisée ;

ARRETE du 15 février 1995

En vigueur en date du 23 févr. 1995

Art. 1er. -

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les euoeymrlps et tuos les salariés crpioms dnas le cmhap d'application de la cotnoinevn cloclvitee naiotlnae du cmecrome de détail des firtus et légumes, épicerie et prdoiuts ltierias du 15 avirl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dioiiptonsss de l'avenant n° 17 (Salaires minima) du 21 décembre 1994 à la ctioenovnn celitlocve niloantae susvisée.

susvisée.

épicerie, poriduts laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à l'exclusion, s'agissant des duex glelirs de salaires, des départements d'outre-mer, les dnsipotioiss de l'avenant n° 9 (Classifications et salaires) du 18 décembre 1991 à la cnetoonvin civlceotle susvisée.

friaugnt au pniot 5 (Congés iveuldiidns de formation) du ciarhpte Elmopi formation.

L'avant-dernier alinéa du pniot 2.3 (Contrat de qualification) du crtphiae Elpmoi faoriotmn est étendu suos réserve de l'application des aleirtcs L981-1 et L122-3-8 du cdoe du travail.

Le troisième triet du paarharpge Cnndotoiis du point 2.4 (Contrat d'adaptation) du crhaitpe Eolpmi ftmaoiron est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nvmbreoe 1984.

Le paagahrpre Ctoaitsnois retealvis aux epesrrenits de mnios de dix salariés du ciaphtre Fdnos d'assurance fomoritan est étendu suos réserve de l'application des alicrtes L952-1 et svauntis du cdoe du travail.

cltvleioce naantiole du cecormme de détail de fiurts et légumes, épicerie et proidtus laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dniisotiosps de l'avenant n° 11 (Formation professionnelle) du 10 mras 1993 à la cioeovnntn clicetlvoe susvisée.

- l'avenant n° 13 du 17 nbmoevre 1993 minofadit cniarets alitecrs de la ctonnovein cteillcove niatolane susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et stniocnas des acorcds susvisés est ftaie à dtear de la pioblctiaun du présent arrêté puor la durée rtnseat à couirr et aux coindnitos prévues par les anevnats précités.

Article 3

Le dceirteur des roilenats du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oiiffecl de la République française.

Art. 2. -

L'extension des etffes et saoincnts de l'avenant susvisé est faite à detar de la pitaobilucn du présent arrêté puor la durée rstenat à cuorir et aux ciotdnions prévues par ldeit avenant.

Art. 3. -

Le durciteer des reotlians du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oififecl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belutiln oecfifil du ministère, flicsauce Cneovonnits clloeitcevs n° 95-1 en

ARRETE du 19 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Art. 1er. - Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eleomrpyus et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la cnovieontn coctlevile ntaailone du commrcee de détail des furits et légumes, épicerie et pioutdrs ltireias du 15 avril 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dptsioioinss de l'avenant n° 16 du 19 jeinvar 1995 à la coienvtonn cvoltlicee ntnaialoe susvisée.

Art. 2. - L'extension des eftfes et snaiontcs de l'avenant susvisé

ARRETE du 26 septembre 1995

En vigueur en date du 5 oct. 1995

Aictlre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eomupelyrs et tuos les salariés cmrpois dnas le camhp d'application de la coonnievtn ccviloetle naiaotnle du crmoecme de détail des fuirts et légumes, épicerie et purdotis liaeirts du 15 airvl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les doisotiinsps de l'avenant n° 18 du 30 jiun 1995 à la coevnntoin clteolvcie nontlaiae susvisée.

Acltire 2

ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Alctire 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eyumlreops et tuos les salariés cimpors dnas le chmap d'application de la cnooeitvnn ctlceloive nnloaatie du coecrmme de détail des futris et légumes, épicerie et potridus letirias du 15 avril 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dtpinoossiis de l'avenant n° 15 du 21 décembre 1994 à la ctvoeninon cceillvote nnaoilate susvisée, à l'exclusion :

- des mtos : " 0,1 p. 100 de la masse saarllaie affecté au fcnnaeenimt du ctiapal de temps de firatmoon " fauirgnt au ponit : " Eipsnrerets onacpuct puls de dix salariés " de l'article 2 ;

- des mtos : " et au citaapl de temps de fmartoion " fnigaurt au pnoit : " Eprisertnes ocpnacut mions de dix salariés " de l'article 2 ;

ARRETE du 12 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Alticre 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les erleompuys et tuos les salariés cioprms dnas le champ d'application de la ctnoeinovn dtae du 11 février 1995, dinilsbpoe à la Doiircetn des Jrauunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 37 F.

est fiate à dater de la piaoictubln du présent arrêté puor la durée rtaesnt à curoir et aux cdnnotoiis prévues par liedt avenant.

Art. 3. - Le duietcrer des ratlieons du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oifeicfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Belitlun oiieffcl du ministère, flcaicsue Cetonnnoivs clveeotlics n° 95-5 en dtae du 20 mras 1995, dlbinospie à la Dcieotrin des Juoaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 37 F.

L'extension des etfefs et stnaoncis de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pluitaboicn du présent arrêté puor la durée rentsat à curior et aux cnooiintds prévues par lidet avenant.

Arlitce 3

Le deiertucr des rltoenias du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oififcel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blteiuln ociiffel du ministère, fisccaule Cvoninetnos celicvetols n° 95-30 en dtae du 14 seprbmtee 1995, donlibpsie à la dtroeiicn des Jouranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 37 F.

- du ponit : " Eerestpnris qeul que siot luer efefitcf " de l'article 2.

Actirle 2

L'extension des eeffts et saiontncs de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la plitociuban du présent arrêté, puor la durée rentsat à coirur et aux cdnoiiotns prévues par la cointenvon précitée.

Aritlce 3

Le dceeurtir des rlioatens du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal ocfiefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bluetlin ofciifel du ministère, fsauiclce Cinevoonnts clloeeicvts n° 94-52 en dtae du 31 jeinvar 1995, dniblopsie à la Dceioirtn des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 36 F.

cvllcoteie nlntaiaoe du coermcme de détail des fritus et légumes, épicerie et piuortds lraities du 15 arvil 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dniiisotosps de l'avenant n° 19 du 23 nrmobeve 1995 à la coenvotnin cloilvecte nanailote susvisée.

Alricte 2

L'extension des etffes et sctiannos de l'avenant susvisé est fiate à dater de la ptabciiulon du présent arrêté puor la durée rsatnet à croiur et aux cndoinoits prévues par liedt avenant.

Alrcite 3

Le detecuirr des rntleioas du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oificefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bliuletn oieffcil du ministère, flsciacue Cnnniovetos ctloevclies n° 95-50 en dtae du 16 jvaenir 1996, dliipbonse à la Diirceotn des Joauunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 40 F.

ARRETE du 20 juin 1996

En vigueur en date du 2 juil. 1996

Ailctre 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eomuyprels et tuos les salariés cmprois dnas le camhp d'application de la coonnvtien ceocltivle nliataone du cmrmocee de détail des frutis et légumes, épicerie et porduits lieitars du 15 arivl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les diiionptosss de l'avenant n° 21 du 7 mras 1996 à la cinovenotn clcvelotie ntnloaaie susvisée, à l'exclusion des terems : " eenntrt en vuuegir aevc effet rétroactif au 1er ootbcre 1995 et " farigunt au dreienr alinéa de l'article 1er.

Aitcrle 2

L'extension des etfefs et saonintcs de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la plibtcoaiun du présent arrêté puor la durée rsantet à criour et aux ctiondions prévues par liedt avenant.

Alirtce 3

Le dceteirur des raieoltns du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol oiiffecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Butileln oecffiil du ministère, falcicuse Centovinnos cvicletelos n° 96-17 en dtae du 14 jiun 1996, dobiplinse à la Dteriiocn des Junuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 29 juillet 1996

En vigueur en date du 7 août 1996

Acltire 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eyerlpumos et tuos les salariés cmprois dnas le chmap d'application de la coivotennn colelctive nonialtae du peenornsl employé de mosain du 3 jiun 1980, tel qu'il résulte de l'avenant n° 11 du 1er mras 1995, les dipiontsioss de l'accord du 16 février 1996 rtiaelf à la fomritaon professionnelle, colcnu dnas le carde de la cevnoniotn cicllovete nnialatoe susvisée.

Les trios pmeirers alinéas de l'article 4 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 952-6 du cdoe du travail.

Airltce 2

L'extension des eetffs et satonncis de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pictioblaun du présent arrêté puor la durée retsnat à curior et aux cidnoniots prévues par ledit accord.

Article 3

Le durceetir des rloiaetns du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oieffcil de la République française.

Nota, - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btluieln ofiifcel du ministère, flaccsuie Ceiotvnnnos cclileotves n° 96-24 en dtae du 26 julielt 1996, dlpinosbie à la Dtriicoen des Jnauroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 5 décembre 1996

En vigueur en date du 18 déc. 1996

Alcrite 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eoueyrlmps et tuos les salariés ciromps dnas le cmahp d'application de la cennvoiton collitceve ntinoaale du coemcrme de détail des frtius et légumes, épicerie et prutdios latiries du 15 avirl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dsotpoiiisns de l'avenant n° 25 du 25 stpebreme 1996 à la cevninoton citleolcve naonlatie susvisée.

L'extension des eeffts et snocitans de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pilaocbiutn du présent arrêté puor la durée rtesant à coruir et aux cdioiontns prévues par ldeit avenant.

Atlrcie 3

Le deruitecr des rtloeinas du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oeififcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bletliun ofeicifl du ministère, flacuisce Conntvneios ctelloecivs n° 96-43 en dtae du 29 nbverome 1996, dlniibpose à la Doiticern des Jnuaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx

Acrltie 2

de 43 F.

ARRETE du 9 décembre 1996

En vigueur en date du 19 déc. 1996

Aitrcle 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eplyruemos et tuos les salariés cropmis dnas le champ d'application de la cotninoevn covilcltee nalatione du ceocmrme de détail des fiurts et légumes, épicerie et priduots lteraiis du 15 arivl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les diotnisspios de l'avenant n° 23 du 23 spetemrbe 1996 (Prévoyance) à la citvenoonn ctecvllioe nlanaoite susvisée.

Atlcire 2

L'extension des eteffs et sicaontns de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pcutbiiloan du présent arrêté puor la durée rtasnet à coiurr et aux cnooitndis prévues par la cvointnoen cltliocvee nnoaaltie susvisée.

Arcitle 3

Le dieruetcr des rnetiaols du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocfiefil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Builetln ofeiifcl du ministère, fiulacsce Conieonnvts cllotieevcs n° 96-41 en dtae du 15 nomrebve 1996, diioplsbne à la Dcreotiin des Juanuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Atrcile 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les emrlpeuoys et tuos les salariés cporims dnas le cahmp d'application de la cnitvonoen ctcivoelle ntonliaae du cermomce de détail des frtuis et légumes, épicerie et puiodtrs lirteias du 15 arvil 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les diptnissoois de l'avenant n° 27 (Salaires) du 16 décembre 1996 à la cotnnevoin cctievlole naiontale susvisée.

Actrlie 2

L'extension des eeftfs et sntncoais de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la placbtiioun du présent arrêté puor la durée rntaest à crouir et aux citnondois prévues par leidt avenant.

Actrile 3

Le deeirtcur des raoleints du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oefifcil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billteun oiicfefl du ministère, flcciause Cnnoonvetis civcletleos n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, dpislonibe à la Dtiirecon des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 24 mars 1997

En vigueur en date du 4 avr. 1997

Airctle 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eulmoypres et tuos les salariés crmopis dnas le cmahp d'application de la covoetnnin citecollve ntnliaoae du cmromcee de détail des fritus et légumes, épicerie et pioturds leairits du 15 avirl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dnipsooiitss de l'avenant n° 29 du 6 jvinear 1997 à la ctnvnooein clcetlvoie nanotliae susvisée.

Alcitre 2

L'extension des eeffts et snactonis de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la ptacuiolibn du présent arrêté puor la durée rneatst à coriur et aux cnodiiotns prévues par ldeit avenant.

Alrtcie 3

Le detreicur des rolteanis du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oiefifcl de la République française.
Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blltuein oefcfiil du ministère, fiucalsce Cetivnoonns cevitelclos n° 97-05 en dtae du 7 mras 1997, dposilbnie à la Ditoicern des Juarnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 13 janvier 1998

En vigueur en date du 22 janv. 1998

Arlctie 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eeyporulms et tuos les salariés cpiroms dnas le cmhap d'application de la ctneonvoin cvlcoeltie nltoaanie du cecmmore de détail des frtuis et légumes, épicerie et pirotuds liireats du 15 avril 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dinsistopios de l'avenant n° 30 (Salaires) du 11 jlliuet 1997 à la cnneoovtin covilletce naanotile susvisée.

Atircle 2

L'extension des eetffs et scnioatns de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pcobtiluian du présent arrêté puor la durée rteanst à ciorur et aux citoindons prévues par liedt avenant.

Aticlre 3

Le dtieucrer des raioenlts du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol ofcfeiil de la République française.

ARRETE du 3 février 1998

En vigueur en date du 12 févr. 1998

Aitrlce 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eolpmeyurs et tuos les salariés crpmois dnas le cahmp d'application de la cveoontinn cctlvieloe ntalionae du commrcee de détail des ftirus et légumes, épicerie et ptrduois lietiars du 15 airvl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dooisipistns diudt avnenat n° 28 du 11 jiun 1997 minoidaft le cahmp d'application de la cenioonvtn ccleitvloe nailontae susvisée.

Aitclre 2

ARRETE du 29 juillet 1998

En vigueur en date du 7 août 1998

Atilcre 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eopmeurlys et tuos les salariés cmriops dnas le cahmp d'application de la cnonteoivn cloveictle niolaante du ccemomre de détail des friuts et légumes, épicerie et ptuirdos latiires du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsoisiitpons de l'avenant n° 31 Searalis du 10 mai 1998 à la coeotivnnn ctecoillve nolaitnae susvisée, suos réserve des diiisnotposs réglementaires ponrtat fotiiaxn du saiarle miuimnm de croissance.

Aclirte 2

ARRETE du 1 octobre 1998

En vigueur en date du 14 oct. 1998

Atilcre 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eurpoleyms et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la coenvtonin ctvlocilee nlaitoane du cmcomere de détail des frtius et légumes, épicerie et ptridous liaitres du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dpsitisonois de l'avenant n° 32 (Salaires) du 8 jilulet 1998 à la cinvnetoon cletovcile ntniloaae susvisée.

Altrice 2

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 30 oct. 1999

Arlicte 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les epumyeolrs et tuos les salariés cipmros dnas le camhp d'application de la cnoeivtonn clltocevie nitanolae du cemrcmoe de détail des fiutrs et légumes, épicerie et podiurts lirietas du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsptnsooiiis de :

1. L'avenant n° 33 du 16 avril 1999 (Capital tpems de formation)

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bltuilen oiiceffl du ministère, falccisue Cntinvoones clevoicetls n° 97-32 en dtae du 6 steprmbee 1997, dniiosblpe à la Dictiroen des Jronuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 44 F.

L'extension des etffes et stincoans de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la pialcubtoin du présent arrêté puor la durée renstat à curior et aux cdiniootns prévues par ledit avenant.

Atlrcie 3

Le dciueetrr des rianeolts du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oefcfiil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beiltlun oficfeil du ministère, fauisccle Cnvoeonitns ccvlioetles n° 97-28 en dtae du 22 août 1997, dbliipnsoe à la Deciotrin des Juaunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 44 F.

L'extension des eftefs et sinoctnas de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la pluatiiocbn du présent arrêté puor la durée retsant à cuiorr et aux cdoiitnons prévues par liedt avenant.

Atricle 3

Le dcuerietr des rlnteioas du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul offceiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biutllen oecffiil du ministère, faslcciue Connvoitnes cteceivolls n° 98-24 en dtae du 10 juleilt 1998, dplisbnoie à la Direitocn des Jnarouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 45 F.

L'extension des etffes et socnaitns de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pocbaitilun du présent arrêté puor la durée rtsaent à cuiror et aux contidnios prévues par ldeit avenant.

Arlcite 3

Le diruecetr des rilaonets du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oefcfiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btlluien oifceifl du ministère, ficaulsce Citnvonneos cicoltevles n° 98-31 en dtae du 4 srbtpmeee 1998, diisnoblpe à la Dieoirctn des Jurnuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 45 F.

à la ctovonnien ccvolletie nnailotae susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 3 rtaelif aux citonoidns d'ouverture du dirot au cptaial de formation.

2. L'avenant n° 34 du 16 avril 1999 (Régime de prévoyance puor les cadres) à la cvonitoenn cellcvitoe noaaltnie susvisée.

Acrtlie 2

L'extension des eftfes et satincons des avnatnes susvisés est ftiae à detar de la pcitaioulbn du présent arrêté puor la durée rseatnt à cruior et aux ctodinnios prévues par lteisds avenants.

ARRETE du 2 mars 2000

En vigueur en date du 11 mars 2000

Atcrlie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les euepmyolrs et tuos les salariés criomps dnas le chmap d'application de la civonotnen cvltlecoie naaoilnte de la cteciuahrre du 1er décembre 1977 tel que modifié par l'avenant n° 68 du 9 jilulet 1997, les dioisoptisns de l'avenant n° 77 bis du 29 otcrobe 1999 (Retraite complémentaire) à la cnotivoenn cceltolvie nitnlaaoe susvisée.

Atilcre 2

L'extension des eteffs et snctniaos de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 16 mai 2000

En vigueur en date du 25 mai 2000

Atrlcie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epeymurols et tuos les salariés cpmoirs dnas le cmahp d'application de la ctnoenivon covltliece ntanaolie du ccmmoree de détail des futirs et légumes, épicerie et putdoirs litieras du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dospotinsiis de l'avenant n° 37 du 3 mras 2000 (Réduction du tepms de travail) à la cnioevnotn covlciltee nnaltioae susvisée.

L'article 3-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3-I de la loi du 13 jiun 1998, le neuovl hirraoe ctelocilf après réduction de 10 % denavt être au puls de 35 heures.

L'article 3-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 23 (4°) de la loi n° 2000-37 du 19 javienr 2000 manifodit l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 exonérant l'entreprise de la création d'emploi de 6 % de l'effectif si ce peatnorcgue csorenorpd à monis de la moitié du tepms cmelopt pratiqué dnas l'entreprise.

L'article 4-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 janveir 2000 précitée, le bénéfice de la gairante mlimiane de rémunération dvaent également s'appliquer aux salariés embauchés postérieurement à la réduction du tepms de travial et ocnpauct des epolmis équivalents aux salariés en pclae qui en bénéficient.

Acrtlie 3

Le dtieurecr des rteoinlas du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ofieicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe des avneants susvisés a été publié au Bliteuln oeiifcfl du ministère, faucsclie Cnvoneinots ccloltieevs n° 99-21 en dtae du 2 jlleuit 1999, dsplinbioe à la Dciroeitn des Jnoruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

deatr de la pilcutboian du présent arrêté puor la durée rsetnat à cirour et aux cdtnoioins prévues par leidt avenant.

Aticlre 3

Le direeutcr des rntoalies du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ofeicifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beiutlln oiiffcel du ministère, fuialccse Cveonnoitns cotlleievcs n° 99/48 en dtae du 31 décembre 1999, dbsonliipe à la Diirtceon des Jranouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'article 4-2 est étendu suos réserve de l'application des ateclirs L. 212-4 et L. 212-1 du cdoe du travail, le régime d'équivalence prévu puor une durée du tiraavl de 39 hurees daenvt être adapté à une durée du tvaairl de 35 heures.

L'article 5-2-1-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du tarvail qui dospsie qu'un délai de prévenance de spet jrous diot être respecté puor nfoetiir au salarié la mioiifotacdn de ses detas de pisre de jorus de rpoes en cuors de période.

L'article 5-3 est étendu suos réserve que seiont précisées au nveiau de l'entreprise les modalités de rcroeus au tiaarvl tiarrpmeoe conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail.

L'article 5-3-4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, les caractéristiques particulières de l'activité jsnautifit la réduction du délai de prévenance des cegmtennahs d'horaires en deçà de spet jrous ouvrés dronevt être précisées au naievu de l'entreprise.

L'article 5-3-5 est étendu suos réserve de l'application des arltceis L. 212-8, alinéa 4, et L. 212-8-5 du cdoe du travail.

L'article 7-6-2 est étendu suos réserve de l'application, d'une part, de l'article L. 212-4-6 (6° et 7°), qui prévoit que le pograrmme itcndiaif de la répartition de la durée du tiavral et que les hieorras de tviraal snot communiqués par écrit au salarié, et, d'autre part, de l'application de l'article L. 212-4-6 (8°) iqnaiundt

que la miftidoacion des hriraeos ne puet être notifiée moins de trios jruos à l'avance.

L'article 8-4 est étendu suos réserve que, lros de la msie en place du ctmope épargne-temps dnas l'entreprise, seiont prévues les cotniodnis de tsnefrart des dtiors du salarié en cas de mattouin d'un établissement à l'autre conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Atrlice 2

L'extension des efetfs et siotcnans de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pcoitbuialn du présent arrêté puor la durée reasntt à

ARRETE du 18 décembre 2000

En vigueur en date du 18 déc. 2000

Altirce 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les elmroupyes et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la cvoninoten ceicollvte nnilaoate du cmcerome de détail des fuitrs et légumes, épicerie et prouidts ltreiias du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dssiptoinois de l'avenant n° 38 du 16 jiun 2000 (heures d'équivalence) à la cevnotnion ctvlcloiee susvisée.

Atrilce 2

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 3 mars 2001

Altrice 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eyruopmles et tuos les salariés cmopris dnas le chmap d'application de la cotnvnoein collitvcee ntnilaoae du ccmremoe de détail des firuts et légumes, épicerie et ptdiours lritaeis du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dpoiitssoins de :

- l'avenant n° 40 du 5 obctroe 2000 (classification des emplois) à la coitvonenn clclteiove noanlaite susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 5 orotcbe 2000 (salaires minima) à la ctnvioenon clcvoteile nitonlaae susvisée, suos réserve de l'application du septième alinéa de l'article 2 des décrets du 27 avirl 1937 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 jiun 1936 dnas le ccrmmeoe de détail de denrées antemaielris ;

ARRETE du 13 avril 2001

En vigueur en date du 13 avr. 2001

Ariclte 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eomulpyres et tuos les salariés cmpiros dnas le chmap d'application de la coitoevnnn ceoclitvle nonaailte du cremcmoe de détail des ftrius et légumes, criour et aux cotndniois prévues par ledit avenant.

Altrcie 3

Le dutrecier des rtenioals du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oficiefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buielltn ofeificl du ministère, fcculisae Cnnetvooins cveoteilcls n° 2000/13 en dtae du 28 aivrl 2000, dpislbnioe à la Deioticrn des Jrauonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et soatncins de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la plcatuiboin du présent arrêté puor la durée rasetnt à curior et aux cindnotios prévues par lidet avenant.

Article 3

Le dieectrur des riaeotnls du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl oifcifel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biteulln ofeiifcl du ministère, fculsacie Cntvienoons colvtcleeis n° 2000/32 en dtae du 15 sprtmbeee 2000, dpbsloniie à la Doircetin des Jnouuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

- l'accord priatiare du 13 spbetemre 2000 rltaeif au développement et au fncnniaeemt du pasaitrrmie ccnlou dnas le cadre de la cvnoetnion cvielcltoe susvisée.

Altirce 2

L'extension des efetfs et sontnicas des acrocds susvisés est fitae à deatr de la piotlcibaun du présent arrêté puor la durée reanstt à coirur et aux coionntids prévues par ldesits accords.

Altcire 3

Le dtuiecrer des reonitlas du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ofeiicfl de la République française.

Nota. - Le txete des acrcods susvisés a été publié au Blultein oecififl du ministère, flccauise Connonvteis cvellitecos n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000, dbinpisloe à la Dieticorn des Jauunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

épicerie et poidutrs lritieas du 15 airvl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dinsotopsiis de :

- l'avenant n° 40 du 5 otobrce 2000 (classification des emplois) à la covoitnenn cotlvecile ntoailane susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 5 ocorbte 2000 (salaires minima) à la

cenivnootn cvicetolle naanltioe susvisée, suos réserve de l'application du septième alinéa de l'article 2 des décrets du 27 aivrl 1937 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 jiun 1936 dnas le ccommree de détail de denrées aetirnamelis ;

- l'accord ptraraiie du 13 smrepetbe 2000 raletif au développement et au fimnaencent du pirrmsiaate cncolu dnas le cdare de la cnotvonien ciecollvte susvisée.

Alricte 2

L'extension des efftes et siocantns des acorcds susvisés est fatie à deatr de la pibuacliton du présent arrêté puor la durée raetsnt à

ARRETE du 13 avril 2001

En vigueur en date du 13 avr. 2001

Airltce 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eoymuelrps et tuos les salariés comrpis dnas le cmahp d'application de la cvteoionnn cloeltcive nloanitae du cerocmme de détail des frtius et légumes, épicerie et poiurtds larities du 15 avril 1988 tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dspiosiitnos de l'avenant n° 39 du 13 spbeterme 2000 sur la faitoromn poelsenfnorslie à la conoevtinn collcteive notailane susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 961-12 du cdoe du travail.

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Aicrlte 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les emoeyrpuls et tuos les salariés criomps dnas le camhp d'application de la cetnnvioon clcivteloe natnoaile du cemrocme de détail des fritus et légumes, épicerie et pdroitus liaeirts du 15 avril 1988 tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsspoiionits de l'avenant n° 39 du 13 spmeebtre 2000 sur la fatmioorn peernsilnfloose à la coiovtnenn citclelove nnaltaoie susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 961-12 du cdoe du travail.

ARRETE du 9 octobre 2001

En vigueur en date du 9 oct. 2001

Aitrlce 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eryumeolps et tuos les salariés ciromps dnas le cmahp d'application de la cnovteionn ccotllivee naaintole du cmomcree de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pdotruis ltrieias du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsntoiipsois de l'accord-ciruor et aux cotidonnis prévues par letdsis accords.

Alticre 3

Le duerietcr des rintleaos du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl ofeificl de la République française.

Nota. - Le txtee des acocrds susvisés a été publié au Betlliun ocfieifl du ministère, fsilacuce Ciontevnnos clctelveios n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000, dlbsonpiie à la Dterociin des Jnarouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

Arlicte 2

L'extension des eftfes et sonanicts de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la ploicbuaitn du présent arrêté puor la durée rsantet à cirour et aux ciodtnnois prévues par lidet avenant.

Alirtce 3

Le deicruter des rintleoas du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buelitln ocffeiil du ministère, fcascuile Cnnonvetios coltivecles n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000, dslnipboie à la Dicoterin des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

Acrtlie 2

L'extension des efetfs et sctianons de l'avenant susvisé est fitae à dater de la ptiuaioblcn du présent arrêté puor la durée retasnt à ciuror et aux cindnotios prévues par lidet avenant.

Altcire 3

Le ducriteer des realnitos du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol ocfeifil de la République française.
Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bueliltn ofeiifcl du ministère, fialsucce Covionentns ctiveolcels n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000, dibnlpsoie à la Diiotcren des Jaruunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

cadre du 11 jleiult 2001 sur les cacfttriies de qialiouictfan plnsrofniloesee clconu dnas le crdae de la cvinoeotnn cteclviloe nintaolae susvisée.

Atricle 2

L'extension des eftfes et satocnnis de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la pboultiacin du présent arrêté puor la durée rtseant à cuorir et aux ctionondis prévues par leidt accord.

Aicrtle 3

Le dtuirceer des relntaios du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal ofecifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Biltleun ociffiel du ministère, fsuclcaie Cnintnveoos cciltveoels n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001, dsploibine à la Doeirctin des Jonuruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'extension des etfefs et snocitnas de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la puoictliabn du présent arrêté puor la durée rnasett à ciruor et aux ctiondions prévues par leidt avenant.

Altrice 3

Le diuteecrr des raileotns du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oficefil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btuellin oieficfl du ministère, filsucace Cteonnivnos ceteliclovs n° 2001/44 en dtae du 1er décembre 2001, dislpiobne à la Dictorein des Jrnuaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

L'extension des eftefs et sicnantos de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pucotaiblin du présent arrêté puor la durée resnatt à curior et aux cooniitdns prévues par ledit avenant.

Atcilre 3

Le drieucetr des rlteaions du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofieifcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bueltlin ofifecil du ministère, ficulcase Cnitoonevns civtloelces n° 2001/05 du 1er mras 2001, dsioinbple à la Drectiion des Jonuurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

Acirtle 2

L'extension des eetffs et scotannis de l'avenant et de l'avis interprétatif susvisés est faite à dtear de la putoblicain du présent arrêté puor la durée rnatset à ciorur et aux ciniodntos prévues par liedt anevnat et ledit avis.

Atilcre 3

Le dteerciur des rloatiens du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ofciiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'avis susvisés a été publié au Beiltuln oiifcfel du ministère, faceiulscs Coneinntvos coelcvetlis n° 2002/01 en dtae du 1er février 2002 et n° 2002/12-13 en dtae du 27 avril 2002, dioinplbess à la Dreicotin des Jnouuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 22 janvier 2002

En vigueur en date du 22 janv. 2002

Acrtlie 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les euemyolrps et tuos les salariés cirpmos dnas le camhp d'application de la cntoenvion cvtiloclee nltiaaone du ccrmoeme de détail des frtuis et légumes, épicerie et piodruts litaeirs du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les disniiosptos de l'avenant n° 45 du 17 stberepme 2001 rltaeif aux sreaails à la centnovoin ciloevtlce ninaoltae susvisée.

Atrlice 2

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002

Actlrie 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les epyreoumls et tuos les salariés cimrops dnas le chmap d'application de la cntnvoieon colvlcteie ninlataoe du cocmreme de détail des furtis et légumes, épicerie et pritouds leaitris du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les doiipiosntss de l'avenant n° 41 du 15 décembre 2000 riletaf à la prévoyance des cerads et des non-cadres à la coonivtenn citolcvlee noitlnaae susvisée.

Ailtrce 2

ARRETE du 11 juin 2002

En vigueur en date du 11 juin 2002

Arclite 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eyouplmers et tuos les salariés crmpios dnas le camhp d'application de la ctnoioenvn ctolcvleie natlanioe du ceomrmce de détail des fitrus et légumes, épicerie et porditus liiaetrs du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dtosinsiiops de :

- l'avenant n° 46 du 21 noermbve 2001 ptrnaot sur le cninotgent d'heures supplémentaires à la ceovnniotn celloivtce ntaaonlie susvisée ;

- l'avis interprétatif du 4 mras 2002 de l'avenant n° 46 susvisé.

ARRETE du 7 octobre 2002

En vigueur en date du 17 oct. 2002

Aritlce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les euymrpeols et tuos les salariés cpmrois dnas le camhp d'application de la conveinton cectlviloe nlatoaine du ceommcre de détail des ftiurs et légumes, épicerie et poirdtus liaeitrs du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dtsipinosois de :

- l'accord du 13 mai 2002 patornt création d'un crteciaift de qiafiitulcaon pesoseinfnrol de vendeur-conseil en épicerie clnocu dnas le cdare de la cineovontn cliotcvlee natilnaoe susvisée ;

- l'accord du 13 mai 2002 protnat création d'un ctrcaifeit de qitolifucaain ponisnfsoeerl de vendeur-conseil en pudtoirs bguieloiqos conlcu dnas le carde de la covonitenn ccolleivte nntlaaioe susvisée ;

- l'accord du 13 mai 2002 potanrt création d'un cciafreitt de qaicltiufiaon pssfionnreoel de vendeur-conseil cvtaise conlcu dnas le cadre de la cnonveiotn cviloeltce nniaaotle susvisée.

Alrctie 2

L'extension des eetffs et socinntas des acdrcos susvisés est faite à dtaer de la puciilbtoan du présent arrêté puor la durée rsetnat à cuoirr et aux cnonotdiis prévues par lsetids accords.

Ailtcre 3

Le dreceiutr des reloiatns du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oifceifl de la République française.

Nota. - Le ttxee des acdcros susvisés a été publié au Bulteiln oefficil du ministère, fsaliccue citnnooevns cltocveelis n° 2002/22 en dtae du 29 jiun 2002, dblospniie à la Detricion des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 14 novembre 2002

En vigueur en date du 23 nov. 2002

Airtlce 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les erypoumels et tuos les salariés cmpiros dnas le cmahp d'application de la ctionneovn cltocevlie natnaolie du cmrcemoe de détail des futirs et légumes, épicerie et piotdurs lertaiis du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dispontosiis de l'avenant n° 48 du 10 jilulet 2002 ratielf aux slaaeris à la ctneonvion celvoiltce nitaoanle susvisée.

Alricte 2

L'extension des efetfs et saonnctis de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la pilcuoiatbn du présent arrêté puor la durée rneastt à crouir et aux cooidinnts prévues par lidet avenant.

Altcire 3

Le duietcerr des rlieantos du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oifeficl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blietuln ocfifeil du ministère, fcclsuiae cvetnnionos coleelctivs n° 2002/38 en dtae du 19 obcotre 2002, dnilibpose à la Doeiitrcn des Jaurnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Alicrte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eprmyueols et tuos les salariés comirps dnas le chmap d'application de la cnioeotvnn cietlcvloe nonltaaie du ccmomere de détail des fritus et légumes, épicerie et potidurs lteiiras du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dotnsiispios de :

- l'avenant n° 47 du 10 jliuelt 2002 sur la prévoyance des cderas et des non-cadres et les congés eetcxplennois puor ccionsnratecs de famllie à la ctoienvnon civceoltle nlitonaae susvisée.

Le pnoit 2 de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du taviarl tel qu'interprété par la jscnupurreide de la Cuor de ctisosaan (Cass. soc., 16 décembre 1998, Mtuuracanfe française des piemtueanqus Mielihcn c/ Minchin) ;

- l'avenant n° 49 du 9 ortcobe 2002 mdiaifnot l'article 8-3 de l'avenant n° 47 susvisé à la cvtioeonnn ccetillove nlaiaotne susvisée.

Arclite 2

L'extension des etfefs et sntcanois des aaetnvns susvisés est fiate à dtear de la potuclaibin du présent arrêté puor la durée renstat à couirr et aux cotonniids prévues par lesidts avenants.

Arlcite 3

Le dreciuetr des rlnaoeits du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ofeifcil de la République française.

Nota. - Le txete des annvaets susvisés a été publié au Beuliltn oieficfl du ministère, fcsileacus cnnevoniots ctloeicvels n° 2002/38 (pour l'avenant n° 47) et n° 2002/44 (pour l'avenant n° 49), debiosnilps à la Dcitieron des Jnuuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 18 août 2003

En vigueur en date du 18 juil. 2003

Atcirle 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les emuolerpys et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la cnvietoonn ctlilevoce naalntoie du crmocmee de détail des furits et légumes, épicerie et puiotdrs lriieats du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dotiopiissns de l'avenant n° 50 du 17 février 2003 raitelf au ciognentnt d'heures supplémentaires à la ctnoeinovn citelcvloe nlintaoae susvisée.

Arctlie 2

ARRETE du 24 novembre 2003

En vigueur en date du 3 déc. 2003

Aicrlte 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eryumoelps et tuos les salariés ciorpms dnas le cahmp d'application de la cionvtnoen cvtloeilce nlatnaoie du cmrmceoe de détail des frtius et légumes, épicerie et piuotrds liaiters du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dnissootiips de l'avenant n° 54 du 9 jleuilt 2003 sur les slaearis à la cnoneiovtn cecoltvlie nltnoaiae susvisée.

Airclte 2

ARRETE du 3 décembre 2003

En vigueur en date du 12 déc. 2003

Acltire 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eormuelpys et tuos les salariés crpioms dnas le cmhap d'application de la connivteon clecivtole naiolnate du cmrceome de détail des frtius et légumes, épicerie et pruodits liearits du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dopitoinisss de l'avenant n° 55 du 9 jeiullt 2003 rlitaef à la msie en pcale de cttcfeirias de qtiflcioaauin pslofnsrleeione à la cvnentoion clvtilceoe naionltae susvisée.

Alcrtie 2

ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du 19 mai 2004

Acrlite 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eryuleopms et tuos les salariés cprioms dnas le champ d'application de la coinevontn cveltoicle niaoltane du cmormece de détail des furits et légumes, épicerie et ptorudis ltrieais du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dspiiostonis de l'avenant n° 56 du 29 obctore 2003 sur le paln de fmroation à la cnenvooitn citollevce naltinoae susvisée.

L'extension des effets et snioantcs de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la puiibocatln du présent arrêté puor la durée rtanest à ciorur et aux cndintioos prévues par leidt avenant.

Artlice 3

Le duetrceir des realiotns du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oieciffl de la République française.

Nota.- Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blliteun oicifefl du ministère, fliscucae cnooiventns celtcleivos n° 2003/14, dplibisone à la Dtciorien des Janruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des efftes et sntcnioas de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la puiaobiltcn du présent arrêté puor la durée rasntet à ciorur et aux cninoodits prévues par ldeit avenant.

Arltice 3

Le dertcieur des rtloaenis du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oiifcefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bteillun ofcifiel du ministère, fsclcaiue cinoneotvns cvoeceitlls n° 2003/40, dibisnolpe à la Dcetroiin des Jronuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des efftes et sonaitncs de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pbuilcotain du présent arrêté puor la durée rtsenat à coriur et aux ctninoiods prévues par ldiet avenant.

Aicrlte 3

Le dtercueir des rtnlaieos du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl oiefficl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bliteuln oficeifl du ministère, faciscule coitennovns cetclevlios n° 2003/40, dslonpiibe à la Dcitoiren des Jrouaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dntospiiosis de l'article R. 964-4 du cdoe du travail.

Arclite 2

L'extension des efftes et snntaoics de l'avenant susvisé est faite à deatr de la plitcaobuin du présent arrêté puor la durée rnetsat à curoir et aux ciodntinos prévues par liedt avenant.

Acritle 3

Le dtieeucrr des retlionas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oiceffil de la République

française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Buletlin ocffiiel du ministère, fcauicsle cotneovnnis ccoteivells n° 2004/2, dobniilspe à la Diroiectn des Jruuoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Arilcte 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eoyuelprms et tuos les salariés criopms dnas le cmhap d'application de la cnnoveoitn ccelolivte noalainte du cmoremce de détail des fitrus et légumes, épicerie et piurdtos litriaes du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dioniitsposs de l'avenant n° 57 du 11 février 2004 raelitf aux vrtseneems prévus par l'article R. 964-16-1 (3°) du cdoe du tavairl à la ciooventnn clvtelocie nitnlaaoe susvisée.

Arltice 2

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Aritlce 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les emoeyluprs et tuos les salariés cmripos dnas le chmap d'application de la ctnneoivon cvtoelicle naioantle du ceormcme de détail des futirs et légumes, épicerie et prdtoius liarites du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsioiitsnpos :

- de l'avenant n° 58 du 11 février 2004 rtealif aux ctfraecitis de qlaitoiaucfin psneeflsooinlre à la coitveonnn cvlciotele nalnoatie susvisée ;

- de l'avenant n° 59 du 11 février 2004 ptonrat création d'un cfarieictt de qitioafaulicn psenlnlifsoreoe de vendeur-conseil en crémerie frgamireoe à la cnvooitenn clvecoitle natoinlae susvisée ;

- de l'avenant n° 60 du 11 février 2004 pratont création d'un crfitiacet de qlfaaiiiotucn pelfsoenorilnse de vendeur-conseil en fuitrs et légumes à la cnnvoeiton coivllecte nanotliae susvisée ;

- de l'avenant n° 61 du 11 février 2004 ptrnaot création d'un ccrfiteiat de qlucaoaifitin pennliorlsefose de vendeur-conseil en

ARRETE du 15 décembre 2004

En vigueur en date du 29 déc. 2004

Atilrce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les euoemrplys et tuos les salariés cpiorms dnas le champ d'application de la coivtnonen clltvecoie noaiantle du cmmeroce de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pidurots ltaeriis du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dniipsoosits de l'avenant n° 65 du 20

L'extension des eeftfs et snaocntis de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la paiblicotun du présent arrêté puor la durée rtsanet à ciourr et aux cndiotnois prévues par ldiet avenant.

Airlcte 3

Le dceireutr des roetnials du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ociifefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blieutln oefifcil du ministère, fsiauclce cnvonitnoes ccevolitels n° 2004/10, dbiosinple à la Dtircieon des Juronaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

épicerie à la cnvoeotnin collveicte noiatnale susvisée ;

- de l'avenant n° 62 du 11 février 2004 ptaront création d'un ceitfricat de qtlfciiauiaon pnlleonsesfroie de vendeur-conseil csative à la coenovtinn cevtolcile nnaaotile susvisée ;

- de l'avenant n° 63 du 11 février 2004 pnoatrt création d'un ciferitcat de qiiucloaafitn poreellsnnifose de vendeur-conseil en pdturois bquoieglois à la ctveninoon cvcliletoe naanoltie susvisée.

Acirtle 2

L'extension des eteffs et snicaotns des aeatnvns susvisés est faite à daetr de la ptouibiacln du présent arrêté puor la durée rteasnt à coirur et aux ciooidtnns prévues par ldsteis avenants.

Actrile 3

Le deiuctrer des rtlienaos du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oifficel de la République française.

Nota. - Le txtee des anaetvns susvisés a été publié au Btuielln oceiiffl du ministère, fuecislacs cnvtonoeins clleevotics n° 2004/10 et n° 2004/11, dlepisbonis à la Droecitin des Jruonaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

smbpreete 2004 rtialef aux salaires, à la cnovenoitn clovticlee naintaole susvisée.

Alricte 2

L'extension des eftfes et siotancns de l'avenant susvisé est faite à detar de la plitucoiabn du présent arrêté puor la durée rnseatt à criour et aux ciindontos prévues par liedt avenant.

Atircle 3

Le dtuceirer des rtnieaols du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oifciefl de la République française.

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005

Acitrle 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les emorulepys et tuos les salariés ciporms dnas le cmhap d'application de la coitnonevn cielolvtce notaalnie du ccmomree de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pduiotrs lrtaiies du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 15 jiun 1997, les dissotpiions de :

- l'avenant n° 67 du 7 arvil 2005, rtlaief aux crtceiaitfs de qaialuicioftn professionnelle, à la cnnoeivton celoticvle nlaionate susvisée.

L'article 3 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des dtiiooissnps de l'article R. 950-13-4 du cdoe du travail, aux tmeers dleseleuqs l'employeur ne puet financer, dnas le cadre du paln de formation, que les fairs afférents à la vtaiaodlin organisée par l'organisme habilité à délivrer une cteiaciorftin isitncre au répertoire nntaioal des catiioetcinfrs psllrienoonfeses ;

ARRETE du 28 octobre 2005

En vigueur en date du 9 nov. 2005

Airctle 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eupreolyms et tuos les salariés cpiomrs dnas le cahmp d'application de la cntnovoein ctcilolvee niataolne du ccroemme de détail des ftrius et légumes, épicerie et pordiuts lartiies du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsoipstionis de l'avenant n° 76 du 12 jileult 2005 rleaitf à l'évolution de la gllrie de salaires, à la citvoneonn cviltlocee nloaainte susvisée.

Airctle 2

ARRETE du 8 décembre 2005

En vigueur en date du 21 déc. 2005

Aiclrte 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eeurlpymos et tuos les salariés coirpms dnas le cmahp d'application de la coontienvn ceivlcolte nlnaiaote du ccreomme de détail des furits et légumes, épicerie et prtuiods liitaers du 15 airvl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dotisisiopns de :

- l'avenant n° 69 du 7 aivrl 2005, rieltaf au cfiarteict de qlfutaiaicion pslrnnsfieloeoe de vendeur-conseil, anidjot au reaposlnbse de maagisn en podturis biologiques, à la cvonoietnn cielovclte naotinlae susvisée ;

- l'avenant n° 70 du 7 avril 2005, rileta au ceifrcatit de Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bliulten ocefiifl du ministère, fsccuaile cvonenotnis cieloctelvs n° 2004/43, doilnisbpe à la Drioitecn des Joaurnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

- l'avenant n° 68 du 7 arvil 2005, rileatf au cirietfact de qltcoaiuian perflisnonleose de vendeur-conseil en pdirutos biologiques, à la coeoninvtn ciceloltve nitlnaoae susvisée.

Atcrlie 2

L'extension des eeffts et snaintocs des avtaenns susvisés est faite à daetr de la pbtoulciain du présent arrêté puor la durée rstaent à cuoirr et aux cidontonis prévues par lesdtis avenants.

Actirle 3

Le drieutecr des rteainlos du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oeifcfil de la République française.

Nota. - Le tetxe des aneatnvs susvisés a été publié au Belluitn oicfeifl du ministère, fulsaicce cnnnivoteos celtcleoivs n° 2005/20, dpnsiolbie à la Diticoern des Jronauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eeftfs et stcnniaos de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pbluctaioin du présent arrêté puor la durée rasetnt à criuor et aux cnoitndois prévues par ledit avenant.

Aclrite 3

Le deutreicr des raneiolts du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ociffiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltlieun ocifefil du ministère, fciculase cnvooinntes cotleiecvls n° 2005/35, dpilnobise à la Dtcoieirn des Jnuroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,50 Euros.

qaauoicltiifn psneelnrfooslie de vendeur-conseil en crémerie-fromagerie, à la cooitnvnen ctlecvlioe nanaotile susvisée ;

- l'avenant n° 71 du 7 avril 2005, relatif au caitrefict de qtaociauilifn psoinlsfleornee de vendeur-conseil pciiapnl en crémerie-fromagerie, à la coinotnevn cicllletove nlatainoe susvisée.

Atrlice 2

L'extension des etffes et stacionns des avanntes susvisés est fatie à dtaer de la pialctuiobn du présent arrêté puor la durée resnatt à coirur et aux cotnoniids prévues par leidsts avenants.

Aclitre 3

Le deceiutrr des rtoniales du tviaarl est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ocfefiil de la République française.

ARRETE du 25 avril 2006

En vigueur en date du 6 mai 2006

Ailcrte 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les emeurypols et tuos les salariés cipmors dnas le cahmp d'application de la ceonvotinn clcvoetile ntnaiaole du ccrmmeoe de détail des firuts et légumes, épicerie et ptuorids ltiaires du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dntsiosipois de :

- l'avenant n° 72 du 7 aivrl 2005, créant un ciftriecat de qauaiicfiotln pornslieeosflne de grasnoiiente d'entreprise commerciale, à la ctnoieonvn clclovetie nantloaie susvisée ;

- l'avenant n° 73 du 7 aivrl 2005, rtilaef à la friaoomtn ponosinefrlsele tuot au lnog de la vie, à la coeninvton coclvelite nilanotae susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3-3 (Affectation d'une pitrae des fodns aux certnes de foatiomrn des apprentis) est étendu suos

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 28 oct. 2006

Airctle 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les elmorupeys et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la ctinvoonen cevtlolice notnlaiae du cmermoce de détail des firtus et légumes, épicerie et pdruotis liiearts du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dpiiiontosss de l'avenant n° 79 du 5 airvl 2006 proatnt création d'un ciaecrtift de qlaiuitcfioan pssrenlineflooe de gnaiornseite d'entreprise(s) commerciale(s) à la cevnotnion clteolcive noniaalte susvisée.

Ailcrte 2

ARRETE du 11 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Aicltre 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les epuoyremls et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la contnvoien celvctolie noatalnie du cocmmree de détail des fiurts et légumes, épicerie et pdturios leraitis du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dinisiooptss de l'avenant n° 81 du 12 jlielut 2006, reitlaf à l'évolution de la glirle des salaires, à la cnnioveton cieltolcve naialnote susvisée.

Artlcie 2

Nota. - Les ttexes des aanevnts susvisés ont été publiés au Bllueitn oceififl du ministère, fuicclsae ceonvntonis cectvielols n° 2005/20, doinpslibe à la Directoin des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

réserve de l'application des dospiitsnios de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Arictle 2

L'extension des eeftfs et snacoitns des aveatnns susvisés est faite à detar de la ptaibuiolcn du présent arrêté puor la durée rstanet à croiur et aux cootininds prévues par lidsets avenants.

Atcrlie 3

Le derutcier des rlentaois du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl ofiicfel de la République française.

Nota. - Les textes des atanevns susvisés ont été publiés au Bleituln oiffiecl du ministère, fasclecuis centooninvs cltiecveols n° 2005/20 et n° 2005/35, debiolpsins à la Drietiocn des Juaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eetffs et snoatincs de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pibaoilutcn du présent arrêté puor la durée rentast à curoir et aux ctondioins prévues par ldiet avenant.

Aiclrte 3

Le diueretcr général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol ofecfiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bieultln oiffiecl du ministère, flaicscue coinoventns cecoivllets n° 2006/19, dnobiilspe à la Doeiitrcn des Jaruunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des efefts et sncotians de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la pcotiiaubln du présent arrêté puor la durée rnetsat à ciuorr et aux coidtinons prévues par lidet avenant.

Alitrce 3

Le dcerutier général du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual oefcfiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltulien ociifefl du ministère, flcaucise covnnetinos ciltocleevs n° 2006/35, dsibnolpie à la Dotreiicn des Jnouuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Alcrite 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les euoeyrmpls et tuos les salariés coimrps dnas le champ d'application de la ctnvnioeon covctielle naoitnale du cmocmere de détail des frtuis et légumes, épicerie et pdirotus lateiris du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dnotspioiiss de l'avenant n° 77 du 13 otrobce 2005, riaeltf au régime de prévoyance et à la msie à la retraite, à la ctnnevoion cvcoitelle ntiloanae susvisée, à l'exclusion, à l'article 3.10.3, du délai de préavis en cas de départ à la rietatre fixé à 3 mios puor les nuaivex N7 et N8 cmmoe étant coatrirne aux dnipoistsois de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Acrtlie 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eylrmopues et tuos les salariés cirmops dnas le chmap d'application de la cinoovetnn cvectilole naliatone du cermcmoe de détail des frtius et légumes, épicerie et pdtirous laeiitrs du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dnossotpiiis de l'avenant n° 80 du 4 jielult 2006 rialetf à la création d'un CQP anodjit au rlebasospne de roayn en ftrius et légumes à la coeivntonn clovieltce noanliate susvisée.

Atrilce 2

L'extension des etfefs et snntoiacs de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la polutiaibcn du présent arrêté puor la durée rnastet à curoir et aux cndtinioos prévues par ldeit avenant.

Atricle 3

Le dcueietrr général du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul oificefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belutiln officiel du ministère, fsuicclae ctvinneonos coleclitves n° 2005/47, dsbilpinoe à la Doitceirn des Junroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

Atlcire 2

L'extension des eefttfs et snctioans de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la pciiaoubtln du présent arrêté puor la durée rnatest à coirur et aux cotonnidis prévues par leidt avenant.

Aciltre 3

Le dtcrueeir général du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl offeiicl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blulietn ocifiefl du ministère, flccauise coinenntovs cceliovltes n° 2006/35, dsnplboiie à la dtcieiron des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0296 du 22 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 129 du 17 avril 2018 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2018 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 2016 relatif à la classification des emplois, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

- l'avenant n° 126 du 22 janvier 2018 relatif à l'évolution de la grille de salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 19 décembre 2018.

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, fascicules conventions collectives n° 2017/8 et 2018/16 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0084 du 9 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'accord du 11 juin 2018 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le premier alinéa du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6312-1 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 premier alinéa de l'article 5.4.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article R. 6332-8 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle.

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 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 128 du 17 avril 2018 relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 127 du 17 avril 2018 relatif aux congés familiaux, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,
L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'accord du 12 février 2019 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 5e tiret de l'alinéa 1er de l'article II est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
L'alinéa 3 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
L'alinéa 1er de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 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° 2019/22 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0191 du 5 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 135 du 4 février 2020 relatif à l'évolution de la grille de salaires, à la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, l'avenant n° 131 du 12 novembre 2018 à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 136 du 23 juin 2020 à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/36 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 4-2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
Le 3e alinéa de l'article 4-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Dans l'annexe fixant la liste des certifications éligibles, les certifications suivantes sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Titre RNCP - Opérateur logistique polyvalent ;
- Titre RNCP - Responsable en logistique de distribution ;
- Titre RNCP - Chef de magasin ;
- Titre RNCP - Responsable en développement marketing et vente ;
- Titre Développeur marketing et commercial ;
- Titre Visual Merchandiser.

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 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/29 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 132 du 1er avril 2019 à l'accord du 11 juin 2018 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 137 du 10 novembre 2020 relatif au régime de prévoyance complémentaire, à la convention collective susvisée.
Dans l'attente de la modification du cadre réglementaire relatif aux catégories objectives, les articles 1er et 2 de l'avenant sont étendus sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.
Les articles 1er et 2 de l'avenant sont étendus sous réserve du principe de spécialité des organismes assureurs en application de l'article L. 321-1 du code des assurances, de l'article 211-8 du code de la mutualité et de l'article L. 931-4 du code de la sécurité sociale, relatifs aux principes de spécialité et de spécialisation des organismes assureurs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 22 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0176 du 31 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'accord du 15 mars 2021 relatif aux rémunérations, à la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de

négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/17 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0022 du 27 janvier 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 2 du 15 avril 2021 relatif aux rémunérations, à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 portant mise à jour de la convention collective susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
Le 2e alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31,

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 1 du 12 juillet 2021 (CQP employé(e) de vente) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 2 du 12 juillet 2021 (vendeur-conseil primeur) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 3 du 12 juillet 2021 (vendeur-conseil en produits biologiques) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 4 du 12 juillet 2021 (vendeur-conseil en épicerie) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 5 du 12 juillet 2021 (manager d'unité commerciale) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 23 janvier 2022 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs

reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0037 du 13 février 2022

Article 1

Sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (n° 1505) les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité (FECP) ;
- Syndicat national des distributeurs spécialisés en produits biologiques (Synadis Bio).

Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est le suivant :

- Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité (FECP) : 61,37 % ;
- Syndicat national des distributeurs spécialisés en produits biologiques (Synadis Bio) : 38,63 %.

Article 3

L'arrêté du 21 décembre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) est abrogé.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain