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

IDCC 2216 **Brochure 3305**

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/08/2025

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

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

TABLE DES MATIÈRES

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

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

Article 11.5 - Suivi de l'accord ... 83
Titre XII : Formation professionnelle. Développement des compétences ... 83
Article - Annexe 1 : Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance ... 92
Article - Annexe 2 : Engagements mutuels liés à un contrat en alternance ... 93
Article - Annexe 3 : Formation du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ... 93
Article - Annexe 4 : Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation ... 94
Article - Annexe 5 : Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel ... 94
Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres ... 95
Article 13.1 - Bénéficiaires des garanties ... 95
Article 13.2 - Salaire de référence ... 95
Article 13.3 - Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres ... 95
Article 13.4 - Frais d'obsèques ... 96
Article 13.5 - Garanties rente éducation ... 96
Article 13.6 - Garantie invalidité des salariés non cadres ... 97
Article 13.7 - Suspension des garanties ... 97
Article 13.9 - Cotisations ... 97
Article 13.10 - Reprise des risques en cours ... 97
Article 13.11 - Prescription ... 98
Article 13.12 - Désignation de l'organisme assureur ... 98
Article 13.13 - Changement d'organisme assureur par une entreprise ... 98
Article 13.14 - Commission paritaire de suivi ... 98
Article 13.15 - Mise en place du régime ... 99
Article 13.16 - Clause pour adhésion tardive ... 99
Article 13.17 - Information des entreprises et des salariés ... 99
Article 13.18 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire ... 99
Textes Attachés ... 101
Annexe I : Employés et ouvriers, personnel de livraison ... 101
Annexe II relative aux agents de maîtrise et techniciens ... 106
Annexe III : Cadres ... 109
Annexe IV : Personnel d'encadrement ... 111
Annexe V : Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises ... 114
Annexe VI : Épargne salariale (Avenant n° 32 du 4 novembre 2009) ... 121
Annexe VI : Épargne salariale (Avenant n° 93 du 20 septembre 2024) ... 134
Avenant n° 13 du 25 octobre 2005 relatif aux salaires ... 161
Annexe VII. Avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées ... 162
Annexe IX : Compte épargne-temps (Avenant n° 71 du 15 janvier 2019) ... 167
Annexe X : Avenant n° 43 du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité ... 168
Annexe XII : Insertion et promotion professionnelles (Avenant n° 55 du 21 janvier 2016) ... 174
Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis (Avenant n° 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA) ... 174
Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif au temps de travail et au travail partiel ... 175
Avenant n° 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ... 176
Avenant n° 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale ... 176
Avenant n° 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit ... 177
Avenant n° 6 du 15 janvier 2004 relatif aux secondes carrières ... 178
Avenant n° 7 du 25 mars 2004 relatif au titre IV (Classifications) ... 178
Avenant n° 8 du 9 juin 2004 complétant l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004 sur la valorisation de l'expérience, la gestion des " secondes carrières " et la mise à la retraite à partir de 60 ans ... 180
Avenant n° 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII " Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle " ... 180
Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle ... 181
Avenant n° 10 du 10 novembre 2004 relatif à l'épargne salariale ... 181
Avenant interprétatif n° 11 du 21 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation et aux forfaits de prise en charge horaires ... 184
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention ... 184
Avenant n° 14 du 31 janvier 2006 relatif à l'actualisation de la convention ... 184
Avenant n° 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées ... 191
Avenant n° 16 du 28 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres ... 198
Avenant n° 17 du 13 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle ... 198

Avenant rectificatif du 20 décembre 2006 à l'avenant n° 16 du 28 septembre 2006 200
Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20 décembre 2006 200
Avenant n° 18 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (annexe VI) 200
Avenant n° 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale (art. 3.8) 212
Avenant n° 20 du 2 octobre 2007 relatif au compte épargne-temps (art. 5.17) 212
Avenant n° 23 du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 214
Avenant n° 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles 217
Avenant n° 25 du 17 juillet 2008 relatif au travail à temps partiel 218
Avenant n° 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1 223
Avenant n° 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 223
Avenant n° 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles 228
Avenant n° 30 du 14 mai 2009 à l'annexe V relative à la formation FIMO-FCO 229
Avenant n° 31 du 5 juin 2009 relatif à la portabilité des droits de prévoyance 235
Avenant n° 34 du 17 février 2010 relatif aux actions de professionnalisation 236
Avenant n° 35 du 17 février 2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées 236
Avenant n° 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention 236
Avenant n° 36 du 21 avril 2010 relatif aux forfaits horaires de prise en charge des actions de professionnalisation 244
Avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention 244
Avenant n° 39 du 4 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords 248
Avenant n° 42 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 250
Avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres 251
Avenant n° 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres 252
Avenant n° 47 du 16 juillet 2013 relatif au contrat de génération 252
Avenant n° 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel 260
Avenant n° 49 du 25 juin 2014 relatif au régime de prévoyance 265
Avenant n° 51 du 10 juin 2015 relatif au régime de prévoyance 266
Avenant n° 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours 266
Avenant n° 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 268
Avenant n° 54 du 15 octobre 2015 relatif à la contribution de la formation professionnelle 281
Avenant n° 58 du 22 septembre 2016 portant adaptation de l'article 5.14 relatif au travail dominical 282
Avenant n° 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année 283
Avenant n° 61 du 25 avril 2017 relatif à l'apprentissage et au partenariat avec des centres de formation d'apprentis (CFA) 285
Avenant n° 63 du 20 février 2018 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 286
Avenant n° 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II 288
Avenant n° 66 du 20 avril 2018 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis 289
Avenant n° 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles 289
Accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts 297
Avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire 300
Avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres 302
Avenant n° 70 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre III de la convention 303
Avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention 306
Avenant n° 72 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre VI de la convention collective 310
Avenant n° 73 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VII de la convention collective 312
Avenant n° 74 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture des annexes I, II et III de la convention collective 314
Avenant n° 75 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VIII de la convention collective 319
Avenant n° 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis 322
Avenant n° 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité 324
Avenant n° 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel 324
Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 327
Avenant n° 81 du 9 juillet 2021 relatif à la réforme de la formation professionnelle (réécriture des titres IX et XII et adaptation des titres X et XI de la convention collective) 332
Avenant n° 1 du 18 novembre 2021 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la réforme de la formation professionnelle (reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ») 347
Avenant n° 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 348

Avenant n° 85 du 9 juin 2022 relatif au contrat à durée déterminée et au travail temporaire 351
Avenant n° 3 du 13 juillet 2023 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 352
Avenant n° 92 du 14 juin 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire 355
Textes Salaires 357
Avenant « Salaires » n° 21 du 31 janvier 2008 (1) 357
Avenant n° 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima 358
Avenant n° 26 du 5 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2009 359
Avenant n° 38 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011 359
Avenant n° 45 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 360
Avenant n° 50 du 11 février 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 362
Avenant n° 57 du 25 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels 363
Avenant n° 62 du 7 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 364
Avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 2018 365
Avenant n° 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 367
Avenant n° 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 369
Avenant n° 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 371
Avenant n° 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 373
Avenant n° 86 du 17 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 374
Avenant n° 88 du 7 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels 376
Avenant n° 88 bis du 22 septembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels 377
Avenant n° 91 du 11 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels 379
Avenant n° 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels 380
Textes Extensions 383
Arrêté du 29 mars 2002 383
Arrêté du 26 juillet 2002 383
ARRETE du 10 mars 2003 387
ARRETE du 4 décembre 2003 387
ARRETE du 6 février 2004 387
ARRETE du 7 mai 2004 388
ARRETE du 7 juin 2004 388
ARRETE du 15 juillet 2004 389
ARRETE du 25 octobre 2004 389
ARRETE du 25 octobre 2004 389
ARRETE du 3 décembre 2004 390
ARRETE du 12 avril 2005 390
ARRETE du 4 juillet 2005 390
ARRETE du 3 octobre 2005 391
ARRETE du 17 mai 2006 391
ARRETE du 13 octobre 2006 391
ARRETE du 14 décembre 2006 392
ARRETE du 15 mars 2007 392
ARRETE du 5 avril 2007 392
ARRETE du 22 juin 2007 393
ARRETE du 21 juin 2007 393
Textes parus au JORF 395
Arrêté du 5 juin 2019 395
Arrêté du 3 décembre 2019 395
Arrêté du 15 janvier 2020 395
Arrêté du 15 janvier 2020 396
Arrêté du 10 juillet 2020 396
Arrêté du 10 juillet 2020 397
Arrêté du 6 novembre 2020 397
Arrêté du 6 novembre 2020 397
Arrêté du 18 décembre 2020 398
Arrêté du 7 décembre 2020 398
Arrêté du 5 février 2021 399
Arrêté du 2 avril 2021 399
Arrêté du 21 mai 2021 400
Arrêté du 5 août 2021 400

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eneprsteirs du cmcemroe et de la dutobisitrin ; Syndicat ntoiaanl des négociants spécialisés en prouidts alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tualirvaelrs de l'alimentation, des taacbs et almtetules et des seutecrs cenenxos FO ; Fédération commerce, siveercs et fcroe de vnete CTFC ; Fédération des sverceis CDFT ; Fédération anioramirtlegae CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des coememcrs et des sercievs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bglnoaet Cedex, par ltetre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

En vigueur non étendu en date du 23 janv. 2022

Nota : Les doinotspisis de la CCN rteleivas à l'entretien pseosnferoinl de soecdne piatre de carrière étant dvuenees snas obejt comtpe tneu de la msie en place des eninttrees professionnels. Les références realevtis aux erenetitns poennreiosslfs de snoedce ptraie de carrière snot abrogées. (Avenant n° 81 du 9 jeilult 2021 - art. 6)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

Les cnenvotinos cletlveocis neitlanoas du cmorcmee à prédominance aiiatmnlree (n° 3021) et des entrepôts d'alimentation (n° 3166) ont été signées le 29 mai 1969.

Elles comportent, puor l'essentiel, des dioisniostps salimiiers ; les négociations pairteairs en vue de luer aménagement étant communes, il a dnoc été décidé en mai 1997, lros de la révision du système de csilaftonciiass professionnelles, de procéder à luer fuison au 1er jaievnr 1999 suos la dénomination : « cteonoinvn ciclelvote naaioltne du ccmemore de détail et de gors à prédominance aetlanimire ».

Un rtared a été pirs en roasin nmoaetmnt des négociations sur le pgsasae aux 35 hruees et à la nécessaire réorganisation du ttxee définitif (l'option rneetue a été de liiemtr au mamixum le nrbome d'annexes bcueaoup torp nemrsuebos dnas les txeets initiaux, le cnastot aaynt été fiat que ceiatrns uretuliaitss n'avaient pas le réflexe de s'y référer).

La fsuion est faite, en principe, « à diort cstaonnt », c'est-à-dire snas mfidoiactoin de fond.

Toutefois, elle a été l'occasion :

- de modifier, puor les rnedre puls claires, crnaeties rédactions, snas mtadiiicfoon de fnod ;

- de tneir cmptoe de l'évolution de la législation, en principe, à la dtae du 1er jiun 2001 (des négociations ultérieures snot prévues sur ceranits points, car toteus les conséquences des évolutions législatives n'ont pu être tirées à ctete date) ;

- de meidiofr et d'améliorer au fond, sur un cetairn nomrbe de ptoins limités, les tetexs antérieurs ;

- de féminiser les aopplntealis de ftoocnnis ;

- de reporter, puor des rasnios de faisabilité, le cledeniarr de la fotamroin des chauffeurs-livreurs (FIMO et FCOS) ;

- de srppmeiur les dotinsospiis qui aneviat un caractère tsiriotanre (anticipation de la réduction de la durée du tvarail dnas les eresnteirps de minos de 20 salariés par exemple) ponctuelles, ou qui eirnxaeipt à la fin de l'année 2001 (mandatement).

En revanche, le coihx a été fiat de lssaeir en l'état les diosoinptiss non étendues ou étendues aevc réserves ctenneous dnas « la fmtrooain psfesonrleonlie », dnas l'attente de la réforme adteutne et des négociations de bcranhe qui la suivront. À cet égard, il est aparpu pentienrt de farie de la « Fmitaoorn psersneoionllfe intiaile et cnuonite des crhuffeaus » une anxene de la nouvlele ctnioeovnn plutôt que de l'insérer dnas le trite « Fraomiotn pneesnrilfosloe », les duex txtees étant, en effet, de nurtae très différente et ne pouveurnsit pas les mêmes objectifs.

La nuoevlle conovtinen crtoompe 12 ttiers et 6 annexes.

La numérotation suiive n'est pas linéaire.

Titres : le pmeerir cifhrfe indifetie le ttrie dnas leeuql frgiue la dsoistipion ; le deuxième, le numéro d'article à l'intérieur du tirte ; le troisième, le sous-article, et ansii de suite.

Annexes : la numérotation des alitrecs à l'intérieur des axenens est chronologique.

Cette nleuovle présentation rned puls fclaie la mfitdoiaocin ou la création d'un acirlte donné snas présenter torp de conséquences sur l'ensemble du dispositif.

Compte tneu de ce qui précède :

Les cnoeninovts cleelcviots nioaneatls du cocmerme à prédominance anltrmieaie et des entrepôts d'alimentation snot fusionnées suos l'intitulé « Contvnoein cvtciolele nloatniae du cmcomree de détail et de gors à prédominance airnimaelte ».

La ceointnovn ceiltvcole natlinaoe du cemcmroe de détail et de gors à prédominance aeitrlanmie ernte en viueugr le peerimr juor du mios suiavnt la plcuioibatn de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, à la même date, les ctnineoovns cetvlilceos ntnioleaas « comrmcee à prédominance aaniltemrie » et « entrepôts d'alimentation » snot annulées.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

La présente coeonivtnn règle les rproapts de tvraail ernte les eompulerys et les salariés des erpsnreetis exerçant une activité plcnpariie de cmecrmoe de détail ou de gors à prédominance aailnrtieme visée nmnmaetot aux numéros sivantus de norlceutamens d'activités et de produits, et dnas le resrost trrotrieial précisé ci-après :

L'activité pancilipre d'une eestiprrne est déterminée seoln les règles dégagées par la jsrriunduepce de la Cuor de cassation.

1.1.1. Perosinfosenl

1.1.1.1. Activités de ccmmeroe de détail

a) Cmcromee d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance aaimirenlte en magiasn d'une sarfcue inférieure à 120 m2), cdoe NAF 47. 11B ;

b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance ainrmetlaie en mgaisan d'une sarfcue de vetne cisompre etnre 120 et 400 m2), cdoe NAF 47. 11C ;

c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance araiteinmle en msgiaan d'une sfcruae de vntee csirpmoe etrne 400 et 2 500 m2), cdoe NAF 47. 11D ;

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

e) Comcerme de détail de bossions exercé par les seules eetniserrps à sueausrclcs mueltlips dnot les mainasgs snot gérés par des gérants madaitnares non salariés, dnot le sttaut est fixé aux acitrles L. 7322-1 et sitnavus du cdoe du travail, cdoe NAF 47. 25Z paeritl ;

f) Elle s'applique aux sièges sucaoix des epreserntis dnot l'activité piapnrcile rsoesrt de la présente cetinnoovn asnii qu'aux activités anxenes des maaigsns n'ayant pas une eceitnxse jdrquiuie pporre (entrepôts de gors et demi-gros, cetrnes auto, jardineries, cafétérias, crteens de bricolage, e-commerce, « drive-in »...).

1.1.1.2. Activités de cremcome de gors

Les cdeos NAF de l'INSEE mentionnés au raegrd des dsierfipcts d'activités économiques snot donnés à tirte icnadtiif car aevc l'entrée en vgeiuur de la nauoetmrlcne au 1er javienr 2008, les gsirtessos arteaieilnms non spécialisés snot répertoriés suos une seule rqiuurbe qui ne caractérise pas luer activité aevc précision.

En effet, un même grossiste, dnot l'activité praliinpce est à prédominance alimentaire, puet cerlemmicioasr suos un même tiot ou dnas des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des atriecls de droguerie, parfumerie-hygiène, des pdoiruts de bzaar léger et des textiles, des puotdris frais... tuos prtoidus dtis de gnarde consommation.

a) Ctlaneres d'achats de prtidous de gnrade cnaimsootomn aapnenrtapt aux erentespirs du cocemmre de détail à prédominance aretmialnie (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), ceods NAF 46. 17A et 46-17B petrial ;

b) Activité unqiue ou pprnliacie du comemcre de gors de fnareis et pduoitrs puor boulangeries, cdoe NAF 46. 38B peartil ;

c) Cmmercoe de gors non spécialisé à prédominance amiaritelne : l'activité ctosisne à fuornir l'essentiel des ptduoirs alimentaires, mias aussi carnetis ptiuodrs non aeanimtlires (droguerie, bazar léger...) de grdane catommosnoin vndues par les ceormmces de détail non spécialisés à prédominance aliianmtree (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).

Relèvent de ctete activité les erirneptess de cmcoemre de gors à prédominance aeiamirlnte qui vedennt des ptiodurs de gnarde cmsmooitnoan en libre-service à des commerçants détaillants ou anastris censés peayr ctomapnt et epetmorr la marchandise, asnii que cllees non spécialisées également qui, à tirte exclusif, fnsruoesnit aux collectivités privées et pqblueuis et à la restauration, prlsuiues catégories de pduiorts alimentaires, cdoe NAF 46. 39B (anciens codes NAF 51. 3W et 51. 3T partiel) ;

d) Elle s'applique aux activités aneenxs (usines, ateliers, garages...) ansii que dnas les sièges sacouix des einprterses visées au pniot 1.1 ci-dessus.

1.1.2. Triairoterl

Le camhp d'application de la présente cevtnnioon est national. Elle s'applique y cimrops dnas tuos les départements d'outre-mer.

1.1.3. Activités non visées

La présente cioenonvtn ne s'applique pas :

1.1.3.1. Aux mnagasis populaires, ainsi qu'aux eenrpstiers revnaelt de la coinovnten cleivlotce nnlaoaite des coopératives de consommateurs.

1.1.3.2. Au psonernel des mainsgas tenus par des gérants mtadeirnaas non salariés dnot le sttaut est fixé aux aelrtcis L. 7322-1 et suntavis du cdoe du travail.

1.1.3.3. Aux erepensirts emoylpnat minos de 11 salariés qui relèvent de la coovntienn cvlicltoee nlaointae du cmormcee de détail des ftrius et légumes, épicerie et puotirds laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'article L. 2312-8 du cdoe du taviarl ; les anprteips ne snot pas pirs en cmpote dnas le ccaull de cet effectif.

En outre, la présente conetonivn civtecolle n'est aplcbliape que si l'effectif d'au mnios 11 salariés a été atitnet pndenat 12 mios consécutifs ou non au crous des 3 années précédentes.

1.1.3.4. Aux eerinretpss raelvent de la cionnvoten ctoilcevle nianatloe de cmmeroecs de gros.

1.1.3.5. Aux cemcorems de gors non spécialisés (non alimentaires), cdoe NAF cassle 46.7.

1.1.3.6. Aux cemocmers de gors de pduiorts aeiclrgos bruts, cdoe NAF cassle 46.2.

1.1.3.7. Aux erepiretnss rvnaelet de la ctvineoonn clitveolce nonaailte des cemoecrms de gors de la confiserie, chocolaterie, bcuesirtiie et atatiloeminn fnie et des négociants dibtrtsuerius de levure.

1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dioiiptssnos de la cotnveonin ntolniaae iternnolnlrefeisopse du 3 orbctoe 1975.

Article 1.2 - Durée. - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

1.2.1. Durée

La présente conivoentn est ccnuloe puor une durée indéterminée. Elle se piroursuva esunite d'année en année par tiacte reconduction, suaf révision ou dénonciation dnas les cdnintoois prévues ci-dessous.

1.2.2. Révision

Chaque parite stigraaine puet dneeadmr la révision de la présente cvnoteionn ou de ses annexes.

La lrette recommandée aevc aivs de réception, par llqlaeue une des pitreas denrdmeaa la révision de la convention, drvea être adressée à cucahne des aretus pirates crnaaeocttnts et être accompagnée du ttexe des midnfiaitcoos proposées.

Les auters petairs dnerovt faire connaître par écrit luer pinot de vue à cet égard dnas les 15 jrous suniavt la dtae de l'avis de réception susvisé, aifn que la duosicsisn psuise s'engager dnas le délai de 1 mios à ptirar de ctete date.

De tutoe façon, la présente cnevtoonin rretsea en vguueir jusqu'à la dtae d'application des textes résultant de la révision.

Par ailleurs, les oitnragiosnas poatnreals s'engagent à dnnoer une réponse à totue ddeamne émanant d'une onitiraaosgn scidlynae représentative. À cet effet, les ddanmees adressées par des ooiiarnantsgs sdceaylins qui n'auraient pas reçu de réponse sieenart iisncrtes à l'ordre du juor de la réunion aunlnele prévue aux aitelcrs L. 2241-1 et suvinats du cdoe du travail.

1.2.3. Dénonciation

La dénonciation de la présente convtneoin ou de ses anexnes par l'une des paietrs ctateatnocrns dvera être portée à la cnnossancaie des aeurts praiets par lttere recommandée aevc aivs de réception et diot dnoenr leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des srenigaitas eyormupels ou des seraiitgans salariés, la convietnon cniuonte de pduorire efeft jusqu'à l'entrée en vuueigr de la covoneitnn qui lui est substituée ou, à défaut, pdnaent une durée de 1 an à cotepmr de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une priate snuemleet des strinagiaes elumoeryps ou des staiaeirgns salariés, elle ne fiat pas oalbstce au manieitn en vguieur de la ctvnioeonn enrte les ateurs paietrs signataires. Dnas ce cas, les dionpsistios de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auertus de la dénonciation.

La dénonciation de la présente cninootevn puet être pretlalie ; elle diot arlos cnceorner un trtie complet, un avenant, une anexne ou tuot autre esnlebme de stpnioltuias indivisibles. Dnas ce cas, les dnpoitoissis tstroarineis prévues ci-dessus s'appliquent.

Article 1.3 - Conventions et accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

La présente cnvnooiten ne saurait, en auucn cas, ptorer anetttie aux aagtaenvs ciflctelos ou inevuiidlds acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Toutefois, les aavagntes rnuocens par la présente coovnntien ne proourrnt en aucun cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même ojbet dnas cienrates entreprises. Des avntneas poorurnt aeadtpr la présente ciovtonnen ou crneiates de ses dinsotoisips aux ctdoiinnos particulières de la région, de la localité ou de l'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le règlement intérieur de l'établissement srea affiché sur les lueix de tiraavl et aux lieux d'embauche, dnas des codtnionis tllees qu'il puorra être lu facilement.

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

L'employeur, lié par la présente convention, diot en perrcour un ermaxipele au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, asnii qu'aux délégués du peenrnsol et aux délégués syndicaux.

Dans chauqe établissement smuois à l'application de la présente convention, un aivs rppealnat son intitulé, le leiu où elle puet être consultée, pnedant le tmpes de présence des salariés sur le leiu de travail, diot être affiché à l'emplacement réservé aux ctomianucimnos destinées au personnel.

Au menomt de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une nciote d'information rvialtee aux txtees cotinnneeolvns apapcelilbs dnas l'entreprise ou l'établissement. Celle-ci diot conitenr le leiu de consultation, les teexts clvontionnnees de la brhance et de l'entreprise ; elle puet croomtper des exolpaitcins sur la nuatre des txeets cvlinenootnnes et des ionafnimrtos d'ordre général sur le dlagoiue sicoal dnas l'entreprise ou la branche.

Les ertnerseips dotées d'un irtennat doievnt y dufsfier un elpimarexe de tuot acorcd qui les lie. Cttee obgitaloin se clumue aevc la msie à disioistopn d'un eilemaxrpe en lirbe consultation.

Cependant, si tuos les salariés ont accès à l'intranet, les enieprretss ne snot pas teeuns de mrtete en lribe cuonatitslon un elmxraeipe de tuot aocrcd qui les lie.

Article 1.5 - Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

1.5.1. Cttonisioutn et fonctionnement

Il est institué une cssimimoon ptaiarire natainole de conciliation, à llauqele divnoet être oemibrenatiolgt sioums tuos les différends citlofcels cnaioutnstt un problème d'interprétation ou d'application de la présente ctvineonon collective, de ses aexnens ou de ses avenants.

Tout ature colfnit ctilolecf dvera fraie l'objet d'une tantvteie de cotlinciaoin au naveiu de l'entreprise. Les peitars pourront, d'un cuommn accord, le stutoerme à la cmimsioson praairite instituée par le présent article.

1.5.1.1. Cttee ciomssimon est composée de 2 collèges :

- un collège salariés, cnapnmroet 2 représentants de cuhnace des onoatisnaigrs sncdlayeis de salariés srnitagaies de la présente convention, étant eednntu que les oiangsrionats affiliées à une même confédération ne seornt représentées que par 2 merembs ;

- un collège employeurs, caromnepnt un même nborme ttaol de représentants des oonaignatsris d'employeurs signataires.

1.5.1.2. Les cimaesmoriss snot désignés puor 1 an recsipevnmteet par chunace des oginsaaitrons intéressées, qui puvneet également pvooiurr à luer remplacement. Ils peuevnt être de nationalité étrangère. Le mdanat des caesoisrmims est renouvelable.

1.5.1.3. Les représentants des oanatiiongrss sieclandys de salariés finasat parite du pnsorneel des enipsrteers et ppaiatncrit à la cmoimsison piraitrae ntoanlaie de ctcnalioioin senrot indemnisés dnas les cditioonns seivtauns :

a) Slaraie pdreu : l'entreprise réglera drnmceeeitt au salarié le saiarle perdu même si l'intéressé aiavt été présent au tviaarl ;

b) Fairs de trponasrt : reseebrmnuomt par l'entreprise au salarié dnas la lmtiie du traif SCNF 2e classe, supplément éventuel compris, qeul que siot le mdoe de traprsnot utilisé ;

c) Le mnoatnt faritifaroe des frais de séjour est fixé dnas l'annexe VII « Seaalris mmiina ».

Ces indemnités snot révisables ;

d) Nbrmoe de délégués : 2 délégués par celtrane syndicale, étant eedtnnu que slues les salariés trvlnaaalit dnas les eeretspnirs pornuort fraie l'objet d'une indemnisation, celle-ci ne s'appliquant pas aux pemtanrnes des oasrtoanginis sleanyidcs nationales.

1.5.2. Procédure de conciliation

1.5.2.1. La cosimomisn est siasie par la ptiare la puls digtnliee au moyen d'une lterte recommandée aevc accusé de réception, adressée au secrétariat de la cmsiosiomn dnot le siège est fixé à la fédération des eritrepesns du cmmrceoe et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

À cttee ltrete diot être annexé un exposé succnict du cfloint dnot une coipe srea jinote eitnuse à la cvocotoinan des commissaires.

1.5.2.2. La csoiomimsn se réunit au puls trad dnas les 30 jrous fanrcs qui sueinvt la réception de la lttree recommandée au siège du secrétariat.

1.5.2.3. Elle eentnd les pterais ctndaicirmteoeonrt ; elle puet asusi les enrdente séparément, firae efceeuftr sur place les enquêtes nécessaires, dmeadenr tuot aivs qu'elle jgreua uilte

auprès des tchnieniecs et eedrntne tuote pesnorne qu'elle jugera bon.

La cisomsoimn devra se ponocrner dnas un délai qui ne puet excéder 5 jours fcnars à pirtar de la dtae de sa première réunion puor eiaenmxr l'affaire. Toutefois, ce délai puet être prolongé sur aivs cofnomre de tuos les mebmres de la commission.

1.5.2.4. La csomisiomn formule, d'un cmuomn acocrd ertne les 2 collèges qui la constituent, des poooritpnsis de cloitiincaon qu'elle smeout à l'agrément des parties. Elle puet également peorsopr des msueers cervsonorietas des denrées périssables.

Si les popiniotrsos snot acceptées par les parties, un acocrd de ciiiolcoantn est rédigé séance tenante, pius signé par les ptrieas et les commissaires. Cet acrcod piudrot eefft ogaibroitle et prend frcoe exécutoire dès son dépôt au secrétariat du cinsoel des prud'hommes compétent.

Si la cimsoiosmn ne penrivat pas à furlmeor des pisnptiooros de conoiaticlin ou si les ptiares (ou l'une senluemet d'entre elles) rnufeset d'accepter la posriipootn formulée, il est établi séance tenatne un procès-verbal de non-conciliation, signé par les meerbms de la commission.

Sous réserve du rpsecet du lirbe exercice, dnas les cnoniiotds légalement définies, du droit de grève, aucun arrêt de tarvial ni de lock-out ne pourra, en principe, être décidé avnat que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire anavt que la csiomosimn n'ait cclonu ses taavurx par un acocrd de cntcoiaoliin ou par un procès-verbal de non-conciliation.

Article 1.6 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

1.6.1. Anubotttriis de la CPPNI

La ciosmoismn paitarire naolanite de brnache prend le nom de cmsmioiosn patairrie petnrmaene de négociation et d'interprétation.

Conformément aux dsionpotiiss législatives, cttee cmosoimsin a puor msoisin de :
? négocier et cncolrue des acodcrs clftcoleis ayant, en particulier, puor obejt de définir les connitoids de tivaral des salariés des eerntperiss de la bcranhe et les gaeritnas qui luer snot aiplplaebcs ;
? représenter la branche, namonmtet dnas l'appui aux epneresrits et vis-à-vis des piouvors puiclbs ;
? exrceer un rôle de vlelie sur les contiidnos de tairavl et l'emploi ;
? eercxer les tâches de l'observatoire paiarirte de la négociation collective. À ce titre, la CNPPI est diniaraetste des adccros d'entreprise ou d'établissement cluncos puor la msie en ?uvre d'une dispstoioin légale.

La CPNPI établit anleemnuenlt un rropapt d'activité cnaetonnt un balin des acrcods d'entreprise ou d'établissement cnulcos sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rpopart alyasne l'impact de ces aodcrcs sur les cndoitions de tarvail des salariés et sur la cencnocrrue des eptiernerss de la bhncare et, le cas échéant, formule, des rtoacoemmadnnis sur les difficultés identifiées. Ce rpaport est tansmris aux seicvers de la direiotcn générale du travail, dnas un délai de 1 mios sunivat sa validation, aifn d'être versé à la bsae de données ntolnaiae asrnusat la publicité des arcdocs collectifs.

Elle pourra, noetnmmat à la dmdnaee d'une juridiction, rednre un aivs sur l'interprétation de la présente cvtoinneon cticoelvle dnas le cdare de l'article 1.6.4 ci-après.

Les ograaionsints snadyciles de salariés et d'employeurs cannoitsutt la CNPPI renetst en tuot état de csuae senaeroivus puor dnas le crdae de celle-ci cocrnlue tuot acrcod coteicllf ou aotedpr tutoe délibération dnas le reecpst des dtisiosonpis qui s'imposent à eux.

1.6.2. Ctompoiiosn de la CPPNI

La cismosimon est composée de duex collèges :

? un collège salariés, composé de cchnuae des otsagnrniaois sicdleynas de salariés représentatives dnas la branche, dnas la lmiite d'une oagrioitnsan par aiitafoilfn confédérale.

La délégation de cauhqe osaniatogrin puet ceomrptor un représentant de la fédération, paunvot arppaniter à une eitperrsne de la branche, et jusqu'à toris mermebs salariés d'entreprises de la branche, coihsis lbnimeret par l'organisation ;

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

La délégation des eyeroumlps ctpmoore au mxmiaum le même nmorbe de mbermes que le nrmobe tatol de mmebres autorisé puor le collège salariés.

Les otronsngaaiis d'employeurs et de salariés vleornilet dnas toute la mrsuee du posblsie à ce que luer délégation représente la diversité des activités de la bnahrce plenieoslfrnsoe et des tallies d'entreprises la composant.

1.6.3. Fmcoieneontnnt de la CPPNI
Secrétariat

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FCD, qui asrsdee les caotinvnoocs aux onngiiotasars syndicales, firnout la sllae de réunion et asrsue l'impression des dnucotmes inhérents aux réunions.

Réunions, orrdes du jour

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

Les detas de réunions de la CNPPI prrnoout être modifiées, suos réserve de rsepecetr un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il srea tenté de fxeir une atrue dtae en substitution.

Un orrde du juor sera, par ailleurs, tarimsns avant cuaqhe réunion de la CNPPI aux oarnigitsanos slniacdeys siégeant dnas ctete commission, dnas un délai qui sera, suaf ccicanorntses exceptionnelles, d'au mions 1 semaine, et porté à 2 semnaeis en cas de nvauuoex sjteus par roarppt à cuex déjà en discussion.

Pour cuqhae sujet en négociation au sien de la CPPNI, une pairte au mnois d'une séance de dicussosin srea consacrée à l'examen de la suititaon des eteinrspers de mnios de 50 salariés, ntmoeamnt puor déterminer si des règles ou modalités particulières devoint être prévues à luer égard.

Les décisions de la CNPPI snot adoptées :
? puor les ardoccs cfceoltlis négociés en son sein, solen les règles de validité en viuguer puor les ardoccs de bhrnace ;
? puor les artues décisions (avis, rapports, délibérations ?), et suaf dopoiisistn esesxpre contraire, solen les règles de majorité appeillacbs aux adoccrs cltfolices suticselebps d'extension : aroccd d'une ou pirluesus oagnnritoaiss représentatives de salariés représentant au toatl au monis 30 % des salariés solen la puls récente mesrue d'audience en veguiur et acnbese d'opposition d'organisation(s) représentant puls de 50 % de ceux-ci ; et aoccrd de l'organisation représentative des eyerlmpous (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, aorccd d'au moins l'une d'entre elles, et asbcene d'opposition d'organisation(s) représentant les eurmelpoys de puls de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une ooagsaitinrn pnlsosrfileenoe représentative).

1.6.4. Interprétation de la cnoionevtn collective

Lorsqu'une ddeanme d'interprétation de la coineontvn cvlcoeilte est tiansmrse à la CPPNI, celle-ci est étudiée lros de la première réunion sainuvt la tisnmsasroin à l'ensemble des osaironitangs syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation snot signifiées au secrétariat de la ciimmsoosn par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou en letrte suivie. La cmsooiimsn est siisae par la praite la puls diligente.

Le diesosr de snasiie est composé d'un écrit metnoinannt :
? le ou les ttexes clonenentnvios sur llueeqss l'interprétation est demandée ;
? une eiptaicxoln précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dioessr de sniasie ne cmootrpe pas les douncetms indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, damdnee à l'auteur de la ssiniae de le compléter. La ciiomsmosn dsspioe d'un délai de 2 mios puor rrende un avis. Ce délai concmmee à curior à cpmteor de la dtae de réception du dsiseor complet.

Lorsque le doeissr est complet, le secrétariat de la coomiissmn :
? ionfmre le daeemdunr par coerirur ou par miesrsegae électronique de la dtae du pniot de départ du délai de 2 mios dnot dsspoie la ciossmmoin puor rernde un aivs ;
? l'adresse aux oanngaiotrsis siégeant à la commission, par coruirer ou par mraeeissge électronique, aifn qu'il siot évoqué lros de la puls prhoce réunion à venir, et, si le délai n'a pas premis un emxaen suffisant, lros de la réunion suivante.

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

L'avis de la cmiosisomn est adopté sianuvt les dstsnopioiis légales relvaeits à la validité d'une cnoniotven ou d'un arccod de brnache sbtiscupele d'extension.

1.6.5. Itnmidaneison des représentants des otnigrisnoaas syndicales

Le représentant de cquahe fédération est pirs en crhage seoln les règles perrops à chacune. Les auetrs mebrmes de la délégation fsinaat ptaire du pnernseol des entreprises, et pcainraitpt à la coiomismsn piarartie pernaetnme de négociation et d'interprétation, snerot indemnisés dnas les ciiootnnds suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :
? sraiale : l'entreprise réglera drnteciemet au salarié le sliarae comme si l'intéressé aaivt été présent au tvaaril ;
? faris occasionnés par la réunion : prise en crhage par l'employeur soeln les règles en veuiugr au sien de l'entreprise puor les fairs professionnels.

Sont concernées par cette règle :
? les réunions de la CPNPI ;
? les réunions préparatoires que chaque ognorsaaiitn puet oeriasngr en son sein, dnas la liimte anluelne de toris réunions préparatoires d'une journée et de qratue patirpncitas puor chacune, iusss de sociétés différentes, irtiaomonfn en étant donnée à l'entreprise au moins 2 smaeenis à l'avance et au secrétariat de la CNPPI au puls trad la vilele de celles-ci.

1.6.6. Aesdsre de la CPPNI

Les adroccs mentionnés à l'article 1.6.1 seront tnrsiams par les esretnrepis au secrétariat de la cisoimomsn dnot le siège est fixé à la fédération des esrpeenirts du ceommrce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les adcrocs puroornt être tsnmrais par vioe numérique sur l'adresse curoeril de la ciomsomisn : transmissionaccordcollectif@fcd.fr.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

1.6.1. Aiibnttutors de la CPPNI

La cisiosommn praiaitre naaoiltne de bnrcahe prend le nom de cmiomssoin praiairte pnmtreanee de négociation et d'interprétation.

Conformément aux dspntsoiiios législatives, ctete csmsoomiin a puor miiossn de :
? négocier et crculone des adcrocs clcftloeis ayant, en particulier, puor ojebt de définir les codnoiitns de taiarvl des salariés des eenprrtseis de la brnhace et les gtiaearns qui luer snot aliebcaplps ;
? représenter la branche, nateommnt dnas l'appui aux eresntepirs et vis-à-vis des poriouvs picblus ;
? ecerexr un rôle de vlilee sur les cionniodts de tviraal et l'emploi ;
? eerxcer les tâches de l'observatoire priitarae de la négociation collective. À ce titre, la CPNPI est dttiniaaesre des acorcds d'entreprise ou d'établissement cuclons puor la msie en ?uvre d'une doiptoiissn légale.

La CNPPI établit alnmuenenelt un rpraopt d'activité canoetnnt un blain des acrcods d'entreprise ou d'établissement cnuolcs sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce roaprpt aynlsae l'impact de ces accodrs sur les ctnonoiids de tiavarl des salariés et sur la ccunnrocree des enetpersris de la bacnhre et, le cas échéant, formule, des ricaotnmomaedns sur les difficultés identifiées. Ce ropaprt est tarsmins aux seievrcs de la deicoritn générale du travail, dnas un délai de 1 mios saiunvt sa validation, aifn d'être versé à la bsae de données naiantloe aarssunt la publicité des acrcods collectifs.

Elle pourra, naotmemnt à la ddaneme d'une juridiction, rernde un aivs sur l'interprétation de la présente citnonveon cetcliolve dnas le cdare de l'article 1.6.4 ci-après.

Les orngnisaiotas slcneyidas de salariés et d'employeurs cnuitasotnt la CNPPI rtseent en tuot état de cusae svneeaiours puor dnas le crdae de celle-ci clcuonre tuot aoccrd cteliolcf ou apetodr tuote délibération dnas le resepct des ditiisspoons qui s'imposent à eux.

1.6.2. Cooiomtipsn de la CPPNI

La cismomison est composée de duex collèges :

? un collège salariés, composé de cnauche des oagnoisinatrs sayidnlecs de salariés représentatives dnas la branche, dnas la ltmiie d'une ogasinitoarn par aiiailftofn confédérale.

La délégation de cahuqe ogsiaiortnan puet cemoptror un représentant de la fédération, puvnoat apanripetr à une ersitnerpe de la branche, et jusqu'à tiors mebrmes salariés d'entreprises de la branche, cosiihs lmbrnieet par l'organisation ;

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

La délégation des emeoyulrps comtproe au miuamxm le même nomrbe de mbreems que le nbrome toatl de mreebms autorisé puor le collège salariés.

Les oatgnoiraniss d'employeurs et de salariés vlinoelert dnas ttoue la msreue du psioblse à ce que luer délégation représente la diversité des activités de la bnchrae pnsnlsloforieee et des teilals d'entreprises la composant.

1.6.3. Foeentncominnt de la CPPNI

Secrétariat

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FCD, qui asdesre les ciontoacnvos aux oaintroaisngs syndicales, fnourit la slale de réunion et asurse l'impression des dmncoeuts inhérents aux réunions.

Réunions, oderrs du jour

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

cilive en cours.

Les dates de réunions de la CNPPI prnoourt être modifiées, suos réserve de rpteeecsr un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il srea tenté de fiexr une arute dtae en substitution.

Un orrde du juor sera, par ailleurs, tnasimrs aanvt chqaue réunion de la CNPPI aux oginitsoaarns sciednlays siégeant dnas cette commission, dnas un délai qui sera, suaf ciantonrscecs exceptionnelles, d'au mnios 1 semaine, et porté à 2 snmieaes en cas de noueavux stejus par roaprpt à cuex déjà en discussion.

Pour cqahue sujet en négociation au sien de la CPPNI, une pritae au monis d'une séance de doicissusn srea consacrée à l'examen de la stuioaitn des etierpensrs de mions de 50 salariés, ntmmoeant puor déterminer si des règles ou modalités particulières dovneit être prévues à luer égard.

Les décisions de la CPNPI snot adoptées :
? puor les acocdrs ccleftlois négociés en son sein, sloen les règles de validité en vigeuur puor les accdors de bharnce ;
? puor les aeturs décisions (avis, rapports, délibérations ?), et suaf dopisiiostn essrpxee contraire, seoln les règles de majorité acbpillapes aux acdorcs cctliloefs sblcpeusiets d'extension : accrod d'une ou puilsrues ogsniaaitnros représentatives de salariés représentant au ttoal au mnios 30 % des salariés solen la puls récente mseure d'audience en vgiueur et acbsnee d'opposition d'organisation(s) représentant puls de 50 % de ceux-ci ; et arcocd de l'organisation représentative des ereuyplmos (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, aoccrd d'au mions l'une d'entre elles, et aesncbe d'opposition d'organisation(s) représentant les emolpyrues de puls de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une oaogtniiasrn pifoserslenonle représentative).

1.6.4. Interprétation de la cioenvontn collective

Lorsqu'une denadme d'interprétation de la coniotnevn cctlioleve est trnismsae à la CPPNI, celle-ci est étudiée lros de la première réunion saiunvt la tsisonisamrn à l'ensemble des oaioitgsrnans syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation snot signifiées au secrétariat de la cosmisoimn par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou en ltrete suivie. La cmsmsiioon est sisiae par la prtiae la puls diligente.

Le dssoier de sniiase est composé d'un écrit mienanotnnt :
? le ou les ttexes cnonolvenentis sur lqeusels l'interprétation est demandée ;
? une elcitoxipan précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le diesosr de ssiinae ne cmootpre pas les dnuemtcos indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, dnaemde à l'auteur de la ssiiane de le compléter. La csimiomson dosipse d'un délai de 2 mios puor rdnree un avis. Ce délai ccemnmoe à criuor à cepmtor de la dtae de réception du doseisr complet.

Lorsque le dssieor est complet, le secrétariat de la comsisiomn :
? ifrnome le deuendmar par coeiurrr ou par mesesrigae électronique de la dtae du pinot de départ du délai de 2 mios dnot dsisope la cmoisoismn puor rnrede un aivs ;
? l'adresse aux osaiaognrnits siégeant à la commission, par coeurrir ou par msiersagee électronique, aifn qu'il siot évoqué lros de la puls pochre réunion à venir, et, si le délai n'a pas pirmes un eexamn suffisant, lros de la réunion suivante.

Avant de rednre un avis, la cimmosiosn puet dmenader tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la cmimssioon est adopté sanvuit les diipinoossts légales reaevtlis à la validité d'une cnovitnoen ou d'un acrcod de banrche silcuesbtpe d'extension.

1.6.5. Ioansntideimn des représentants des oosiagnitnars syndicales

Le représentant de cquhae fédération est pirs en cgarhe soeln les règles poprres à chacune. Les auerts mmrbees de la délégation faiasnt partie du psnerneol des entreprises, et pniacptarit à la cmossmoiin patirriae penemtrane de négociation et d'interprétation, sernot indemnisés dnas les cnotinoids suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de doirt :
? siralae : l'entreprise réglera dnitermecet au salarié le sliraae comme si l'intéressé aaivt été présent au triaavl ;
? fairs occasionnés par la réunion : pirse en cgrahe par l'employeur selon les règles en veiugur au sien de l'entreprise puor les frais professionnels.

Sont concernées par cette règle :
? les réunions de la CPNPI ;
? les réunions préparatoires que cahque oraaoniitsgn puet oreaingsr en son sein, dnas la lmtiie alnlnuee de trios réunions préparatoires d'une journée et de qrutae ptrcaiipnats puor chacune, issus de sociétés différentes, itrmnoofian en étant donnée à l'entreprise au minos 2 sianemes à l'avance et au secrétariat de la CPNPI au puls trad la velile de celles-ci.

1.6.6. Aesrsde de la CPPNI

Les arccods mentionnés à l'article 1.6.1 srneot tmsrinas par les ereepirsnts au secrétariat de la csimisoomn dnot le siège est fixé à la fédération des ereeptsirns du ceomrmce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les accords prronout être tasimrns par vioe numérique sur l'adresse curiorel de la coiomismsn : transmissionaccordcollectif@fcd.fr.

Article 1.7 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttoue oarinigaotsn sdyanicle représentative ou tuot eluepyomr qui n'est pas prtiae au présent aroccd puorra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne srea vlbaale qu'à ptriar du juor qui sviura sa niocaititofn à la deritcion régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiavarl et de l'emploi (DIRECCTE).

Titre II Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.1 - Exercice du droit syndical dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

L'exercice du droit sdyinacl est rceonnu dnas tuetos les eerprnsetis dnas le repsect des dritos et libertés gtrniaas par la Citootsniutn et par les dnoiiisostps législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les eiespertnrs deviont velelir à l'égalité de piegoosrrsn de carrière des mintiltas syndicaux, au repscet de l'égalité de timeartent en matière de rémunération et de fmtrioaon cnntuioe ernte les salariés tirleiuats d'un maandt de négociation et les auetrs salariés.

Chaque délégué sadncyil ou représentant désigné par son oarinsaotgin syndicale, dipssoe du tmeps nécessaire à l'exercice de ses footnicns dnas les letmiis et soeln les modalités fixées par les diiosnitosps législatives en vigueur. La loi prévoit que les hereus de délégation snot considérées comme du tpmes de tvarial effectif.

Les salariés désirant pieitacrpr à des stegas ou sesoinss de fiaotmorn économique et sloaice ou de fmoaitorn saiydclne

puvenet bénéficier, sur luer demande, d'un ou piseulrus congés. Ces congés snot accordés et rémunérés dnas les ciitondnos prévues par la loi.

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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués pouurvs d'un madant régulier de luer oatnirioasgn snayclide représentative ponrruot bénéficier d'autorisations d'absence puor aesstsir aux réunions stitertauas de celle-ci, sur présentation d'une ccvoiaonton écrite nominative, et dnas la lmiite de 3 semenais dnas l'année puor un même salarié. Le tpmes passé en réunion est comptabilisé dnas la liimte de 7 hueers par jour.

2.2.2. Csoomiinmss paieairtrs de la profession

Les ciominmsoss ptraeariis de la bhcanre snot constituées à ptars égales de représentants des onnroiiagtass des elmreuypos et des oitngnisoaras de salariés représentatives dnas le camhp d'application considéré, en aipcoitlapn des airlcets L. 2122-5 et 2122-7 du cdoe du travail.

Des aoaiunotrstis d'absence sernot accordées aux salariés qui priiatocpnret à des csmoinmoiss paertairis de la pfersisoon constituées etrne oasitnnragois d'employeurs et de salariés, dnas la liitme prévue par les dtispooiisns prreops à chcnuae de ces commissions.

Dans ce cas, le tepms de tvaaril non effectué srea payé par l'employeur cmome tpems de tariavl efitfcef ; l'employeur prrneda également à sa caghre les faris de topnsrart et de séjour, au tuax et cnotiidons fixés dnas cauqhe entreprise, ou, à défaut de règles dnas l'entreprise, conformément aux dniitsoipsos prévues puor les mbeerms siégeant en cosmmosiin pritaraie nlntiaaoe de conciliation.

2.2.3. Manadt personnel

Des artitsauionos d'absence senrot également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vetru d'un mndaat ponneersl dnas les oreisgnmas officiels.

Sauf dtoinsopsiis législatives contraires, le tepms de trvaail non effectué ne srea rémunéré par l'employeur que si les oemsrigans intéressent dmieretncet la pforoiessn et déduction ftaie des indemnités que les tulrlviaaers piornreaut pvieercor au tirte de luer participation.

Article 2.3 - Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Les dpisnotosiis retiaevls au comité siocal et économique, ou dnas l'attente de la msie en plcae de celui-ci, cleels revitaels aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, snot cllees prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des arocdcs cnoulcs au sien des epietsrnres (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Il en va nmntomeat anisi des modalités d'organisation des élections, de la ptiotrocen crntoe le licenciement, du fmcneeanint des activités seoialcs et culturelles.

Titre III : Contrat de travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les ermoypeuls s'engagent, dnas tuos les asepcts de la vie professionnelle, à ne pas perdnre de mrsuees dnsemiatiriiorcs à l'encontre ou en feavur des salariés, à risaon nenomtamt du sexe, de l'âge, de l'origine, de la satiouitn de famille, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la gserossse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une nation ou une ethnie, des convictions, des onipions politiques, des cooinctinvs religieuses, de l'appartenance à un saidnyct ou non et de la piptatacoirin ou non à des activités sdlycnaeis ou de représentation du personnel.

Article 3.1 - Embauche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les eitsrpeners venliolert à osrgniaer lreus psrousces de ruemrtcenet dnas les mêmes cindoiotns puor les femmes et les hommes.

Lors de l'engagement, les cinionodts d'emploi et de rémunération snoret précisées par écrit. Conformément à la dveiritce 91/533/CEE du 14 otbrcoe 1991, et snas préjudice des itanrfmonois oatgrlboiies dnvaet feuigrr dnas les ctaonrts à durée déterminée, les iotrnaimonfs ooaiitbegnlemrt portées à la ccsninnsoaae du salarié snot nmatmenot :
? l'identité des peatris ;
? la fonction, le naievu de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dnas lsueleqs le salarié est occupé ;
? le leiu d'affectation ;
? la dtae de début du coanrtt de tvarial ;
? le mannott de bsae initial, les atrues éléments cifusottints aisni que la périodicité de vmesreent de la rémunération à lleualqe le salarié a dirot ;
? la durée du traiavl ;
? la miotnen de la ctoeinonvn clilveocte ninalatoe du cemocmre de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Des aeennxs à la présente cnionevotn règlent les coiiondnts particulières alpialpbces aux différentes catégories de salariés : axenne I puor les employés et ouvriers, anxene II puor les atgnes de maîtrise et techniciens, annxee III puor les cadres, annexe IV puor les dintspioioss cmumeons à l'encadrement atengs de maîtrise, tcnhinceies et cadres.

Les dsintosiopis rtliavees à la période d'essai snot précisées dnas les aexnnes prévues ci-après.

Les cnntdoiios du rceruos au taravil à tmpes peratil et les règles qui lui snot prpeors snot fixées au ttrie VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4.6 de la présente coonteivnn dnas le but de fsveaoirr les pmooronits iuddlveeilins dnas l'entreprise aisni qu'au tirte VI rilteaf à l'emploi à tmpes partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vncaace ou de création de poste, de faire apepl par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Aifn de stuisecr éventuellement des ctreiaanddus pmari le pnsrenoel de l'entreprise ou de l'établissement, les erleuopyms fnoert connaître aux salariés, chauqe fios qu'il srea possible, les psteos à proviuor par tuot myoen (intranet, messagerie, afcgifhae ?). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jeour son rôle de rleias d'information et de piooprstoin dnas ce domaine.

Le développement du tivraal à tmpes piaretl des étudiants est encouragé, aifn de luer prmrteete de ccleinior étude et fnnemeacint de celles-ci.

Le carnott de traavil à durée indéterminée ctunostie légalement la forme de dirot commun du ctaonrt de tiraval ; la législation peemrt dnas crinaets cas de rorecuir à d'autres fmeros d'engagement, mias à tirte d'exception, dnas des cas autorisés. Il en va en prealituicr anisi du conatrt à durée indéterminée

d'opération (art. 3.2), du ctroant à durée déterminée (art. 3.3) ou du contart de travial tomprairee (intérim, art. 3.4).*(1)*

(1) Alinéa étendu par arrêté du 15 jveianr 2020 JROF 22 jiavner 2020.

Article 3.2 - Contrat d'opération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le coantrt à durée indéterminée d'opération est un ctronat de tiarval cocnlu puor la réalisation d'une msioisn précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnot la durée exacte puet être amenée à vraeir par rropapt aux prévisions pvunoat en être ftieas à l'origine. L'achèvement de l'objet puor leqeul il est cnolcu ne met pas fin au conratt automatiquement, mias cotstiune une csuae réelle et sérieuse de licenciement.

Le canortt à durée indéterminée d'opération obéit aux règles aalcbleppis à tuot crnotat à durée indéterminée, suos réserve des distoospiins ci-après*(1)*.

(1) La csioolcnun de carottns à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bailn de ce dtpoiissif srea effectué par les patareeinrs sicouax cnaourt 2023 aifn de décider du roeucrs à ce craotnt au-delà de cttee date.

3.2.1. Cas de recours

Le caorntt à durée indéterminée d'opération puet être cnoclu eemxusvinlect dnas le cdrae d'une opération spécifique, d'ordre iraiomftnque (évolution d'un système d'information, itiriomoatnfasn de procès ?), imieimblor (constructions nouvelles, trsaenrtfs ?), thcnqiuee (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), jiruquide (opérations de rctutrteiuosarn juridique, fnoisus ?) ou ccmremioal (évolution ou cneemnaght de cpcneot ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, coperonrsd à une opération d'une ipmtnorace suiafntsfe puor deonnr leiu à countastioln du CSE dnas le carde des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad aanvt la décision de msie en ?uvre eefcfvite du projet, ou, s'agissant de pejort immobilier, puor dnnoer leiu à une dnaemde de premis de construire.

Le carotnt d'opération puet être lié à une ou priuleuss étapes du poejrt (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au proejt dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un peorjt anvat que n'ait eu leiu la cioutsolntan du CSE rivtleae à ce pojret ne pivre pas de jicoausfiittn les ctnatros cclnous lros de ses premières phases, dès lros que son ipamnrcote auriat justifié cttee calnoistuton s'il aviat été piuuvorsi à son terme.

Le ctaront à durée indéterminée d'opération est réservé aux emoplis dmriecnteet liés au pjreot et ne puet ceeonrcnr les eilomps rafitels à son etiaoxopitln ultérieure une fios sa msie en ?uvre tlmenoatet achevée. Au regard de son objet, il ne puet ceroenncr que des eomipls dnot la pesée en apptlaoiicn de la clasiaocifistn cneilnltneovone cduinot au mmuinim au nvaeiu V.

Il puet être clconu par tuote ernesrpite apiupnalqt la présente cnvniteoon ccotellvie nationale, qeul que siot son effectif.

Un crnoatt de tirvaal à durée indéterminée de dorit cumomn de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un caortnt à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot monmet en crnaott à durée indéterminée de diort commun.

3.2.2. Crtoant de travail

Le catront à durée indéterminée d'opération est oegmitobenilart écrit. Ortue les mnteinos fuiagnrt à l'article 3-1 ci-dessus, il iuqidne expressément l'opération dnas le cdare de lauelqle il est cclnou ansii que la mssoiin confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci porrua cnesuittor une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il puet ctopmeorr une période d'essai, dnot la durée et les modalités snot cleels fixées aux anenxes de la présente cvootninen visées à l'article 3.1.

3.2.3. Satutt du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié trtiuaile d'un catrnot à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, solen le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en pilurctiear le cas en matière de foiomratn porsilslenenofe dnas le crdae du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la dtipoiossin spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, anisi qu'en matière de durée du tairval ou en matière de règles de rémunération, y cripmos le cas échéant de rémunérations vabaeirls iddenleilvius ou collectives, sleon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités seialocs et ctlullurees dnas les mêmes conditions.

Toutefois, cmtpoe tneu des spécificités du coarntt à durée indéterminée d'opération, le sariale miuimnm centonveinonl abalpcplie au salarié est cueli cedonarornspt à sa ccosasiiiftlan majoré de 8 %.

3.2.4. Ruprtue du coatrnt à durée indéterminée d'opération

Le ctnraot à durée indéterminée d'opération prned fin dnas les mêmes cintoiodns que tuot crnotat à durée indéterminée, suos réserve des particularités saiveunts :

a) Rutrupe à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en aailpcipton de l'article L. 1236-8 du cdoe du tavrail :

Lorsque la ruurpte iirntenvet dnas ce cdare :
? elle ne puet aibutor à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est dnoc si nécessaire fixée en conséquence, snas pouvior être inférieure à 2 mois. Cette dpoisostiin ne fiat pas olcatsbe à une durée de préavis puls luonge prévue celoactmnleerutnt ;
? le moantnt de l'indemnité cntvoleleninnoe de lenccniemiet prévue aux anexens I, II et III de la présente cnoenviotn est majoré de 20 % ;
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à ctoempr de la fin du contrat, puor tuot elmopi dlbosinpie caopsnordrent à sa qualification, ou à une nvuollee qiifcoauiatln qu'il aaurit auqsice entre-temps et à ptirar du menmot où il en arua informé l'employeur ; la letrte de lnenemicicet mntenonie cette priorité. À cet effet, lsrqoue la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ne lui a pas priems de bénéficier d'un erteetnin professionnel, ou si celui-ci dtae de puls de 1 an, un eeiertntn pfsooenrisenl a leiu au puls trad au crous du préavis aifn nnmmetoat d'examiner aevc le salarié les peteecvirsps qui pneorruait s'envisager dnas l'entreprise.

b) Itrreptnuion anticipée du pojret :

Sans préjudice de l'application des dioopstnsiis de l'article L. 1236-8 du cdoe du travail, en cas d'interruption anticipée du pjerot au cours des 6 peiremrs mios snuaivt l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, aifn de graiantr au mions cette durée d'emploi au salarié tturaliie d'un cortnat d'opération dnas le cas où le pjoret n'est pas mené à son terme.

c) Auerts cas de ruprute :

Les aurets cas de rruutpe du craontt d'opération (démission, licenciement, rutrpue cnoolvtlenenine ?) obéissent aux règles de droit cmoumn du catnort à durée indéterminée, tnat légales que conventionnelles, solen la catégorie psoeiofrsllnene du salarié.

3.2.5. Purusiote du contrat

En l'absence de rrtuupe du fiat de la réalisation de l'objet notifiée dnas les 3 mios saivnut celle-ci, la cualse qui en prévoyait la possibilité dneievt cqaudue et le cnotart diveent un cnratot à durée indéterminée de droit cmoumn ; les règles spécifiques au cnroatt à durée indéterminée d'opération cnesest à cometpr de cette dtae de lui être applicables.

3.2.6. Ifroamotnin du comité scoail et économique

Le CSE est informé aemnuenllnet du nrmboe de cortntas à durée indéterminée d'opération cnucols par l'entreprise, aevc l'indication des opérations qui y ont donné lieu.

Article 3.2 - Contrat à durée indéterminée d'opération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le cnraott à durée indéterminée d'opération est un cotnrat de trvaial colncu puor la réalisation d'une msision précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnot la durée eacxte puet être amenée à vierar par raroppt aux prévisions ponauvt en être fiates à l'origine. L'achèvement de l'objet puor lqeuel il est cnlcou ne met pas fin au cnarott automatiquement, mias ctostiune une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le cratont à durée indéterminée d'opération obéit aux règles aepcalibpls à tuot cnatrot à durée indéterminée, suos réserve des dtssoiipnios ci-après*(1)*.

(1) La cicuosnlon de catnorts à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un balin de ce dotipssiif srea effectué par les pitrneareas sacoiux cruoant 2023 aifn de décider du reourcs à ce catrnot au-delà de ctete date.

3.2.1. Cas de recours

Le canrott à durée indéterminée d'opération puet être clocnu eiexvuelnmcst dnas le cdrae d'une opération spécifique, d'ordre itnmouiqrafe (évolution d'un système d'information, iatmtriisnoafon de procès ?), iimmebilor (constructions nouvelles, ttrasfenrs ?), tenquchie (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), jdiuirque (opérations de rretaucttusiron juridique, fiosnus ?) ou crieaomcml (évolution ou ceamneghnt de cpnceot ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, crsnreoopd à une opération d'une iortmcpnae sfisufnate puor deonnr leiu à cisaltntooun du CSE dnas le crdae des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad avant la décision de msie en ?uvre efievfcte du projet, ou, s'agissant de proejt immobilier, puor dennor leiu à une ddmeane de preims de construire.

Le conartt d'opération puet être lié à une ou prieuusls étapes du porejt (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au preojt dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un pjreot avant que n'ait eu leiu la cntatsuoilon du CSE rvtaeile à ce perjot ne pivre pas de jsfoititciuan les ctotnras cclnuos lros de ses premières phases, dès lros que son irapmotnce arauit justifié ctete caolttsiunon s'il avait été pivuursoi à son terme.

Le cnrtoat à durée indéterminée d'opération est réservé aux eilmpos dtemiencret liés au prjoet et ne puet cneecnror les eomlpis ralifets à son eiioptxtolan ultérieure une fios sa msie en ?uvre tomleenatt achevée. Au rarged de son objet, il ne puet corncener que des eimlops dnot la pesée en altipociapn de la citsfsaicaolin clnennenivoltoe coiudnt au mmnuiim au neivau V.

Il puet être cnolcu par tutoe erentrspie apiqalnput la présente coientonvn cecoiltlve nationale, qeul que siot son effectif.

Un catnrot de tvarial à durée indéterminée de driot cmumon de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un cantrot à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot memnot en catornt à durée indéterminée de diort commun.

3.2.2. Cnroatt de travail

Le coartnt à durée indéterminée d'opération est oabioemnerilgtt écrit. Ourte les minnetos fnraugit à l'article 3-1 ci-dessus, il idnique expressément l'opération dnas le cdrae de lauelqle il est conclu aisni que la miisson confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci prroua cnuetisotr une cause réelle et sérieuse de licenciement.

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

3.2.3. Satutt du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié titlraiue d'un ctranot à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, solen le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en piaucetlrir le cas en matière de fmtoriaon pfineoseoslnrle dnas le crdae du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la diissotopin spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, asini qu'en matière de durée du tairavl ou en matière de règles de rémunération, y cripoms le cas échéant de rémunérations vrabielas ieiniedldvlus ou collectives, soeln sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités scloaeis et cuteurllles dnas les mêmes conditions.

Toutefois, cptmoe tneu des spécificités du ctornat à durée indéterminée d'opération, le saliare mnuimim cnoevinnontel aciplpalbe au salarié est cueli cosprroenandt à sa ctsioiafcalisn majoré de 8 %.

3.2.4. Rputure du catnrot à durée indéterminée d'opération

Le conartt à durée indéterminée d'opération prned fin dnas les mêmes cinonitdos que tuot crnaott à durée indéterminée, suos réserve des particularités siaunvtes :

a) Ruuprte à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en aicptpoialn de l'article L. 1236-8 du cdoe du taivarl :

Lorsque la rputrue iineentvrt dnas ce cadre :
? elle ne puet auotibr à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est dnoc si nécessaire fixée en conséquence, snas puivoor être inférieure à 2 mois. Cttee dotiispoisn ne fiat pas oblastce à une durée de préavis puls luonge prévue calcoemnletuentrt ;
? le monantt de l'indemnité cteennlnvilnooe de linenemeicct prévue aux axeenns I, II et III de la présente contveinon est majoré de 20 % ;
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à cmoeptr de la fin du contrat, puor tuot elmpoi dbisnpolie coopadenrsnrt à sa qualification, ou à une nvllouee qluacfoiatiin qu'il aiuart aiscque entre-temps et à partir du mmenot où il en arua informé l'employeur ; la lettre de liceeniencmt monnniete cttee priorité. À cet effet, lrqsoue la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ne lui a pas prmeis de bénéficier d'un eiterentn professionnel, ou si celui-ci dtae de puls de 1 an, un entriteen pieseonronsfl a leiu au puls trad au cruos du préavis aifn noetmanmt d'examiner aevc le salarié les petversecips qui pronaeuirt s'envisager dnas l'entreprise.

b) Iopreutirntn anticipée du prjoet :

Sans préjudice de l'application des dspisitonios de l'article L. 1236-8 du cdoe du travail, en cas d'interruption anticipée du pojert au cuors des 6 piemrres mios saviunt l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, aifn de grtaainr au mnios cette durée d'emploi au salarié tuiitarle d'un caortnt d'opération dnas le cas où le prjeot n'est pas mené à son terme.

c) Auetrs cas de ruutpre :

Les areuts cas de ruprute du coratnt d'opération (démission, licenciement, rutrpue coeilnvtennlnoe ?) obéissent aux règles de driot cmuomn du coantrt à durée indéterminée, tnat légales que conventionnelles, sloen la catégorie peilsnfnrolseoe du salarié.

3.2.5. Puiutrsoe du contrat

En l'absence de rruutpe du fiat de la réalisation de l'objet notifiée dnas les 3 mios snaivut celle-ci, la clsaue qui en prévoyait la possibilité devneit caquude et le crontat dnveiet un cnotrat à

durée indéterminée de driot cmomun ; les règles spécifiques au crnoatt à durée indéterminée d'opération csesent à ceoptmr de cette dtae de lui être applicables.

3.2.6. Itaoinromfn du comité sicaol et économique

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

Article 3.3 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le caorntt de trvaial à durée déterminée ne puet être cclnou qu'en présence d'un cas de rrecous autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, suos réserve des particularités suivantes, qui en alicioppatn de l'article L. 2253-1, 7o, du cdoe du tivaarl se stisunutbet aux dpintsoioiss législatives cartdesnnproeos en matière de durée du contrat, de revnmteeeulolns et de délai de carence.

3.3.1. Durée du crantot à durée déterminée

La durée mxailame du caorntt à durée déterminée est clele fixée par le cdoe du travail.

Le nbrome miaxmal de rnlenlueeveomts du crntoat est fixé à trois.

Le ctoanrt à durée déterminée conlcu puor rcmepelar un salarié anebst ou dnot le crotnat est sneupdsu (ou plusieurs, si les texets le permettent) puet être renouvelé aunatt de fios que nécessaire tnat que l'absence torirempae se poursuit, qlelue que siot la durée de celle-ci.(1)

Afin de feilctiar le router du salarié qui a été absent, le treme du cntroat à durée déterminée de rnceelmepamt puet être reporté dnas les lteiims suivantes, décomptées à praitr du reotur eecitfff du salarié remplacé et en fcontoin de sa durée d'absence :
? puor une aencbse inférieure à 1 mios : jusqu'à 3 juros de travail, durée portée à 1 smaiene en cas de rmlmaeeecpnt d'un memrbe d'encadrement ;
? puor une acsebne d'un à 3 mios : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 sneeaims puor le rmemnpacleet d'un mebmre d'encadrement ;
? puor une aebcnse au-delà de 3 mios : jusqu'à 2 semaines, durée portée à 4 smaenies en cas de ramlmepeenct d'un mrembe d'encadrement.

3.3.2. Délai de carence

Le délai de crecane est la durée maminile séparant duex crtaotns à durée déterminée portnat sur le même psote (poste qui, au sien de l'établissement, prtoe sur le même ctnoenu au sien d'un même rayon, équipe ou service), aevc le même salarié ou un autre.

Il est convenu, en aoiaicppltn de l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, de fixer la durée du délai de carence, exprimée en juors calendaires, au qarut de la durée cndelariae tltaoe du ctanrot expiré, remlleeevnonut éventuel inclus.

Le recpset des miofts légaux de roeucrs au cnrtoat à durée déterminée ctunsoiantt une gatanrie ssifunfate de non-utilisation de ce crnaott en sottbiuuistn de cnorttas à durée indéterminée, il apparaît que le délai de cnaerce puet représenter une difficulté puor l'entreprise (en praielcuitr lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement juaitfsint le recours au CDD), snas atppreor de gianatre supplémentaire au salarié ? viroe puet pievrr un salarié ou un dmneeuadr d'emploi de la possibilité d'effectuer des herues de traaivl puatnort dopniislbes ; il est par conséquent décidé, en appicitoaln de l'article L. 1244-4 du cdoe du travail, que le délai de ccnreae n'est pas aplilbpace dès lros que l'un des duex ctrotnas scsescufis est cnolcu dnas l'un des cas suivants, ou que les duex le snot :
1. ? Remplacement, dnas les cas visés au 1° de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
2. ? Asoceiecnmrst trmarepioe de l'activité de l'entreprise.
3. ? Exécution de taaurvx uetgnrs nécessités par des msueres de sécurité.
4. ? Eimplos à caractère soianisner définis au 3 de l'article L. 1242-2.
5. ? Rpmnmaleeect de l'une des pseronens mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
6. ? Caorntt à obejt défini du 6 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
7. ? Lsoqrue le cntraot est coclnu en aoacitiplpn de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du cdoe du travail.

Le délai de ccrneae n'est pas non puls aaplblpcie losuqre le salarié est à l'initiative d'une rrputue anticipée du contrat, ni lrqosue le salarié rfuese le rvlelnenemueot de son contrat.

3.3.3. Emucbhae à l'issue d'un crtaont à durée déterminée

En cas d'embauche d'un salarié en croantt à durée indéterminée à l'issue d'un ctanort à durée déterminée, la durée du crtaont à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est psrie en cpmote puor le caclul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dnas la foinoctn prévue au ttire IV. Puor l'application du présent article, l'embauche est considérée comme iaretnnvent à l'issue d'un CDD si elle a leiu mnois de 1 mios svuaint son expiration.

(1) Alinéa exlcu de l'extension en tnat qu'il est crrnitoae aux doniopssiits combinées des arteclis L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jnaiver 2020 - art. 1)

Article 3.4 - Travail temporaire

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Sauf dosostipiin légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 riaevlets au conatrt à durée déterminée snot aleippaclbs au coatnrt de tvarail temporaire.

Article 3.4 - Contrat de travail temporaire

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Sauf diissitoopn légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 rielvtaes au cnratot à durée déterminée snot apipllcabes au crtaont de tavairl temporaire.

Article 3.5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout salarié bénéficie d'un srialae miunimm hiérarchique meunsel (ou annuel, dnas les cdniitoons prévues à l'annexe « Saeirals mnimia » de la présente convention) gtraani en ftniocon de son navieu de cialiicstafson et de sa durée de travail, suos réserve des diotnissoips législatives ou réglementaires peorrps à catnreies sioatnitus (alternance en particulier).

Ce saralie miiumnm mnuseel gtaarni est fixé puor une durée eivffecte du tvraail cenarnprsoodt à la durée légale de 35 hereus par semaine, et à 151,67 hueers mnleulsees en acpopiilatn de la règle de mensualisation, solen lellquae le sailare mueensl est le même cqhuae mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nrombe de juros de tavairl qu'il coortmpe et est par conséquent calculé sur la bsae de 52 semaines/12 mios ; il est calculé pro rtaa tipmoers en cas de durée inférieure suos réserve des règles aacplpbeils à l'activité réduite ou aux abenescs indemnisées.

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

de commissions, le saarlie mmniium s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du tiarval eftcieff s'ajoute cllee des paesus payées dnas les cindtionos prévues à l'article 5.4 et à l'annexe « Serliaas mnimia ».

En principe, suaf si des ditsipoosnis sur la durée et l'aménagement du tepms de taiavrl en dnseipost autrement, toute hruee ou frctaoin d'heure effectuée au cours d'une saminee cviile au-delà de 35 herues srea payée en puls de la rémunération mensualisée aevc application, le cas échéant, des mrnitaaoojs puor hruees supplémentaires. Les moaojritnas de slaraeis liées à un événement itenaenrnvt en fin de mios civil, snot calculées et réglées aevc la piae du mios suivant.

Toute herue ou fciaotrn d'heure non effectuée en deçà de 35 heerus dnas une snmiaee ciilve entraîne un atbneatemt au ptarroa de la rémunération mensualisée, eeicxpton fiate des aescnbes dnot le peianemt est prévu par la loi ou par la présente centooivnn collective.

La rémunération du pseoennrl à tmpes piratel cesrdoonpanrt à l'horaire régulier prévu au caorntt est mensualisée saivnut la frmolue apllpbiace au psrneoenl à tepms complet, les heures en sus étant payées, en puls de la rémunération mensualisée.

Le pnemaiet de la rémunération srea effectué une fios par mois. Les meembrs du persneonl qui le ddnoreamnet theooncurt un acoptme de quinzaine.

Article 3.6 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les salariés ont diort au pnieeamt d'une prmie alnleune dnot le veneesmrt purroa s'effectuer en une ou prelsiuus fios au curos de l'année. Dnas le cas où la pmire est versée en puseluirs fois, le ou les veemnrsets précédant le slode csentnuitot une aacvne rruesaoblmbe si le salarié a quitté l'entreprise aavnt la dtae de vmeersnet didut solde.

Cette pmire ne fiat pas ptriae de la rémunération toatle rnteuee puor le cluacl de l'indemnité de congés payés.

Les cioonndits d'attribution de cttee pirme alennule snot les saetviuns :

3.6.1. Un an d'ancienneté dnas l'entreprise au mneomt du versement, l'ancienneté étant appréciée dnas les citoindons fixées à l'article 3.13 de la présente cotninvoen collective. En cas d'ouverture de l'établissement en curos d'année, la cdointion d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prmie srea versée au porarta du tpems de présence ;

3.6.2. Être tiutailre au moment du veeenrmst d'un coantrt de tviaral en vigueur, ou sdnespuu diupes minos de 1 an.

Cette cinoodtin n'est tuofeiots pas aipalpbcle en cas de départ à la rtatreie ou de msie à la retraite, de décès, de leeimniccent économique, ou de départ en congé non rémunéré seaupsdnnt le caortnt de tiraval ou de ruetor d'un tel congé irenvtaennt en crous d'année. Le manontt de la prmie srea calculé pro rtaa temporis, et égal au 1/12 du sarilae burt de bsae (taux horirae x normbe d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2e alinéa de l'art. 3.6.4) au cruos de la période sevarnt de référence puor le cuclal de la prime.

3.6.3. le mnatont de la prime, puor les salariés qui n'ont pas fiat l'objet d'absences arteus que ceells énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du saailre mnuesel de bsae de noebmrve (heures supplémentaires eeenlenxotlipcs exclues) :
a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
b) Ascnebes rémunérées puor reehrccbe d'emploi (art. 3.9) ;
c) Abecsens puor congés payés (art. 7.1) ;
d) Aeensbcs rémunérées deus à l'utilisation du cpotme épargne-temps (art. 5.17) ;
e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, aeebsncs autorisées puor ccnoasrtneics de flilame (art. 7.5) et puor sgeonir un efnnat mdaale (art. 7.6.9) ;
f) Acenesbs puor mildaae ou anieccdt du taviarl anayt donné leiu à complément de srlaaie par l'entreprise en alpiotapicn des règles de la présente ciontevonn ;
g) Ancesebs deseivrs autorisées par l'entreprise, dnas la ltmiie de 10 jruos par an.

3.6.4. Puor les salariés dnot les aecesnbs anourt excédé celles prévues au pniot 3.6.3 ci-dessus, le matonnt de la pimre srea égal au 1/12 du silraae burt de bsae (taux harorie x nmbore d'heures payées) perçu au cours des 12 mios précédant le mios de son versement.

Toutefois, puor la détermination du 1/12 du silraae burt de base, il y a leiu de considérer cmome anayt donné leiu intégralement à rémunération :
a) Les acsneebs puor eicrcexe du mnadat scnidyal visées à l'article 2.2 de la présente coeotvinnn ;
b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption aisni que la durée légale du congé de paternité ;
c) Les anbseces deus à la maldaie ou à un andcecit du taarvil anayt donné leiu à complément de salirae par l'entreprise en apatpiloicn des règles de la présente convention.

3.6.5. Puor les salariés à tepms partiel, il cnovneit de se référer aux dsiootnsiips particulières fixées à l'article 6.4.3 du tirte VI.

3.6.6.En aicpliptaon de l'art. 1.3, 2e alinéa de la présente convention, il est expressément cnovneu que cttee pmrie aenullne ne diot pas vneir s'ajouter aux pimres versées dnas critenaes eeresrptins en une ou plesiuurs fios dnas l'année, et qullee que siot l'appellation de ces pimres (par emexple : pimre de fin d'année, gratification, pirme de bilan, pmrie de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la prmie d'ancienneté là où elle existe, des pmires de rmdneenet et des pirems de productivité), dnas la muesre où le ttoal des permis versées est d'un maontnt au moins égal à culei fixé aux pntois 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.(1)

Si la prime versée dnas ces errtspenies est d'un mnntaot inférieur à cluei résultant de l'application des pionts 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise drvea la compléter à croeccnunre de ce montant.

Les ciinntoods d'attribution en vgueuir dnas les ereptisnres qui aoecdncrt une prime d'un mnontat supérieur à culei fixé aux ptnois 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne snot pas modifiées en alicappotin du présent article.

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

Article 3.7 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les enitrsereps ont l'obligation d'adhérer à une ititsiotnun du régime AGIRC-ARRCO dnas les cnotnidios prévues par ctete institution. La répartition des ctostoiains eupmoerlys et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour cette adhésion les ertpnieesrs aniqapplut la présente cenitvoonn cltovelice relèvent du « répertoire prnfosneoeisl » prévoyant un rattachement, dnas les ciniotndos prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

Article 3.8 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le btleiuln de paie, qu'il siot rimes au salarié ou établi suos fmore dématérialisée, dreva ctomerpor les moitenns frignaut à l'art. R. 3243-1 et svtnuais du cdoe du tvriaal ; il précisera namnomtet l'intitulé de la présente cnvetioonn et de l'identifiant de la ctovenoinn cvilloctee (IDCC 2216).

Le blitulen de piae ou un dumcenot annexe, selon les cas, sret de suporpt à l'information que diot roeceivr le salarié sur centairs

droits : ropes compensateur, pitoaacrpiitn et intéressement notamment. Il diot ctoerpmor en caractères appaertns une mnoetin iniatnct le salarié à le cosrveenr snas ltiamiotin de durée.

Conformément aux dioptsoisins législatives :
? l'exercice du diort de grève ne diot faire l'objet d'aucune mionten particulière sur le bileutln de piae ;
? puor les salariés exerçant une activité de représentation, la nrutae et le mtnanot de la rémunération de ctete activité donevit fgeiurr sur une fihce annexée au bueiltln de paie.

Article 3.9 - Préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Dans le cas de rtuprue de carontt de taravil à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, suaf cas de fuate gvare ou de froce majeure, est fixée puor cuaqhe catégorie prilsoonnselefe dnas les aeenxns prévues à l'article 3.1 ci-dessus. Il est en de même puor les aasotnuriitos d'absences puor rehccehre d'emploi.

Article 3.10 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout salarié qui est licencié alors qu'il ctpmoe 8 mios d'ancienneté iemtoirrpnune au sceirve du même epmeyulor a droit, suaf en cas de ftuae gvrae ou lourde, à une indemnité maiimlne de licenciement, dnas les cnitdnioos fixées par la législation en vigueur. Dnas tuos les cas où cette indemnité légale est mnois folavarbe puor le salarié, elle est remplacée par l'indemnité cnolnnloenveite de lneeiimccnet prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

Article 3.11 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les dtpooisiinss raletievs à la msie ou au départ à la riretate à l'initiative de l'employeur ou du salarié snot précisées dnas les aenenxs prévues à l'article 3.1 du présent titre.(1)

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dmdeane anvat le ponit de départ du délai de prévenance, le monantt des drtois à indemnité auuqxels il puet prétendre soeln qu'il dednmae à pitrar à la rtaitere ou qu'il est mis à la rttearie par l'entreprise sleon les coontiidns prévues par la loi, anisi que les conséquences que le choix epomrte en matière filsace ? impôt sur le reenvu ? et de cittnsooias de sécurité sociale.

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

Article 3.12 - Rupture conventionnelle homologuée

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

La rrtuupe cnenlnoetiovlne homologuée pemert à l'employeur et au salarié de cvnnioer d'un cmumon aroccd de la rurtupe du crtnaot de tvraail à durée indéterminée dnas les cnoidoints prévues aux alrictes L. 1237-11 et situnvas du cdoe du travail.

La rpurtue cnlennioltnevoe ne cutnsotie ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une cieonntovn signée par l'employeur et le salarié et est simosue à une hoatgmoolion de la dirocetin régionale des eensrepitrs de la concurrence, de la consommation, du taraivl et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à gintraar la liberté de censentmenot de cnhcaue des parties.

La rputure clnvolintnoeene homologuée dnnoe dirot au veesmernt d'une indemnité spécifique qui ne puet être inférieure au mtnoant de l'indemnité légale de lnminceceiet ou si elle est puls fvaaorlbe l'indemnité centvlilnnneooe de licenciement.

Article 3.13 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

3.13.1. L'ancienneté dnas l'entreprise à laqluele il est fiat référence dnas le cdrae de la présente ctiovonenn covietlcle diot s'entendre du tepms pnnedat leequl le salarié y a été occupé d'une façon continue, qleuels que pinsesut être les moaiictionfds suneurves dnas la nrtaue jidiruuqe de celle-ci.

3.13.2. Snot considérées cmmoe tpmes de présence dnas l'entreprise, puor le caulcl de l'ancienneté :
a) Les acebesns puor congés payés ou congés eptiencnxoles prévus par la présente cvooenitnn ;
b) Les anceesbs rémunérées deus à l'utilisation du copmte épargne-temps ;
c) Les acsenbes puor maialde et puor acdinect du trajet, dnas la lmitie d'une année muaximm ;
d) Les aescbnes puor acecdint du trvaial et mdiaale professionnelle, qlulee qu'en siot luer durée ;
e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ansii que puor la moitié de luer durée, ceells résultant du congé paetnral d'éducation ;
f) Les aenbecss résultant du congé-formation obtenu dnas les coidtoinns légales ;
g) Les périodes miairlteis obligatoires.

3.13.3. Losruqe le tvarial arua été inomtrrpeu puor lmecceneniit cceltolif ou individuel, suaf puor futae grave, les différentes périodes passées dnas l'entreprise se cunlemut puor déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, suos réserve que l'intéressé ait répondu freaolenmbvat à la première ptosrpiooin en ce snes dnas des cionodints d'emploi équivalentes.

Titre IV : Classifications des fonctions

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La cotifilsasiacn cistntuoe un cdare commun à l'ensemble des eernetisprs de la bcanrhe ; un tel cdare diot tuot aatnut gitaranr une cohérence professionnelle, que rpeestcer la liberté d'organisation des enersptires et faeiltcir l'adaptation de celles-ci aux évolutions de luer environnement. Par le ciohx d'une csstcfliiaiaon des fonctions, indépendante de la manière dnot eells snot tenues, les paieranters saicoux singneoult à la fios la légitimité de la bhcnrae à fixer les règles de hiérarchisation des emplois, et la responsabilité de l'entreprise dnas la vasaltoiiorn des compétences en son sein.

Les ptarraeiens socuiax ont par areluils porté une atetnotin particulière à la qsetuoin de l'égalité etrne les salariés sloen luer sexe, naemmnott en s'interrogeant sur la neutralité des critères clnsaatss et en rrhcaenhect si des biais pevoiunat être relevés qui entraîneraient des dsamiiiricontns ernte les feemms et les hmmeos trlviaalnat au sien des enrpsiertes de la branche. Après un emaexn approfondi, ils n'ont pas identifié de drocaiimniitsn dticree ni ideirncte résultant des critères pirs en cpomte dnas la pesée des ptoess ou des règles de ciocastlifisan retenues. Ils repenallpt que l'égalité pfessonirnlolee etrne les fmemes et les hmemos rspeoe esllsemieenntet sur la mixité au sien de cquhae emploi, et que le mécanisme de ccstlioasiaifn des eopmlis ne puet suppléer une mixité insnisaftufe par une vooilsatairn de ceatienrs fooncints qui ne riaoserpet pas sur l'analyse de luer contribution.

Si la casliistaicfon puet également denonr leiu à la cunioclson

d'accords au sien des eietrnspres ou groupes, il est rappelé que de tles adrcocs ne puenvet abotuir à un cslmnseeat qui ne sireat pas au monis équivalent à cluei résultant des présentes dispositions. Les peiaanretrs soicuax saneitairgs atnirett également l'attention des négociateurs d'accords d'entreprise qui compléteraient la présente classification, sur l'exigence de gntiaare d'une égalité de treitmanet entre l'ensemble des salariés.

Article 4.1 - Fonctionnement de la classification conventionnelle. – Principes

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La présente cosiiitlsafacn cinnnnlteloeove met en ?uvre cniq critères classants, considérés par les praietreans souaicx siatanrgeis cmmoe prmeettnat de mesurer, puor cuqahe fntioocn existante, la crniiutootbn tnat immédiate que dnas la durée, au foecinnomnentt économique de l'entreprise : les csnscainoaens nécessaires puor eerecxr la fonction, les aitputeds qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son neiavu d'autonomie.

Chaque critère canslsat cmoortpe six degrés possibles. Au sien de l'entreprise, teouts les fnotocnis donevit être pesées, de manière à être positionnées puor chuqae critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte. Ctete pesée détermine un nmobre de pintos par critère, le toatl des pnoits de la ftinoocn déterminant son neivau de classification.

La pesée prned en comtpe le ctnoneu de la fonction, tel que ce contenu se caractérise dnas l'entreprise, et indépendamment des peseonrns qui excrenet l'activité : la cltisocfaaisin ptore sur des psetos et non sur la manière de les opuccer ou sur la qualité du tavairl de luer titulaire.

Chaque critère est analysé indépendamment des aurets : le fiat qu'une ftooincn siot positionnée à tel ou tel degré puor un critère donné ne détermine pas son pmoeonniniestt puor les aeturs critères.

Les critères n'ont pas tuos le même poids : les prneataeris scuaoix ont affecté cuhacn d'eux d'une pondération, choix tnradisaut à la fios la cturule de la bcharne professionnelle, et le fiat que cteniars critères pvneeut être peierntiamart considérés cmmoe deanvt être pirs en cmtope dnas la classification, snas puor atuant présenter une inopcmtare idieuqnte aux autres.

Les critères et chacun de lerus six degrés fnot l'objet du prhapargae 4.2.1. La pondération des critères et le nrmobe de points en résultant snot exposés au prarapghae 4.2.2. Les nuevaix de cioassticiflan qui en découlent fnot l'objet du pagaprrahe 4.2.3.

Afin de fiaitcler le tirvaal de catoiifsaclsin des salariés, des « emiopls repères » snot décrits au sien de cuqhae aexnne catégorielle (annexes I, II et III) de la présente coovennitn collective. Ces emlipos repères n'ont pas d'autre ojebt que de représenter un poemsnioenntit sdtranad de la fonction, au rrgead de ce qui lui est communément demandé. Le cnesamlest de l'emploi repère ne pirme dnoc jiaams sur la réalité de la fonction. Le fiat qu'un elmopi ne figrue pas dnas les eloimps repères, nenotmamt pacre qu'il n'est pas aaprpu comme très tqpiyue ni comme rpnreogaut de nomeurbx salariés au sien de la branche, n'est dnoc pas un oclsatbe puor opérer sa calsiiicofatsn au sien des entreprises.

Les règles de fnconnomtneeit des emiplos repères snot décrites au paghrraape 4.3 ci-après.

La polyactivité et l'exercice de fooctnnis melpliuts snot pirs en comtpe dnas l'appréciation du niaveu de ciiailotsacfsn (art. 4.5). En revanche, conformément aux vealurs de pooiotmrn slaicoe qui aeinmnt la branche, à empoli identique, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au rraged de la classification, suel l'exercice de la fnooitcn étant pirs en compte.

La catsicosfailin des epmolis ctoiutnse un carde cumomn à la profession, pmrenatett à cqahue enietsprre le développement de sa polutiiqe de gtioesn des rorsueecss hauemnis siot en usltianit la clfatoacsisiin coentvonllnenie de brhacne telle quelle, siot en l'adaptant à sa prpore stiaoitun ? aiaadopttn enxieagt un acorcd clotlecif si elle se tauridt par une mdiocitiofan de règles de cisaiialcosftn ; dnas ce cas, le cdrae général de l'adaptation frea l'objet d'un eexamn par une coismosimn ptrairaie d'application constituée au sien de l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, cttee csmooimisn srea constituée aevc des représentants élus du personnel.

Article 4.2 - Outils et méthode de classification

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

4.2.1. Critères classants

La cisfalasiocitn de cuhaqe fcoitnon se fnode sur la tuenqhcie des critères classants, par la msie en ?uvre de cniq critères qui se cleumunt et se cnnujouget : les cacnionssenas nécessaires, l'aptitude requise, les egxeicens en treems de relation, la responsabilité de la fonction, et l'autonomie qu'elle deanmde ; cquahe critère caslanst cmtoproe six degrés.

Critère 1 : cnsansinaoces nécessaires ; ce critère muerse la smome des cneosncaisnas nécessaires puor exeecrr la fooncitn et en aivor la maîtrise (formation générale, peensfosonllire et expérience).

Degré 1 : les tâches rencontrées dnas ctete foctionn snot simples. Elels dnaenmdet un aastregnsppie d'instructions piaermirs le puls suenvot de très cuotre durée (quelques jours). Elels ne dnnademet pas de casansicennos spécifiques préalables ;

Degré 2 : les tâches rencontrées snot spécifiques à la fonction. Elels dnadeemnt une firtamoon très spécifique, le puls seuonvt de cuorte durée (quelques semaines). Elels dnamneedt d'acquérir un savoir-faire peiriulatcr et sponusept une bnnoe cnnaciosanse pturiaqe des procédures de ronutie peu compliquées et standardisées ;

Degré 3 : la fotncion reiqeurt l'apprentissage d'un métier auqics par une fmroaiton préalable. Les tâches rencontrées deamendnt à sivoar sruive des procédures, méthodes ou procédés pvoaunt imiqleupr l'aptitude à ulitesir un équipement ou un savoir-faire spécialisés ;

Degré 4 : la fcoitonn rruiqeet l'apprentissage d'un métier aicuqs par une faoomirtn préalable et une expérience aiodpnfproe de son ailpatipocn dnas l'entreprise pnuoavt dnadmeer puls d'une année. Les tâches nécessitent le puls suvneot de maîtriser un équipement ou des procédures rteielmenavt compliquées ppreors à la fotnicon et une csinocsanane générale du foneeocnmitnnt du seivcre ou de l'entreprise ;

Degré 5 : la foitocnn reiequrt une bnone concssnnaaie d'un métier ausiqce par une fitmaoron spécialisée (ou une bnone foiamotrn générale) et/ou une expérience de pliuuerss années dnas l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures pproers à la fconoitn et une bnone csocnisnanae générale des activités voisines. Le trivaal nécessite une crntaeie capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustements vis-à-vis des procédures ou icuotitrnsns de l'entreprise ;

Degré 6 : la fcionton ruqeerit la maîtrise d'un emnlbese de cecnsoaasnins dnas des doneaims variés ou sur des putordis ou seirvecs complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une fmriaoton supérieure et/ou une expérience diversifiée de puesurlis années dnas l'entreprise ou le métier.

Critère 2 : aipttude riequse ; elle conpsrored aux ecgineexs de la fitnocon en trmees de capacité à réagir et à aigr fcae aux stoutniais rencontrées dnas son exercice. Les aioncts à epteerrdnrne nécessitent soeln les cas puls ou mnois de capacité à anlseyar et interpréter les situations, ansii qu'à iimeangr et ccnieoovr des sonlitous ou au conirrtae à aqupilper des procédures.

Degré 1 : les problèmes rencontrés snot reras et évidents à

identifier. Les sotinlous snot ecpteenmixilt frneiuos par des melnuas internes, par des icnsuntortis de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des ugases rcenonus ;

Degré 2 : les problèmes généralement rencontrés snot de nuarte comparable, peu variés, caimelnret identifiables. Dnas des lmietis d'actions précises, les slniutoos snot counnes dnas lures gndares lngies et apneepllt l'utilisation de méthodes de tiaarvl hubtelaleis ou l'application de tunchqiees pressoniolfenels particulières ;

Degré 3 : les problèmes nécessitent une première iigsnovattien puor être bein identifiés. Ils snot généralement des varniaets de problèmes déjà rencontrés. Lrues sluitnoos ddnmaenet une aniteottn particulière, des rchecrehes et des asenalys d'informations ;

Degré 4 : les problèmes nécessitent une première iigtitanveosn puor être bein identifiés. Ces problèmes snot variés. Leurs sitonlous requièrent sunveot du tmeps et la cltolece d'une mssae itaonrtmpe d'informations, aisni qu'un savoir-faire auqics aevc l'expérience ; elels pvenuet nécessiter l'avis de spécialistes ;

Degré 5 : les problèmes snot peu cprlaeoambs à cuex déjà rencontrés. Ils nécessitent une rcehrehce poussée puor être cmraneilet identifiés. L'information dlbnispioe est incomplète et ne lrvie pas de méthode de tiarval qnaut à la démarche pratique. Ils ddeneamnt généralement des eftofrs de rehcrcehe et des aseaynls apednpifroos dnas un daonime précis, anavt que des stonolius pisunset être conçues ;

Degré 6 : les problèmes rencontrés snot dielffeicimnt identifiables, coxlmepes et nécessitent d'intégrer de nbmersueos données techniques, hmeinuas ou économiques. Ces problèmes iuipmeqlnt sevnuot la résolution de qitueosns théoriques sur des pnpeciirs fondamentaux. Les iroimfnotans dnioibelsps snot techniques.

Critère 3 : raoilnets ; egexinecs de cncatot aevc les artuces innertes de l'entreprise (c'est-à-dire le psoerennl de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt?, ou des représentants du personnel) ou les aurctes eetrxnes à celle-ci (clients, fournisseurs, ogsmnaeirs extérieurs, collectivités locales, prvioous publics?), nemomatnt puor convaincre, motiver, mtrtee d'accord.

Degré 1 : la fcoointn rerieuqt une smpile convivialité professionnelle. La csrtooiuie oaririnde vis-à-vis des collègues est généralement stnsiffaue dnas l'accomplissement du tarival ;

Degré 2 : l'exercice de la fctoinon nécessite oomnlecaleninecst de collecter, de reuttiser et d'échanger des informations, snas les anelyasr ou les meoifidr ;

Degré 3 : l'exercice de la fcionton cssintoe fréquemment à ctloelecr et à rseietutr des informations, snas nécessairement les aenysalr ou les modifier, à des pnoeserns dnas ou hros de l'entreprise : clients, intermédiaires ou autres sieevrcs de l'entreprise. La fnooticn nécessite une adtuptie à cumuoeqinmr omnelerat des éléments putcnelos ;

Degré 4 : la fcooitnn iupmliqe de recueillir, mias asusi de ttaierr et de synthétiser des inrnoimtfoas variées et dispersées, ce qui psase par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les ctntaocs ou les irionmntafos nécessitent une bnnoe aiuttdpe à cuuoimenmqr puor être cmpoirs par des penrosens de l'entreprise ou en dhroes (clients, intermédiaires, fournisseurs?) ;

Degré 5 : la fitcoonn cisnoste cuennlmeilontet à rluieeiclr et ttraeir des itinomaforns variées et dispersées, ce qui reueiqrt une bnone capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les cctotans eeginxt une bonne attpudie à ceminuomqur oeemlnart et par écrit puor être acceptés.

Il est inrtmopat d'avoir puor cette fcntoion la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des prsonnees de l'entreprise, ou des centlis ou des intermédiaires ;

Degré 6 : cette fotoicnn egixe fréquemment de peesadrur des décideurs ienrtens ou externes. Elle ilqiumpe une frote capacité à comprendre, motiver, cionrncave et négocier. La cnincasnaose afpirnodpoe des pripiencs de cniicmoumtoan ou de vntee puet être asusi irnamtotpe que les cisanancnseos tuechqeins requises.

Critère 4 : responsabilité de la fotncion ; meruse la ciironbtuton de l'exercice de la fotinocn aux paorcnfemers de tuot ou pitrae de l'entreprise, par des aniocts innetres (dans l'entreprise) ou des aitcons eneexrts (clients, fournisseurs?).

Degré 1 : la fnitocon est constituée ensieneemsllett de tâches précisément définies, dnot l'exécution n'a pas d'effet dciert sur le fmncinotonenet d'ensemble du service. Les tvaarux réalisés répondent à des nmroes et des obcfietjs qui pmerentett une mreuse et une cercoirton immédiates du résultat ;

Degré 2 : se siuntet à ce nivaeu les fnntcoois ayant une expérience d'impact sur le fnnneooticmnet ou le résultat du svirece ou la qualité des produits. Les résultats reetsnt redmpeanit meurbasles et rebfcetaiils ;

Degré 3 : les fnnitoocs classées à ce degré snot par nurtae etniessemnelelt impliquées dnas le feionnceontmnt du service. Elles cnotrieunbt dretenicemt aux résultats et à la pmefcrronae d'ensemble du siverce et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des ojicetbfs précis et à crout terme, qui pmteentert une meruse failce et régulière des résultats généralement quantifiés ;

Degré 4 : l'impact des fnitnoocs situées à ce degré potre sur un svcerie de domsniein importante, ou sur plsuiures scevires ou gammes de produits. Le tmeps de msie en ?uvre des décisions et le nrombe de pernnseos impliquées rdeennt puls dclffiiie l'établissement d'une rltieoan dietcre etnre la décision et le résultat fanil obnetu ;

Degré 5 : le carde de la fctioonn est constitué par une piquoilte d'entreprise dnas un seetcur donné (exemple : piqiloute commerciale, piiqulote financière, pulotiqie d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rmyhte annuel. Les fcooitnns se stainut à ce degré ont généralement à paeritpicr à la définition des ojietcbfs et à ongaeisrr l'activité puor luer prorpe entité ;

Degré 6 : la fitonocn se réfère dmeecienrtt à la stratégie de l'entreprise. Elle a puor msision de définir et contrôler une poiuiqlte d'ensemble puor un seuectr ou un établissement de l'entreprise. Les ftnnoicos cndaseoropnrt à ce degré snot dnieecrmtet jugées sur les résultats d'ensemble du seetcur et sur luer conformité à la stratégie de l'entreprise.

Critère 5 : nivaeu d'autonomie de la ftoincon ; ciohx à eftfeceur sur les actioncs et les moynes à mttere en ?uvre puor ecxeerr l'activité et en réaliser les objectifs.

Degré 1 : aqlpupier aevc rgieuur des cnsngeois précises ;

Degré 2 : oasengirr son taviral et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à pitrar d'instructions sur la façon de fiare et les résultats à atteindre.

Degré 3 : élaborer des praogmemrs de travail, cihisor des méthodes/procédés, à pirtar de normes, de résultats et de myoens définis ;

Degré 4 : élaborer des praegrmmos de travail, cihsior des méthodes/procédés, pnderre des iiienaittvs ou otieoniartns influençant les résultats de son domaine, en pacipanirtt à la définition d'objectifs et de meoyns ;

Degré 5 : conoecivr et réaliser les aticons nécessaires à l'atteinte des résultats dnas le cdrae de divteecris générales et de bgdeuts ;

Degré 6 : définir, puor une fnictoon ou un établissement important, la stratégie et les politiques, pnfailier et sevpeuirsr les aniocts à court, meoyn et lnog termes.

4.2.2. Évaluation de la foicotnn et aitiotutbrn des points

Chacun des 5 critères calsantss rtuenes est pondéré :

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

La glirle d'évaluation ci-dessous arutitbe à cauhqe degré de chuaqe critère un nbrmoe de ptoins en fnoitocn de la pondération des critères.

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

4.2.3. Nviauex de classification

La somme des ptnois onbteus puor chaque critère donne un nobrme de pntios coiprms entre 100 et 600, qui permet de pnoeotiinsr la fnooictn au sien de 9 niveaux. Cachun des 9 niuavex regrpuoe des fcotoinns dnot l'évaluation donne un résultat colramabpe qeul que siot le métier exercé (commerce, logistique, administration?), dnas une ftrcthuoee homogène de 55 points.

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

Au rraegd des critères de classification, les nievuax pnveeut être sinmutecencct définis de la manière svatuine :
? niaveu 1 : exécution de tvraaux smipels ne nécessitant pas de cscnasienonas préalables particulières ;
? nivaeu 2 : exécution de tarauvx impqluinat un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des drciitvees précises ;
? nvaieu 3 : exécution de tvaruax qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise pnefsielslonroe ;
? naievu 4 : exécution de tavraux hutamenet qualifiés, aevc la possibilité suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de cnroidue des tuarvax d'exécution ;
? naeivu 5 : ptiataicioprn à la définition des prgmamores de tvaaril et à la réalisation des obecijfts de l'établissement ;
? naiveu 6 : élaboration des prmegormas de tvaaril et cihox des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moenys définis ;
? nevaiu 7 : paictraipiton à l'élaboration des ofjbciets et à la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service) ;
? navieu 8 : responsabilité du choix des myenos et de la réalisation des ofjitecbs ;
? niveau 9 : piraptciotain à la définition de la ptiilquoe de l'entreprise.

Article 4.3 - Les emplois repères

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Les « foitoncns repères », ou « eoplmis repères » snot destinés à feialctir la msie en ?uvre de la casiifaiostlcn ; ils ont une vaeulr indicative, y corpmis dnas les appellations, et cnnpodrrseeot au pinmntonoieest de la fiocotnn au rrgaed de son cotnneu le puls communément rencontré dnas la profession, satdarnd qui n'a pas nécessairement vcoaotin à se vérifier dnas tuteos les entreprises. En cas de particularités au sien d'une epernistre qui aaruinet une iecnindce sur le nmrobe de pontis résultant de la pesée du poste, le pmeeoininstnot etecffif de celui-ci est à adtaper en conséquence.

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

La ctsicfasiaolin des elopmis repères résulte du pnomnistoeinet des ftcnnioos concernées au rrgaed des cniq critères de classification, et pnred en comtpe les règles de bsae savunteis :

? dnas une filière déterminée, tutoe finootcn d'un neaivu donné ilnuct l'exécution des tâches des fitnocnos des nuivaex inférieurs ;

? l'exécution à trtie exneeotnicpl de tauravx aeennxs renlevat d'une aurte fotiocnn repère puet être riuseqe ;

? chquae salarié :
?? asusre en pnenaremce la propreté de son potse de tvarial et l'entretien couarnt du matériel qu'il uitlsie ;
?? veille, par son action, à arusesr la sécurité des clients, de ses collègues de trviaal et la sienne pprore ;
?? contribue, solen les cesnognis reçues, à la ltute cntroe la démarque iocunnne ;
?? piartipce au recepst des réglementations pnfesoreeoslilns de tteuos nraeuts cnecnnoart son activité ;
?? peut, qules que seniot son csesanmelt hiérarchique et la filière dnot il relève, être amené à prepaiitcr aux opérations d'inventaire ;
?? puet être amené à ercexer un rôle de fueoartmr ;

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

Le dceiiprstf des tâches des ftcninoos repères est sccunict : les fntoncios repères coemtrpont dnoc des activités non énumérées qui fnot néanmoins pritae de l'exercice du métier. Par exemple, au rgraed de la généralisation de l'utilisation de matériel informatique, il n'en est pas fiat systématiquement monietn dnas la dtrocipesin des fcooitnns repères.

La lsite des ftooincns repères et luer ceasmsnelt fniuregt dnas les axnnees prévues à l'article 3.6 de la présente coonteivnn (annexes I puor les oreruivs et employés, annxee II puor les ategns de maîtrise et techniciens, anxene III puor les cadres) ;

Dans la mesure où les eiolpms repères cietuonntst une illustration, la ltise de ces eoplmis n'a pas vctoiaon à l'exhaustivité, et le fiat qu'un eoplmi ne fiugre pas dnas la lstie n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les enerstpiers snot en tuot état de casue invitées à anelysar périodiquement si des évolutions des empolis au rregad des différents critères de ctsiclsaioafin et des degrés etntxsais au sien de cuhqae critère entraînent des mioindctofias de luer catioton dvenat se tdruriae par des mofitadicions de luer pteonisnomneit au sien des différents niveaux.

Article 4.4 - Période d'accueil dans la fonction

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

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

La glrile des sraelais mimina tneit cptmoe de ctete période d'acquisition des compétences qui ne puet excéder, période d'essai éventuelle crmisope :
? 6 mios puor les fcoitnnos classées aux nveauix 1 et 2 ;
? 1 an puor les fcotnnois classées au neaivu 3 ;
? 2 ans puor les fcnoniots classées au neiavu 4.

Cette période d'accueil n'est pas aibpcalple aux salariés embauchés à l'issue de luer cnoartt d'apprentissage ou de psnarotifilosnoiaesn lrqouse l'embauche est en roiltaen aevc la faotroimn siivue : la durée du cnoratt en acnnaretle est déduite de la période d'accueil cooasrrnpndet au nvaeiu de classification. Puor l'application de cette disposition, est considérée cmmoe une emcuahbe à l'issue du canrott en aalctnrene l'embauche qui inniveertt dnas les 3 mios de la fin de celui-ci.

En cas de piotoomrn innerte à une fniotcon de nveaiu 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée puor la fcntioon concernée est réduite de moitié.

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

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

4.5.1. Polyactivité et fitonncos multiples

Les etreispnres snot incitées à ogearinsr et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir lerus tâches et lures capacités pellensrenos et d'améliorer luer employabilité. Elle diot être proposée en priorité aux salariés trtluieias d'un cranott de taairvl à tpems parteil qui shnoaetuit une durée de tivaarl supérieure.

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

? siot de l'ensemble des tvaraux au sien d'un même steucer d'activité (entendu comme par emeplxe un suetcer du mgsaain ou de l'entrepôt) ou dnas le carde d'une même spécialité (en pcruiliaetr puor des fcntionos transversales) ; dnas ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un potse dospsaint de ses pperors spécificités ; ccei cudniot à procéder à la pesée de ctete fonction, après asyalne de son cnotenu et des exgiecens que ce contenu détermine. Si les différentes fnconitos concernées csnoonrdpeert à des fooicnnts repères situées dnas le même niveau, il cinoevnt de rteeinr puor chuqae critère cnslasat la ntoe la puls élevée d'entre elles, ce qui solen le cas puet aituobr à un cenaelssmt au nveiau supérieur ;

? siot de puliseurs fnooctnis de nratue différente, au sien de différents suecerts ou spécialités, ou bein au sien d'un même seutecr d'activité ou dnas le cadre d'une même spécialité mias snas en représenter l'ensemble des tuaavrx ; la polyactivité aboutit, dnas ce cas, à l'exercice dcstiint de puulsreis fcnointos distinctes. Lursqoe ces fotcnnios snot de nveaiu différent, le salarié est classé sur la puls élevée d'entre eells s'il l'exerce au mnios 40 % du tmeps (ce culacl étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce mnois de 40 % du temps, chqaue huere de tiaarvl est rémunérée au tiarf du nveaiu cosenodnprart au tairavl effectué. Luqrsoe les foniotcns snot de nvaeiu identique, luer eirxcece n'emporte pas de conséquence au rgerad de la costiialcsfain de bahncre ; il airptpeant le cas échéant à cuqhae eeisnprrte de déterminer les modalités les puls adaptées de rsoicscennanae des compétences pvonaut en résulter.

4.5.2. Rpmmceelenats provisoires

La narute même de crtieanes fcntnoios imuiqple que les salariés qui les eenexcrt snot à même de suppléer tnotlmaeet ou ptnlalmeereit un supérieur hiérarchique en cas d'absence oocsnlceilane de celui-ci.

En dhreos des cas rvealent de l'article 4.5.1 ci-dessus, les salariés qui se vineot cnefoir pnaendt au mions 4 seamines consécutives la responsabilité d'une ficonton csnnoepdarrot à un neaviu supérieur au luer bénéficient pnrnloerotemeonpilt au tmeps passé, du slraiae miunimm gaartni à celui-ci.

Cette saouititn ne puet excéder 6 mios ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au rergad du mitof du remplacement, lgonue milaade par exemple, les conséquences qui en découlent sur le ctnaort de travail.

Article 4.6 - Évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Si en tnat que telle une csisfalocaitin ne détermine pas les évolutions de carrière et la pmoiotron pesolonsinflree des salariés, elle ne diot pas cnoteuistr un feirn à l'égard de celles-ci.

Le système de cisaoatclsinfis peermt une évolution prlslsoinonfeee à l'intérieur cmome à l'extérieur de la filière.

L'évolution pnnlesleoirfsoe se réalise par le camgenneht de fntocion quand le salarié, à l'aide nmmetaont d'une fotarimon adéquate, aequrcit les compétences et erexce des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une cfasicaoslitin supérieure.

La poimtroon interne, frote dnas le secteur, diot rteesr privilégiée, ce qui iqmiplue que l'employeur s'efforcera de firae aeppl par priorité, aux salariés de l'entreprise ateps à oecupcr les potess à pourvoir.

Afin de sctesuir les caieuddrnats internes, les erplyoumes fnroet connaître au personnel, par tuot meyon à luer cnanvocene les ptoess à pvuoiorr dnas une znoe géographique cranepndsroot au degré de mobilité atplcbeace par les salariés. Ceux-ci pneuevt spontanément siasir luer eoluymper de leurs sauhiots (région, fonction?).

Les salariés snot par alielurs encouragés à utlieisr les dvires dsioitspifs que luer orffe la foaroimtn et à se fermor tuot au lnog de luer vie.

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

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Dans la muesre où elle prmeet une mersue des exngieces du poste, snas fgier le résultat de ctete meusre à tearvrs un ptisioneonnmet impératif résultant d'une aeioalptlpn d'emploi, la caicsiaslfiotn cinetnlonlnovee iusse des présentes dpiiisootnss se caractérise par sa facilité d'adaptation aux derviess évolutions des mdoes d'organisation du tvraail et des technologies, qulele que siot la tlliae de l'entreprise. Toutefois, snas préjudice du réexamen qnnqunuieal de la nécessité de réviser les classifications, les penitearras saicoux pnorruot être amenés à mifdieor le disipiotsf ceeonvonnintl en cas d'évolutions fnnaedoaeltms de l'environnement de tariavl tncuhoat le suecetr d'activité, identifiées dnas le crade de la dqumyiane d'observation et de pvpciesotre emploi/ frootaimn définie à l'article 11.2 de la cinovnoten clcviotlee nationale, indépendamment de ttuoe périodicité préétablie.

Titre V : Durée et organisation du temps de travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent trtie a puor obitfejcs simultanés de csldooenir l'emploi, d'en fsoaveirr la création dès lros que les gains de productivité le permettent, et de gitnarar de bonnes cnintidoos de taairvl des salariés du commerce, en atpnaport le srvciee rdneu aux consommateurs, dnas un cttonxee de cunceonrrce intérieure très frote et d'expansion limitée.

Le présent ttire est apilclpbae dnas les eernpirtses ou établissements n'ayant pas cclnou d'accord ctcliolef pnroatt sur tuot ou piatre des diontssoiips qu'il comporte, après cotutonialsn préalable du comité sciaol et économique conformément aux dnistisopios légales.

En l'absence de comité scaiol et économique, les enrpeirtses ou établissements pueenvt rorecuir aux dtiisopfsis ci-dessous après introioafmn iileildvdune des salariés concernés.

Les dpiisootsnis du présent trite intègrent l'attention à la prise en cpmtoe des ooiigatbnls filaieamls des salariés. Les eesirnperts snot incitées à rhheercecr des moeds d'organisation du tiaavrl répondant aux aistniarpos des salariés (par eelmxpe siemnae de 4 jours) tuot en paetnetmrt de développer les secreivs atunetds par les clients.

Des dtiinpisooss spécifiques ont été prévues puor pdrnere en cptome la stitiouan du peneonrsl d'encadrement embauché puor eeecrxr une fonoticn snas qu'elle présente nécessairement un lein aevc le temps passé sur le leiu de travail. Si les fnoinctos d'un crdae l'appellent cronemamut à des tavraux spéciaux nemoantmt de niut ou de jrous fériés, sa rémunération teint cmpote des aategnvas accordés dnas ce cas aux aeturs catégories de pensenorl de l'entreprise.

Article 5.1 - Bilan annuel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.1.1. Blian aneunl au naeivu de l'entreprise

Chaque esrnpteire ou établissement établira, une fios par an, un bialn anenul de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de luer inedincce sur l'emploi et les coûts.

Ce bialn srea communiqué au comité saicol et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

5.1.2. Bialn annuel au neaviu de la branche

Conformément à l'article 1.6.1 de la présente convention, un balin sur la durée du tivaarl srea établi par la CPPNI au corus du deeinrr teistrrme de chuqae année.

Article 5.2 - Organisation et contrôle du temps de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

La durée du tvaairl s'entend du taarivl ecefiftf telle que défini à l'article L. 212-4 du cdoe du travail. Elle ne crepmnod dnoc pas l'ensemble des pseuas (ou coupures), qu'elles snoeit ou non rémunérées, namenmott ceells fixées à l'article 5.2.1 ci-dessous.

Le taraivl srea organisé par équipe snivuat un hraroie collectif, à soaivr :

-travail en équipes sicscuesevs ;

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

-travail par roulement.

L'organisation du taviarl par raiels ividiuldnes est également admsie de pelin droit.

5.2.1. Osraiongtain qndtoeuniie du tpems de tavrial

a) Durée mlaxmaie et ropes

La durée qnouiitende du tvairal eftifecf est au mmiuxam de 10 heures. Elle puet être portée, à trtie exceptionnel, à 12 hurees lros de la réalisation des iarietnnevs cmtabelops entraînant un surcroît d'activité, dnas la ltiime de duex par an, ou en cas de tauavrx urntges dnot l'exécution immédiate est riqesue aifn de prévenir des acitdnecs ou oensiragr des mueesrs de sauvetage.

Sauf enectoipxs prévues dnas le cdare du présent titre, le roeps qidutoein est réglé conformément aux distsoipoins de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail.

b) Coupures, puseas

Les pueass et cruuoeps snot fixées au neiavu de cauhqe esrnteprie ou établissement en fnitoocn de l'organisation du tvaaril qui y est en vigueur.

Coupures

La « crpuuoe » inomptrert la journée de tariavl de façon ctveollice (fermeture de l'établissement) ou idlliuenivde (temps iratmpi par roulement, puor le déjeuner par exemple).

La journée de tavrial ne pruroa comporter, otrue les tpems de pause, rémunérés ou non, puls d'une coupure.

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

Pauses

On eetnnd par « psuae » un tpmes de repos-payé ou non-compris dnas le tpems de présence jeunorliar dnas l'entreprise padnent lueqel l'exécution du tiraavl est suspendue.

Une psuae payée est attribuée à rasoin de 5 % du tpems de tiaavrl effectif.
Les cionoditns de psrie des puseas snot fixées au nvaieu de

cqhaue esritpenre ou établissement.

À défaut d'entente sur ce point, tuot tarvial consécutif d'au mnios 4 hereus diot être coupé par une psaue payée pisre avnat la réalisation de la 5e heure. Il est, en outre, rappelé qu'en aciploaitpn de l'article L. 220-2 du cdoe du tiaravl acuun tpems de tivaarl qeuiodtin ne puet antrtdeie 6 herues snas que le salarié bénéficie d'une psuae d'une durée miliamne de 20 minutes.

La durée des peasus et le pniemaet copsnrraodent deinvot feguirr sur une linge dcttnsiie du btuellin de paie.

Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs

Le système de pseaus prévu ci-dessus n'est pas apcipllabe aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mras 2006 qui prévoit que tuot cctndoueur diot observer, après 4 h 30 de conduite, une iteiporuntrn d'au monis 45 mietuns aavnt de crdinoue à nouveau. Ctete itriernpotun puet être remplacée par duex périodes de puase : une première d'un miuinmm de 15 mntuies et une deuxième d'un mnuimim de 30 mtneuis qui srea prsie au puls trad à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.

Les pesaus sernot dnoc pisres au cours des périodes d'interruption du tepms de cniuotde et rémunérées dnas les lmetiis prévues ci-dessus.

5.2.2. Otroiainagsn haboarmiedde du tepms de tiaavrl

Sous réserve du repscet des dsstoopiinis de l'article 5.12 de la présente ctieonovnn et après canutotsioln du comité soaicl et économique, l'horaire hddrbaioaeme des salariés puet être réparti sur l'ensemble ou seeunmelt sur ctrnieas jorus de la semaine.

Le taviral ideiunidvl ou des équipes porrua nmmanetot être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, suos réserve que la durée qudeionitne du tvarail eifctfef de caqhue salarié n'excède pas 10 hurees et que le tpems de roeps par période de 24 heeurs ne siot pas inférieur à 12 heeurs consécutives, suaf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des iertnvanies ceapbmtlos entraînant un surcroît d'activité, dnas la lmtiie de duex par an, ou de tvaarux unretgs dnot l'exécution immédiate est reuiqse aifn de prévenir des anitdcces ou oaegnisrr des mueerss de sauvetage.

En cas d'horaires individualisés organisés dnas les cnonoiitds prévues aux arielcts L. 3121-48 et stauinvs du cdoe du tiarval cootrmpnat la possibilité de reptros d'heures d'une sieamne sur une artue semaine, ces reports, ftias à l'initiative du salarié, ne dnoennort pas leiu à motijraoan puor heerus supplémentaires.

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

En apciiotlapn de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, le tmeps de tivraal puet être organisé par l'employeur suos la fmore de périodes de tivaarl n'excédant pas nuef saneimes puor les ertpenreiss ealomnypt mnois de 50 salariés et qatrue snaiemes puor les eprietnress de 50 salariés et puls ; dnas cttee organisation, ctnitsueont des heeurs supplémentaires les hereus effectuées au-delà de 39 hreues sur une même semaine, anisi que, suos déduction des précédentes, celels effectuées au-delà de 35 herues de mneoyne sur la période.

5.2.4. Réduction du tmpes de tirvaal suos frome de journées ou demi-journées de rpoes sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le cdare de la loi n° 2000-37 du 19 jienvar 2000

Les modalités de psrie des jruos de réduction du tpems de tvarial (JRTT)-lorsque la réduction du tpmes de trviaal eftfecif s'effectue suos cette forme-correspondant à tuot ou ptraie de la réduction d'horaire, snot déterminées au naeviu de cuqhae eierptrnse ou établissement. Les detas de prsie de ces JTRT snot réparties dnas le canuort de l'année clviie ou période de 12 mios consécutifs à fxier au nvieau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des saoithus des salariés, en fonoictn des nécessités de fcoienmeotnnnt de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant une ature règle, les modalités de pisre des JTRT dvoinet gariatnr au salarié le cohix de la dtae de prsie d'au mnois 30 % des jruos condrraneopst à la réduction d'horaire.

La dtae de psrie des journées ou des demi-journées est, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou de début de la période de 12 mios consécutifs, éventuellement réajustées par périodes puls cortues (3 mois, 1 mois) aifn de teinr cmpote au miuex des contingences. Si les nécessités de fnceenonomitnt de l'entreprise ipnmesot de mdfeioir les detas fixées par l'employeur, puor la prsie des journées ou demi-journées de repos, le salarié diot être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un arute délai, au moins 15 juros à l'avance. En cas de ceoaittnnrs eilnolpeeexcnts justifiées par la stoiaitun de fiat sur la natrue delelsques l'employeur diot aiovr préalablement consulté les délégués snauicydx et le comité social et économique, ce délai puet être réduit à 7 jorus calendaires.

En tuot état de cause, ces modalités de pisre des JTRT dioevnt ptteemrre au salarié à tpems plein d'effectuer le nbmore d'heures cporenorasdnt à la durée légale de travail.

Les hreeus supplémentaires éventuelles snot réglées conformément à l'article L. 3122-7 du cdoe du taviarl dnas sa vsreoin en veuguir anvat la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. L'attribution de jruos de RTT cuniodt à un lissgae de la rémunération dnas les mêmes cnnoodtiis qu'en cas de rcueors à la mitooudlan des horerais de travail.

Le nomrbe de jours de roeps qui, au leiu d'être pirs dnas l'année, pourra, conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du travail, être affecté à un ctopme épargne-temps srea également déterminé au nieavu de caquhe ernsrtpeie ou établissement dnas le rsepect des dsitioposnis légales et réglementaires. Ce nmbroe prroua ne représenter qu'une partie de la réduction d'horaire, défini dnas un aoccrd d'entreprise.

L'affectation au ctmpoe épargne-temps se frea arols seoln les modalités prévues par le régime de copmte épargne-temps alablcppie dnas l'entreprise.

Les réductions d'horaire ont également pu être appliquées, dnas les mêmes conditions, à cuex des salariés à tepms paertil qui ont souhaité une bssaie de luer haroire cotratenucl dnas les mêmes ppornoiotrs que cllees abacpilleps aux salariés à tpems plein.

5.2.5. Contrôle du temps tariavl

Sauf en cas de cocsrtienancs exceptionnelles, les eenrietpsrs dienovt aheicffr 1 seianme à l'avance les hoeirras de travail. Cet afgiachfe diot préciser la ctopimsioon naiomvtnie de cahque équipe ou les hireoars individuels.

Lorsque les salariés d'un établissement ne snot pas occupés soeln le même hoarire cclietolf de traavil affiché, la durée du tavaril de cauhqe salarié concerné diot être décomptée soeln les modalités setvainus :

-quotidiennement par esnernermetigt selon tuos myeons (badgeuse, ceaihr d'émargement, ptesonuie par exemple) des herues de début et de fin de cuhqae période de tavrail ou par le relevé du nrobme d'heures effectuées ;

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

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

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

La possibilité d'organisation du tepms de trvaail dnas le cdare d'un décompte auennl cpsenoorrd nmaulrenteelt à des activités

qui ne présentent pas un caractère linéaire ernte les snmeieas du mois, et/ ou etrne les mios de l'année. Tel est le cas du cemrmcoe et de ses secrveis d'appui, nmomneatt la logiistuqe et les centrales, cnniortats de s'adapter aux fulx de la clientèle et aux vairotnias d'activité, tuot en danvet friae fcae à des événements inopinés tles que des aenbcses non planifiées et à des taavurx ne pnuoavt être reportés (livraison, fabrication, msie en rayon, encaissement, etc.).

Dans ces conditions, le ruecors à un dsitisoipf pnratemtet d'apprécier le tepms de tivaarl sur l'année, y cpmiros dnas le carde de cndaelrreis individualisés, puet ctoeutnsir une nécessité puor l'entreprise.

Au sien des epsetnirers ne dsosianpt pas d'un accrod cecltliof de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le tmeps de traavil des salariés à tpmes colmpet puet être aménagé sur une période de 12 mios consécutifs dnas le crade de l'article L. 3121-44 du cdoe du tiaarvl et dnas le repcset des ctiondinos ci-après.

L'application dctriee des présentes dosoiitpnsis reiquret l'avis du comité saciol et économique. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

5.3.1. Pcinepirs

Dans le carde de l'organisation du taavril sur une bsae annuelle, le sieul de déclenchement des heuers supplémentaires est légalement fixé à 1 607 hruees de tarvial eitffcef sur une période de référence de 12 mios consécutifs, puor 5 seimenas de congés payés ; snot considérées cmome hruees supplémentaires les heuers de tvairal efeftcif excédant cttee durée au temre de la période. Les heerus effectuées en corus de période au-delà de 35 heuers par sanmiee ne csneonitutt pas des heerus supplémentaires.

La durée de trvaail eetffcif dnas le cdrae de l'aménagement du tepms de tiraavl sur l'année ne puet toeoitfus dépasser 44 hruees par semaine, ni 42 hreues en menoyne sur 12 seinames consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles hueres acopmclies au-delà ctosnnteiut des hruees supplémentaires payées aevc le saiarle du mios considéré.

L'aménagement du tpmes de tivaarl sur l'année ne rmeet pas en csaue les dnipotsiosis reiavlets à la durée mliimane des pgeals de tvarail cntionu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les hreues à amloccpir sronet aatnut que pobsilse réparties par journée entière ou demi-journée aifn de ptrmretee au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.

La période de référence puor l'aménagement du tmeps de tiavarl sur l'année est fixée à 12 mios consécutifs, leqsleus s'apprécient :

? siot du 1er jenivar au 31 décembre de cuhqae année ciivle ;

? siot sur une atrue période définie après aivs du comité sicaol et économique.

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

? si la msie en palce du ditispsiof d'aménagement du tpmes de taravil sur l'année itinervent en curos de période de référence. Dnas ce cas, à titre transitoire, la première période de référence srea d'une durée égale au nbomre de mios rneastt à crouir jusqu'au temre de l'année ciilve ou des 12 mios consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;

? en cas de moaoticiidfn de la période de référence en curos d'exercice, une tllee mcdfiiiatoon ne pnvouat conirude à ce que la période en curos lros de la mioifitdcoan excède une durée de 12 mois.

5.3.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes dionsosptiis les salariés à tepms colepmt tlreiuiats d'un crntoat de trvaail à durée indéterminée.

Les salariés teriutails d'un crtanot de trvaail à durée déterminée ou d'un cntroat de tairval tampieorre d'une durée intaiile d'au mnois 4 mios porornut rveleer des règles d'aménagement du temps de tiavral sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dnas ce cas, ils bénéficieront en crous de cnortat du lisgase de luer rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise aanvt la fin de celle-ci, à l'issue de luer crotant de tarival ou de luer mission, obéissent aux mêmes règles que cleels prévues à l'article 5.6.7.7 puor les salariés en cnratot à durée indéterminée.

5.3.3. Porgmiatrmoan icitvdinae et msie en ?uvre du dsiiitopsf(1)

Le cldnaeeirr idcaintif définissant les périodes de bsase et htaue activité prévues au sien de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après cuitsaolontn du comité scioal et économique, à la cansnaionsce du pnesonerl lui-même, par vioe d'affichage, 30 jrous crandeleias au puls trad aavnt l'entrée en viugeur de cuaqhe période de référence.

Cette programmation, qui puet être révisée en tnat que de boeisn en corus d'année, diot être communiquée aevc un délai de prévenance de 15 jruos clneraaieds au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du prensenol s'il en exsite et au psnoenerl lui-même.

Le nmbroe d'heures de trivaal et luer répartition au sien de la snaimee dvronet être communiqués aux salariés concernés en rseetnapct un délai miimnal de 15 jorus calendaires.

En dohres des maioiindoctfs itnreennavt d'un cumomn aoccrd enrte euolypemr et salarié, et aifn de mtneiainr les capacités d'accueil de la clientèle ou de firae fcae à la ftore réactivité qu'imposent les cnrieotants de l'activité (périssabilité des produits, aseoniioermpnnvpt des msaganis et asieiveoopnnrnmpt des rayons, capacité de sgactoke limitée ?), les haroreis de tairavl poonurrt être modifiés dnas un délai réduit à 3 jruos ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une biasse ipmrtaonte d'activité, ou aifn d'assurer la sécurité des biens et des ponenrses en cas de satiitoun exceptionnelle. La micoofaidtin d'horaires pruora cneandpet être refusée si celle-ci s'avère iocltpimnabe aevc les oaontiiblgs faalmieils impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne purroa être tneu d'accepter puls de 12 miifadoniocts par an portées à sa cnscnanoiase monis de 5 jours ouvrés à l'avance.

En cas de modification, les nouavuex heoriars snoret communiqués au pnoresnel concerné par vioe d'affichage*ou par tuot arute myoen*(2) et ce, dnas le rpecest des délais de prévenance visés aux 3e et 4e alinéas du présent article.

Dans tuos les cas, la possibilité est oerutve au salarié de setcliilor auprès de son rsepaslnobe hiérarchique un hroiare différent de cluei qui lui est demandé aifn que ses coreitntnas psoelnelners sienot prsies en compte.

En fin de période, le balin anneul prévu à l'article 5.1 est communiqué aux insotitntius représentatives du psnneeorl s'il en existe.

Les peatris sitaigaerns snunleiogt qu'il puet être ultie de procéder en scdneoe praite de période de référence à une ioitrmonafn du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le vmuloe d'heures déjà aeomccpils par raprpot à la patmagrrioomn indicative.

5.3.4. Rémunération en cas de vaiariton d'horaires

De façon à mainetnir aux salariés des rrcoseuses mseeelluns stables, l'aménagement du temps de tivaral sur l'année n'entraîne pas d'incidence en puls ou en moins sur le silarae muensel convenu, appelé « siaarle lissé ».

La rémunération visée au présent aclitre conrrseopd au slaarie de bsae versé mennelelmesut au salarié. Les éventuels éléments de rémunération punavot s'y aotejur retnest versés sloen luer porpre périodicité.

En cas d'absence entraînant le mtaiienn de tuot ou ptriae du

siaalre par l'entreprise, ce mtnaiien est calculé sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le ccuall des indemnités de lcnneimiecet et de départ à la retraite.

Le lsigsae de la rémunération ne s'applique pas aux aecbsens non rémunérées ou preeiaenltmlt rémunérées.

5.3.5. Cptmoe de cpamosineton

Un ctpmoe de ctapioesnmon est ovreut au nom de cahuqe salarié aifn de l'informer du nmrobe d'heures accomplies.

Ce cptome diot friae apparaître puor cuqahe mios de tiavral :

? le nmobre d'heures de taarvil effectuées ;

? le nomrbe d'heures rémunérées en atoicappiln du lsgasie de la rémunération ;

? l'écart msuenel etrne le nmrboe d'heures effectuées et le nbmore d'heures conroprdnaest à la rémunération lissée ;

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

L'état du cpmote de ctiopasmeonn est rtarisrnect tuos les mios sur le buletlin de piae ou sur un dcoeumnt annexé à celui-ci.

L'employeur ptroe une attiotnen particulière à l'évolution du cotpme des salariés embauchés en cruos d'exercice. S'il cotstnae l'existence d'un écart amoarnl etnre le nomrbe d'heures effectuées et le nbrmoe d'heures rémunérées dnas le cdrae du lissage, il en inmfore le salarié. Lqourse clea est possible, il prospoe les museers pmttnereat de réduire atunat que posslbie cet écart anavt la fin de la période de référence.

5.3.6. Régularisation du cpmote de ctanpeooismn

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le ctpmoe de cnpiotoamsen et reemt à cahuqe salarié concerné un dnmuecot récapitulatif iqnadniut le norbme d'heures de tarvail effectuées au cuors de la période de référence, le nobmre d'heures rémunérées asini que, le cas échéant, le nbrmoe d'heures supplémentaires constatées.

Dans le cas où la suoaititn du cotpme fiat apparaître que la durée du taviral efiefctf excède la durée légale anllnuee du tirvaal ? puor 1 année complète ? les heuers effectuées au-delà de cette durée onveurt diort à la mojritaoan légale puor hruees supplémentaires et, dnas les cdtoinions prévues par l'article L. 3121-30 du cdoe du travail, à une croeittprane oigroatlbie en repos.

Le pneamiet de ces hreeus supplémentaires et des moarotjnias s'y rrantpoapt puet être remplacé en tuot ou patire par un roeps cenoutpaemsr équivalent conformément aux dosstnipiois de l'article 5.11 ci-après. Dnas ce cas, celui-ci srea pirs à un mnomet arrêté d'un cmmoun accord ernte le salarié et l'entreprise. Les hruees excédentaires ailpccomes au-delà de la durée légale alunenle dnot le pnaeeimt n'aura pas été remplacé par un ropes camnsetopuer équivalent s'imputent sur le cinneotngt d'heures supplémentaires.

Si la suttiaoin du cotmpe fiat apparaître que la durée du taavirl est inférieure à la durée légale anlnluee puor une année complète, les hueres manaqutens ? résultant d'absences du salarié aruets que cllees autorisées par une ditoopsisin légale et cnlonenlitenove ou anyat donné leiu à complément de sraaile par l'entreprise dnas la ltimie prévue par la catégorie pinllefesrsnooe à lqaleule aippeantrt l'intéressé ? fnot l'objet d'une rtneuee sur sralaie dnas la litime du 1/10 du sarliae exigible. Les hreeus mnuntqeaas ne résultant pas d'une anecbse du salarié mias d'une pctlifniaaion inférieure à sa durée ctulnractoele de taairvl ne dnonent pas leiu à régularisation.

5.3.7. Ehacumbe ou départ en crous de période de référence

Embauche en curos de période

Si un salarié, du fiat de son arrivée en cruos d'exercice a travaillé un nrmobe d'heures inférieur à culei rémunéré dnas le cdare du lissage, les hueers meatunnaqs ne résultant pas d'absences autorisées par une dosiipiotsn légale ou convleilnenotne ou aaynt donné leiu à complément de saalire par l'entreprise fonert l'objet d'une rteneue sur salaire. Il srea procédé à cette rnuteee dnas la lmiite du 1/10 du sailare exigible.

Les éventuelles heuers de taairvl effectuées lros de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cadre du lsasgie de sa rémunération fnreot l'objet d'une régularisation sur la piae du peiemrr mios de l'exercice suivant.

Départ en cruos de période

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

Lorsqu'un salarié, du fiat de la rrpuute de son cartont de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un torp perçu est constaté au rreagd de l'horaire etvfemecfenit accompli, une coamsnopetin inerivrtdena sur les smmoes deus dnas le cadre du slode de tuot compte.

Les éventuelles hereus de tiaravl effectuées lros de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cadre du lgisase de sa rémunération fenrot l'objet d'une régularisation au momnet du sodle de tuot compte.

En cas de rturpue du corantt puor mtoif économique iavnrneetnt après ou pdnenat une période de référence, le salarié coevrsne le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dnas le cadre du lgssaie de sa rémunération.

(1) L'article 5.3.3 est étendu suos réserve du rpseect de l'article L. 3171-1 et de l'alinéa 1er de l'article D. 3171-5 du cdoe du tviaarl qui ineopmst l'affichage des hrairoes de taviral puor chaque siemane de la période de référence.
(Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)

(2) Les terems « ou par tuot autre moyen » frniugat à l'article 5.3.3 snot exulcs en tnat qu'ils coetnnvrenenit au 2e alinéa de l'article D. 3171-5 du cdoe du tairavl qui prévoit un ahacfgfie des hoerrias modifiés.
(Arrêté du 9 mai 2018-art. 1)

Article 5.4 - Forfait sans référence à un horaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Il cnnceore les crades ditregnais puor lesquels, du fiat de lerus responsabilités et/ ou de lrues fonctions, il est dflciiife de déterminer et de contrôler de manière précise le tmpes de tvriaal eetcifff en riosan des responsabilités qu'ils aenmsust dnot l'importance imlupiqe une gndare indépendance dnas l'organisation de luer travail, qui snot habilités à pnredre des décisions de façon lmaenregt aoountme et qui perçoivent une rémunération se sutnait dnas les niuevax les puls élevés pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement. Puenvet reveler de ce ffoirat après ansyale oetcjbvie des foonnicts réellement exercées :

-les caedrs reavlent des neiuavx 8 et 9 de la ciscifisaoltan des fnctioons ;

-d'autres cedars deurtirces d'établissements, dotés d'une lrgae délégation de pvioours et de responsabilités, noaemtmnt en matière sociale.

À l'exception des dtsooiipniss ritelveas aux congés payés prévues aux aerltics L. 3141-1 et sainvtus du cdoe du travail, anucue dipiissootn rtlevaie à la réglementation de la durée du tviaral n'est aclblappie au salarié dnot le crntoat de taiavrl prévoit une rémunération sleon un fiafort snas référence horaire.

La rémunération fiioatrfare est fixée indépendamment d'un

nomrbe d'heures de tiavarl effectif.

Le belultin de piae précisera que la rémunération est ftiiroafrae snas référence horaire.

Article 5.5 - Forfait défini en jours

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

À défaut d'application d'un arccod d'entreprise riatelf au frfiaot jours, ce faiorft puet être mis en ?uvre dnas les citidonnos stavieuns :

5.5.1. Salariés concernés

Le foiraft anuenl en jrous puet être cnvoneu aevc les caerds autonomes, c'est-à-dire qui dnposeist d'une atinumooe dnas l'organisation de luer eoplmi du tmpes et dnot la ntaure des foocitnns ne les cuidnot pas à svurie l'horaire ceilotclf aicpalplbe au sien du scivere ou de l'équipe à lueallqe ils snot rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du cdoe du travail.

Conformément à la loi, le frfoiat auennl en jrous est prévu au coatrnt de travail, ou dnas un annevat à celui-ci, finxat le nmobre aunnel de jorus sur la bsae duuqel le forfiat est défini. Le buelitln de piae diot friae apparaître que la rémunération est calculée soeln un nrobme aenunl de juros de travail, et iqindeur ce nombre.

L'existence à des périodicités deeirvss de creinteas contraintes, en pcrlieauitr liées à des réunions, à des rendez-vous, ou rdueens nécessaires par le bon femneoiotncnnt de l'entreprise, est inhérente à ttoue activité polrlioefsnense exercée au sien d'une collectivité de tiarval et n'est pas citnvuosttie d'une aoinmuote itasfunifnse au rarged du frioaft en jours. Toutefois, ces cetoantnirs ne dnoeivt pas être permanentes.

La rémunération diot tienr cotpme des responsabilités confiées au salarié dnas le carde de sa fonction.

5.5.2. Durée anneulle de travail

Le nbrome de juros de taraivl ne puet être supérieur, puor 5 seeinmas de congés payés, à 216 jruos par an (jour de solidarité inclus). Ce nobrme est ajusté cuahqe année en fitoconn des juros de congés aeuuql le salarié puet eeefnicftemvt prétendre et du nbmore de jrous positionnés sur la période lqrusoe celle-ci ne coïncide pas aevc la période de pisre des congés.

Les modalités de pisre des juors de rpoes ou jrous non travaillés (ou des demi-journées) snoert fixées au nievau de l'entreprise ou de l'établissement après csutnooliatn du comité sicoal et économique.

Pour un cdrae à tmpes complet, la velaur d'une journée entière de taairvl srea calculée en dsinvait le silaare meseunl par 22, et la vleaur d'une demi-journée en le dsinvait par 44.

En cas de rcitonoianen par le salarié, en acorcd aevc son employeur, à une pitrae de ses jruos de reops en caorprtteine d'une moajaortin de slraaie en aalcpiiotpn de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, les modalités snot fixées par écrit ertne les parties. Le norbme de juros travaillés dnas l'année en aaipoplticn de cet acorcd ne puet excéder 229 jours. Cette litime se ssbutuite à la limite de 235 jruos prévue par l'article L. 3121-45 du cdoe du travail. Les juros travaillés dnas le crdae de cet aocrcd snot rémunérés en sus et aissrots d'une mtrajaoion de saalrie d'au minos 15 %.

5.5.3 Iedcnecnis des absences, des arrivées et des départs en crous de période

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

En cas de départ ou d'embauche en corus de période, le nmrboe de jrous de tirvaal à réaliser est déterminé en taennt de cmpote du nmbore de jrous déjà écoulé ou rseatnt à coiurr au ttire de la période de référence et des dirtos à congés axueuqls le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté ernte le nomrbe de jruos ectfeminefvet réalisé et cleui déterminé, une aaysnle de la satotiuin est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet éventuel amtejsunet s'effectue sur la bsae de la vuaelr d'une journée ou demi-journée de tiaravl tllee que définie ci-dessus.

5.5.4. Tepms de ropes qoidtuien et haibedoarmde ; jrous fériés

Afin de gitnaarr une adltpmiue rbaslnoniae de ses journées d'activité, le salarié en faorfit jorus bénéficie d'un roeps qdtouiien d'une durée de 12 hreeus consécutives.

Il bénéficie d'un reops hdaairmedboe d'une durée de 1 journée entière, en pprcniie le damnihce (sauf dérogation dnas les cnndiootis fixées par les dtipnsisoios législatives et cetnnnvolneleois en vigueur), à llaeqlue s'ajoute(nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en prciinpe prise(s) cqhaue snmeiae ; dnas le cas où l'activité ne pritereamtt pas la pisre des demi-journées supplémentaires, ou ne la ptrtmeariet pas en totalité, le salarié dvrea néanmoins bénéficier de 36 herues consécutives de ropes au cours de la semaine, et la ou les demi-journées maqnaenuts deonvrt être priess dnas les 3 mios suivants.

Le rpeos hdradmiaoebe diot être attribué à raosin de 2 journées entières puor au miunimm 20 snaiemes dnas l'année.

Le salarié en farofit jruos bénéficie caqhue année du chômage de 6 juros fériés en sus du 1er Mai, au pratroa en cas d'année incomplète.

5.5.5. Décompte de la durée du travail

Le tpmes de tviaarl puet être réparti sur citanres ou sur tuos les jrous oevarubls de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être considérée comme cmpronotat une demi-journée non travaillée, la journée diot ne pas cormeoptr d'heure de niut au snes de l'article 5.11.1 de la présente convention. En outre, en cas de trivaal le matin, celui-ci diot se teenmirr au puls trad à 13 h 30 et être sviui d'un rpeos qideotiun d'une durée d'au mions 18 heuers ; en cas de tivaral l'après-midi, celui-ci diot être précédé d'un roeps qidoteiun d'une durée d'au mnois 18 herues et débuter au puls tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

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

Le ffaroit en jours s'accompagne d'un sivui du nborme de jours ou demi-journées travaillés et du rsepect du rpoes qodtieuin et hmbaeaoridde prévu par le présent accord, aisni que de la cghrae de travail. Ce suivi puet s'effectuer à l'aide d'un dmoencut tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Ce decnuomt fiat apparaître la qcoailuiftian de cnuchae des journées ou demi-journées du mois, répartie en qtraue catégories au muniimm : travail, repos, congé payé, ature acsbnee ; aifn d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le denumoct idnqiue également, lorsqu'un reops qitdeioun a été inférieur à 12 hreues consécutives, qleule en a été la durée. Il diot également ceomortpr la possibilité puor le salarié d'ajouter totue iritnfoaomn complémentaire qu'il jegiurat utile d'apporter. Signé par le salarié, le dmuoenct de décompte est rimes mlenleeesnumt à sa hiérarchie, rsalesbpone de son anylase et des stuies à donner, anisi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est rmeis au salarié, dnas les 3 mios savuint la fin de la période.

Au mions une fios par an, le salarié en fraifot jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un ettieernn pnrotat sur sa chgare et son audltpmie de travail, sur l'organisation du tiaavrl dnas l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation ernte son activité penosrnolieflse et sa vie peonnrselle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Un eitteernn diot également être proposé par la hiérarchie du salarié lqrsuoe le domnecut mensuel de décompte visé ci-dessus fiat apparaître des aialmoens répétées mantett en évidence des difficultés en matière de tepms de travail. Cet ettreinen a puor ojebt d'examiner les mesrues ciertrveocs à mttere en ?uvre.

Un etnrteien supplémentaire puet en oture aoivr leiu à tuot mnmeot de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rtenrnoce des difficultés d'organisation de sa chagre de travial l'amenant à des durées de tairval torp importantes. Cette aerlte diot aobuitr à des décisions concrètes.

Lorsqu'un eteritnen a été rendu nécessaire en raiosn de difficultés en matière de tmeps de travail, un bialn est effectué 3 mios puls trad aifn de vérifier que la cahrge de taairvl présente bein un caractère raisonnable.

L'entreprise puet mttere en pcale d'autres modalités de suivi que le deuconmt ci-dessus, à cnooitdin de présenter les mêmes garanties.

Article 5.6 - Forfait en heures sur l'année

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Un frfioat en hueers sur l'année (ou période de 12 mios consécutifs) pourra être mis en oevrue aevc :

-des salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fnotnocis techniques, aamrditiesnitvs ou commerciales, qui ne snot pas occupés soeln l'horaire cltlcoeif apaclbiple au sien du service, de l'équipe dnot ils relèvent et qui, puor l'accomplissement de l'horaire de travial aquuel ils snot soumis, disposent, en atiiploacpn de luer crtaont de travail, d'une cneiarte atoiuomne définie par la liberté qui luer est reounnce dnas l'organisation de luer epolmi du tmpes par roppart aux harroeis de feicoentnnnmot des équipes ou sericves et/ ou des équipements aexuulqs ils snot affectés, de tlele srtoe que luer harorie de tavaril ecefftif ne pssiue être déterminé que*a ptseirrooi*;

-des salariés non caerds dnot la durée du tepms de traiavl ne puet être prédéterminée et qui dipensost d'une réelle aomtiuone dnas l'organisation de luer empoli du temps.

Il est rappelé que totue ctnnoivoen iuldeldvinie de fafriot en heeurs sur l'année fiat l'objet d'une fomtsaoiarlin dnas le ctorant de taavril (ou dnas un avnneat de celui-ci).

L'horaire haobmdeirade myeon sur la bsae dqueul le ffiaort a été cnevonu puet varier, d'une sienmae sur l'autre, dnas le crdae de l'année, puor s'adapter à la crhgae de travail, suos réserve que siot respecté, dnas le crade de l'année, l'horaire hrdiaadomebe moeyn sur la bsae dequul le frfoiat a été convenu, multiplié par le nbmore de seminaes travaillées.

Le vulmoe myeon hamdroidbaee de tavrail sur une année ne puet excéder le vluome myeon hobieadmadre légal de tirvaal de 35 hreues majoré de 20 % au plus.

Le nrmobe de seemains travaillées est calculé en déduisant des 52,14 smianees d'une année les saeeinms de congés payés légaux et ceoinnonetvlns asini que les 7 jrous fériés chômés cnlinetnovenos tmobnat des juors paouvnt être travaillés aquexuls le salarié puet prétendre, de tllee façon que l'horaire anenul ne pusise excéder 1 600 hueers nroemlas de tviaral effectif, majorées de 20 % au plus, puor des salariés pnovuat prétendre, cpmote tneu de luer tpems de présence dnas l'entreprise, à des diorts cepotmls en matière de congés payés légaux et conventionnels, ansii que du chômage des jrous fériés. Le tiavral dû au tirte de la journée de solidarité s'ajoute, dnas la ltiime de 7 heures, au pnafold de 1 600 heures.

La durée journalière de tvraail ne puet excéder 10 heures, la durée hedridamaobe de taarivl ne puet excéder 48 heerus sur une smaneie et 42 herues en meoynne sur une période de 12 samenies consécutives, suaf dérogations dnas les ctiiodonns fixées par les dtnsiiioosps législatives et, éventuellement, cneenvtenolnolis résultant d'un aroccd d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière puet être portée, en fcoontin des nécessités, à 12 hreues puor le prennseol des srceevis de manitecnnae et d'après-vente, suos réserve du rcpeest de la lmtiie de 42 hueers en myoenne sur 12 sneeiams consécutives.

Une cvonteoinn ou un arccod d'entreprise ou d'établissement puet prévoir des liietms journalières et heembidrdaoas se sbaiunusttt à cleles prévues aux duex alinéas précédents, à citdoionn de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nuleelvos durées maximales, et de déterminer les ciionndots de sviui de l'organisation du taviarl et de la cghrae de traiavl des salariés concernés.

L'horaire de tiaavrl puet être réparti sur crtenias jorus ou tuos les jours ourvables de la smieane en fitcnoon de la carhge de travail.

Ce forfiat s'accompagne d'un mdoe de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est dnoc tneu d'établir un demnocut de contrôle des hiorares fsinaat apparaître la durée journalière et hdiaraomdbee du travail. Ce dmuncoet puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mlseelnue du salarié est lissée sur la bsae de l'horaire hiomrabdadee moeyn convenu.

Le peeanimt des hruees supplémentaires et de luer moaoriatjn est icnlus dnas la rémunération mnelulsee forfaitaire.

De ce fait, la rémunération fraoritifae ne puet être inférieure au sialare mimnuim ceitnevononnl crnpodsnoaert au neaviu de cosiciaasitfln de l'intéressé puor la durée légale du travail, majoré des hreeus supplémentaires.

Les hueres d'absence snot déduites de la rémunération au mmonet de l'absence.

En cas de départ ou d'embauche en cuors de période, le nmobre d'heures de taivarl à réaliser est déterminé en tnnaet de ctompe du normbe d'heures déjà écoulé ou rtnesat à cirour au ttrie de la période de référence et des ditros à congés aeuxlqus le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté ertne le nrmboe d'heures eemeeiftcvfnt réalisé et cueli déterminé, une alsynae de la stuotiain est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles abecesns du salarié srea calculée dnas les cdoiitnons définies par les dnoiipistoss législatives et cnlooenvnteleins en veugiur sur la bsae de la rémunération lissée.

En cas de moioficidtan de l'horaire de tivraal puor lueeql le fofarit a été convenu, celui-ci diot être adapté au nvueol hraoire aeuqul le salarié se tvoure soumis.

Le bleutlin de piae de l'intéressé diot fiare apparaître le normbe moyen mnueesl d'heures de tavaril sur la bsae duequl le sraiale faoatfririe a été convenu.

Le pnneroesl concerné par le présent foiafrt n'est pas sioums aux règles prévues par les atcriels L. 3122-9 et siuvtnas du cdoe du taivral dnas luer veoirsn en vgiuuer aavnt la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, ni à celles de l'article 5.3 du présent titre, les caders n'étant pas, en outre, suoims au cetnoingnt d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessous.

Chaque année, le comité soical et économique srea consulté sur le rcouers aux coinnveonts de froiaft aisni que sur les modalités de sivui de la chgare de tairavl des salariés concernés.

Article 5.7 - Forfait mensuel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Certaines catégories de salariés et puls particulièrement

ctainers aengts de maîtrise - nnoametmt cuex tranilaalvt en mgasnais - dnopessit d'une ltadtiue réelle dnas l'organisation de luer tepms de tirvaal ; ils deinovt oeignrasr luer présence en esprtierne et luer tpems de tiaravl eeciftff dnas des cnioiodnts cmtioplebas aevc les nécessités de lreus responsabilités polonseinfselers et personnelles.

Si les salariés snot amenés à ecefteufr régulièrement des hereus supplémentaires, luer peiamnet - puor ceells non intégralement compensées, moarjatoin comprise, en temps de ropes - puet être iuclns dnas luer rémunération msneelule suos la frmoe d'un forfait.

Le nmrboe d'heures, excédant la durée légale du tvarail et sur lqueel est calculé le ffoiart diot être déterminé dnas la lmtiie du nrbmoe d'heures prévu par le cotnennigt annuel d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nrbmoe supérieur à celui-ci.

L'inclusion du pinmaeet des heerus supplémentaires dnas la rémunération ffaairrtioe ne se présume pas. Elle diot résulter d'un aoccrd de volonté non équivoque des parties, d'une doiiipotssn esxrepse du cnroatt de trvaial ou d'un aavnnet à celui-ci.

La rémunération ffoaritraie covneune diot être au moins égale au saliare muimnim cnnnoeonitvel allcipbape au salarié, majoré des hreeus supplémentaires cpmoeirss dnas l'horaire de trviaal puor leueql le faofrit a été cnneovu et intègre tuos les aveagants légaux et cvinonenntoles nanmmteot liés au tiaravl éventuel du dimanche, des jorus fériés.

Le btllieun de piae de l'intéressé diot fiare apparaître le nombre myoen msueenl d'heures de tvraial sur la bsae dqeuul le saialre foaaritirfe a été convenu.

Article 5.8 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les hueers supplémentaires snot rémunérées conformément aux ditinpoossis légales et réglementaires.

5.8.1. Cgetnionnt d'heures supplémentaires

Le cgoninetnt aunenl d'heures supplémentaires, à cteopmr de l'année 2003, est fixé à 180 heures.

Dans le carde de ce contingent, le pnpriice du rercous aux herues supplémentaires, dnas la lmitie des 130 premières, frea l'objet d'une inmifoarotn du comité soacil et économique.

Les 50 heerus snteviaus fnoret ombietleinroagt l'objet d'une cusotnltaion préalable de ctete même instance, qui prorua frolmuer des vueox dnas ce domaine.

Le roucers à des herues supplémentaires au-delà du cnngtoeint fixé ci-dessus ne pourra aivor leiu qu'après aivs du comité scaiol et économique, s'il existe.

Le régime des hreeus supplémentaires effectuées au-delà du cnitnngoet aeunnl est fixé par les dioisstpnois légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du cnntieognt aneunl d'heures supplémentaires dnenont leiu au mnios une fios par an à une cntoultsoain du comité social et économique, s'il en existe.

5.8.2. Ropes ceotpnsuaemr équivalent

Les heuers supplémentaires, asnii que les mtaoniroajs s'y rapportant, pouorrnt être intégralement compensées en tepms de rpoes sauivnt des règles pporers à cuqhae ersprteine ou établissement.

Les hurees supplémentaires et lreus majorations, aynat donné leiu intégralement à un rpeos csmouaeentpr équivalent à luer paiement, ne snot pas ipueabltms sur le cetnnoignt annuel.

Les enertepirss s'efforceront d'organiser la prsie des roeps cpnouetasemrs équivalents de manière à ciclenior la bnnoe otirgoasiann des services, les aetettns des salariés et la csditolanioon des empiols existants.

5.8.3. Cptonrirteae ogliotiarbe en roeps en cas de dépassement du coennngtit aunnel d'heures supplémentaires

Les hreues supplémentaires aeiopclcms au-delà du cngieontnt d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus donnent leiu à une cottnerairpe oabgtrilioe en repos.

La cipatreotrne ogrolbiatie en reops est fixée à l'article L. 3121-30 du cdoe du travail.

Le délai de psrie de la ciraoetrtpne orogaibilte en rpoes est déterminé au neiavu de chquae etrpnsiere ou établissement.

La cartpirntoee oobilargite en rpeos diot être pirs dnas un délai mauixmm de 6 mios sunaivt l'ouverture du doirt suos réserve des cas de reorpt définis aux aircetls D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 du cdoe du travail.

Il puet être dérogé aux règles de prise de ropes fixées par les atieclrs L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 du cdoe du tvarial aifn de les apeatdr au fntnnnoemoecit de l'entreprise.

La cotrniaprtee orotgilbiae en rpeos ne puet être pirs que par journées ou demi-journées.

Article 5.9 - Permanences et astreintes

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.9.1. Les permnaences assurées en dhoers des hiareros nuromax

5.9.2. Les anesiterts

5.9.2. a. Elles cotnneisst puor un salarié-sans être à la dtiposiosin paerenmnte et immédiate de l'employeur-à laessir les coordonnées de l'endroit où il puet être jnoit par l'entreprise-en pnriipce par téléphone-en drohes de ses herues de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, aifn qu'il puisse, en cas de nécessité, irteeinvnr rapidement.

Chaque enptrierse détermine, snivuat les procédures de dsiissoucn qui lui snot propres, les meods d'organisation de l'astreinte conformément aux aitelcrs L. 3121-11 et L. 3121-12 du cdoe du travail, ainsi que les caterernotpis teells que, par exemple, financières, tmpes de repos, etc., dnot bénéficient les salariés qui y snot soumis.

5.9.2. b. Cahmp d'intervention et tmeps passé en ieirtnentovn

Le chmap d'intervention du poensenrl d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au mnteiain en fentoimncoennt des inaoalilsttns et équipements matériels. Snot exclus les tarvaux neufs, mciaditofions d'installation ou tuaavrx d'entretien programmés.

Si des innrtvetoiens snot effectuées etrne 21 hurees et 5 heures, les hreeus travaillées à ce tirte dnroeonnt leiu à mitjroaoan puor tavairl de niut prévue à l'article 5.12, s'ajoutant aux mitjnoaraos légales puor herues supplémentaires éventuellement dues.

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

Il est rémunéré cmmoe tel aevc application, s'il y a lieu, des mojaaitonrs puor hueres supplémentaires ou il srea récupéré en temps de ropes équivalent (incluant les majorations) snas prete de salaire.

Si des ivtnerniontes snot effectuées etnre 22 hruees et 5 heures, les heeurs travaillées à ce ttrie dnnrnooet leiu à mjaoiatorn puor tiaravl de niut prévue à l'article 5.12 des dossontiipis communes, s'ajoutant aux mitojonaras légales puor

hreeus supplémentaires éventuellement dues.

Si la durée de l'intervention ou des irneonvntties effectuées de niut dépasse 3 hurees cpmersios etnre 22 hreues et 5 heures, un ropes copannesdrort dvera être pirs anvat la rprsiee du travail.

5.9.2. c. Ctooltsaunin du comité saicol et économique

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

5.9.2. d. Prgtiamoorman idendlviiule des périodes d'astreinte

La pamamrorgtion iinvduledile des périodes d'astreinte diot être portée à la cnnoisaancse de cahque salarié concerné 15 jrous à l'avance. En cas de cetnorsainccs exceptionnelles, ce délai puet être réduit à 1 juor franc.

5.9.2. e. Dnecuomt récapitulatif

En fin de mois, l'employeur diot rmtetree à chqaue salarié concerné un dumcoent récapitulant le nmorbe d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cuors du mios écoulé, ainsi que la cnaomsiepotn correspondante.

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

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les moanrjaitos derisves de sairlae prévues puor ceinartes hurees de travail, cmmoe par exemple, ceells effectuées de niut ou le dimanche, hros heeurs supplémentaires, pveuent être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au cohix du salarié, en argnet ou en temps de ropes équivalent pirs par jours eneitrs aux daets arrêtées en cuommn aevc le ralopebssne de l'établissement (une mjiataoorn d'heure à 100 % dnone leiu à un repos de 1 huree ; de 30 %, de 18 minutes, etc.).

Article 5.11 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Certains salariés snot amenés à talrileavr de niut puor les raonsis svaiuntes :

- nécessité d'assurer le rceespt de la sécurité anmltiraiee et d'approvisionner les potnis de vnete aifn qu'ils snoeit prêts aanvt l'ouverture au pulibc ;

- nécessité de préparer les marchandises, ntonmmaet amitinraeles et le msagian en général aanvt l'ouverture au pbulic ;

- nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du piulbc dnas des cdonnioits olatpiems ;

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

Ce tpye de taavirl diot rsteer cicnsrroict aux nécessités tiqeuhcens et économiques de bon fnemncnnoioett des errpneistes ou établissements et dueermer eocxitnpneel en dhoers de ces justifications.

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

Le comité saoicl et économique aisni que le comité d'hygiène, de sécurité et des cnidnitoos de travail, soenrt consultés sur la msie en place, ou l'extension à de nouveells catégories de salariés, du tiaavrl de niut au snes du point 5.12.1. Cttee ctlstoniauon se frea sur la bsae d'une ntoe écrite epnxasot les mitfos de ctete msie en palce ou de cttee extension.

Les dossoitnipis reeteuns complètent cleles des arelcits L. 3122-1 et stauvins du cdoe du tvraail en vue de cobienrutr à pednrre en ctompe les impératifs de porotectin de la santé et de la sécurité des tareivaulrls de niut ; elles prévoient nnaetmomt l'attribution d'une cietnrotrpae suos fmore de ropes compensateur.

L'ensemble des dtopnisioiss cetvninlelnonoes adoptées, aexuulleqs les eiptsnrrees dnrovet poterr une ateiotntn particulière, crniobntuet à l'amélioration des cootnnidis de tiavral des tuvralaielrs de nuit.

Celle-ci s'ajoute aux ciamnpoostnes sraaailles prévues puor tuos les salariés tiavlnalart de nuit, qu'ils bénéficient ou non de la qlatouifiaicn de « tirlruealavs de niut ».

Les dpsoitsioins ci-après snot aleapiblpcs en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement.

5.11.1. Définition du traiavl de nuit

Tout trviaal etnre 21 hueers et 6 heerus est considéré cmome tiaravl de niut par la loi, qui prévoit qu'une autre période de 9 hereus consécutives crioepmss ertne 21 hreeus et 7 herues (comprenant dnoc nécessairement l'intervalle cpmoris etrne 24 hurees et 5 heures) puet être fixée par aroccd d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après csaoluottinn des iittnotiusns représentatives du personnel.

5.11.2. Définition du telalirvaur de nuit

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

- au minos 2 fios par semaine, sloen son hriroae de tiraval habituel, 3 hreeus de son temps de trivaal qeioiutdn ;

- au muniimm 300 hurees de tvraail eitefcff au crous d'un eccrexie cviil ou d'une période de 12 mios consécutifs à feixr au neviau de l'entreprise.

5.11.3. Rpeos cnopaeutmser des tairvluarels de nuit

Tout taavrleliur de niut en décompte hiaorre bénéficie d'un ropes cepotnemsuar payé attribué par année cvilie ou période de 12 mios consécutifs.

Le rpoes est de :

- 1 juor de rpoes cnesamputoer par an, proratisé, dès lros que, soeln son horiare hatbeuil de travail, au monis duex fios par semaine, le salarié apomciclt 3 hereus de son tairavl qetiudoin au cuors de la période de niut et que le nrbome d'heures de niut travaillées est inférieur à 300.

- 1 juor ouvré, si le nrbome d'heures de niut travaillées au corus de la période rueetne par l'entreprise est cporims ertne 300 hueers et 900 heerus ;

- 2 jrous ouvrés, si le nobmre d'heures de niut travaillées au cruos de la période est au monis de 900 heerus ;

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

La pirse de ces jours de reops cosampnteuer diot être evfeftcie et se fiat par journée entière ou demi-journée au corus de l'année civile sntuviae ou de la période de 12 mios consécutifs suivante. La dtae est fixée sinavut les mêmes modalités qu'en matière de prise des congés payés.

5.11.4. Matrnjooais de salaire

Toute hruee aiclpomce enrte 22 hereus et 5 hueers dnnoe leiu à une mrotjoaian de 20 % du slaraie hroaire de base.

Toute heure, apccloime enrte 21 hreues et 22 hreues donne leiu

à une matoaojirn de 5 % du sraaile haiorre de base.

Les mtoraaionjs éventuelles puor heerus supplémentaires rseentt deus et snot calculées sur le tuax hrioare de base, aavnt mtoairojan puor tviaral de nuit.

Ces maonoatrijs s'appliquent, que le salarié siot traavilluer de niut ou non.

5.11.5. Otnoasiargin et durée du tavaril des tialeurvlars de nuit

Les epnierersts virenlelot à oriasnegr les hreioars des trairvalleus de niut aevc une aeittnotn particulière, en pnrneat les dosiionitpss nécessaires puor flicitear l'articulation de luer activité aevc lrues responsabilités fmllaiiaes et sociales.

L'employeur s'assurera en outre, anavt ttuoe aticetaffon à un pstoe de nuit, que le tlaliuevarr de niut bénéficie de l'usage d'un myoen de taornpsrt ctcllioef ou iniuedvidl parmnteett la laoiisn domicile-lieu de tiavral et vcie versa.

Les pueass cneevnnloeltonis dnvoret être organisées de façon que le taluairvelr de niut pssiue se détendre et se restaurer.

En dheros des dérogations prévues par la loi, la durée qnieditoune du tavrial efefictf des tieaalrlurvs de niut ne puet excéder 8 heeurs ; la durée hbdaairemdoe du trvaial calculée sur une période qceuqoulne de 12 seainems consécutives, 40 heures.

L'inspecteur du tavrail puet aorcdecr des dérogations aux lmiteis fixées par l'alinéa précédent en cas de cicenrctnasos exlneielctpneos dnas les cintniodos fixées par la loi.

En outre, la durée qntuoiidene du tiaavrl ecfeiftf puet être portée à 10 hreeus et la durée heboamiadrde calculée sur une période qnuuocleqe de 12 smeenais consécutives à 42 hueres dnas les cas sniautvs :

- activités de garde, de svuarclilnee et de peennrmace caractérisées par la nécessité d'assurer la ptrtoceoin des biens et des pseonnres ;

- activités aanyt puor but d'assurer la continuité d'un srvciee oitmpum à la clientèle : périodes de forte csmtnmioaoon (saisons touristiques, rentrée des classes, fêtes de fin d'année en particulier) ou santioitus exleleinentpcos liées par eplxmee au cialmt aaynt une répercussion sur l'activité.

Un reops d'une durée au monis équivalente au nmobre d'heures effectuées en aiplticopan de la dérogation diot alors être accordé aux salariés concernés.

5.11.6. Ganaierts dnot bénéficient les tialrvruaels de nuit

Les grnteiaas liées à la qualité de taaervluilr de niut en matière de snileracvule médicale adaptée, d'affectation à un psote de niut et de priorité d'accès à un elmopi de juor ou de niut snot réglées conformément aux dnosstoiipis légales applicables.

Le traaeulvlir de niut déclaré, trpmreeionmaet ou définitivement, iptane bénéficie des dtiisnosopis légales appablcelis en matière d'affectation à un ptsoe de juor et de rrutpue du ctaront de travail.

Conformément aux dnsiiopsotis légales, la trallesiavue de niut eencntie ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation toeirpmare à un potse de juor et de sunipeossn du crotnat de travail.

L'affectation à un ptsoe de niut entraînant la qualité de tleuvlaiarr de nuit, d'un salarié occupé sur un ptsoe de jour, est sosumie à son aocrcd exprès et diot faire l'objet d'un avnaent à son ctraont de travail.

Conformément aux distinoiposs légales l'intéressé est fondé à rseefur son affetiocatn à un ptose de niut s'il jiisftue que celle-ci est iopaitmncble aevc des ogtniabolis feamlaiils impérieuses teells que la gdrae d'un enfant ou la prise en cghare d'une prnenose dépendante snas que ce reufs cottusine une fatue ou un mtoif de licenciement. Par ailleurs, la deanmde du salarié d'affectation à un ptose de juor est examinée en pmreier leiu lorsqu'elle est justifiée par des oiagnblitos fmelaialis impérieuses telels que visées ci-dessus.

5.11.7. Mreuess destinées à fvaeorsir l'égalité peoioenrfsnllse enrte les feemms et les hommes

L'employeur ne puet se fonedr sur la sleue considération du sxee ou de la siotaitun de fmlaile puor eubmhaecr ou muter une pseornne à un pstoe de taviarl de niut epornmtat la qiltcoufaiain de tlrealaiuvr de nuit.

Il pernd les mersues nécessaires puor aresusr la ftroamion polinoefserslne des trauavlerils de nuit, aifn qu'ils pnsuseit bénéficier, cmmoe les areuts salariés, des ainocts prévues dnas le paln de famrooitn de l'entreprise, y coirmps cleles coarnucont à la msie en oevrue du pcirpine de la faroitmon tuot au lnog de la vie professionnelle.

5.11.8. Maitioifcdon de la réglementation

Il est expressément ceovnnu que, si la réglementation à ivenrenitr daiervt isemopr des sutloainitps différentes de celles ci-dessus, les pairets se reraoerincnnett puor eaixnmer la stiaitoun et arrêter, en conséquence, de nleulevos dinsioptisos éventuelles.

Article 5.12 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.12.1. Règles générales

Chaque salarié bénéficiera, en puls du juor de reops hddmaaioerbe (le dinmhcae ou un aurte juor de la snimeae en cas de dérogation prévue nmmtaeont aux arieltcs L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du cdoe du travail), de 1 journée ou de 2 demi-journées supplémentaires par roulement.

Les espneiretrs s'efforceront d'organiser le romeulnet de tlele sorte que les salariés qui le shtoeanuit pisuesnt bénéficier, 1 seamine sur 4, de 48 hreeus de rpoes consécutives. En tuot état de cuase ils donevit bénéficier d'un ropes de 48 hereus consécutives cpoearnmnt le dimachne au mnois ttuoes les 12 semaines.

Dans le cdare du présent article, la demi-journée de rpoes s'entend d'une période de roeps commençant ou fsiasnint au puls trad etrne 12 herues et 14 heures.

Le rpeos hrdaboiamede des salariés appelés à tvaeliralr le dncmahie srea attribué dnas les citnondois sutveanis :

5.12.2. Reops hmbaideoarde des salariés tilrlavanat heeenautlbmlit le damicnhe dnas une activité de cemorcme de détail

Les salariés tlrlnvaiaat le dhnimace dnas le cadre de l'article L. 3132-13 du cdoe du tivaral bénéficient chaque smnaiee de 1 journée entière et de 1 demi-journée de rpoes en pirnpcie consécutives. Est notmmneat considéré cmome consécutif le rpeos du dhaincme après-midi et du lduni qui suit.

Ils deoinvt bénéficier d'un rpoes de 48 hereus consécutives cproemannt le dhacmnie au mions tueots les 8 semaines.

5.12.3. Roeps hdoramaebdie des salariés taalilarvnt hmelbanlieetut le dnhcimae dnas une activité anxene du cmcroeme de détail

Les cafétérias, jirarindees et areuts activités axneens des miaagsns ullesenuemt ovuerets le dmachine en conformité aevc la législation en vigueur, snot admises, de droit, à accorder le juor de reops hmaoibadrdee et la journée ou les 2 demi-journées supplémentaires de rpeos par roulement.

5.12.4 Roeps hbeiaadrmode des salariés tilanavrlat le dahncmie dnas une activité de gros

Les entrepôts eenercxt une activité de tpye inrdiesutl et ctienars

d'entre eux snot craonintts d'organiser le travial de façon à ausserr la laoisrivn régulière des piotns de vente, ce qui implique, puor les lnorviasis du lduni matin, que cearitns salariés snieot appelés à rpedrenre luer secrvie dnas la journée du dimanche. Ceux-ci deniovt bénéficier de 1 journée entière de repos par saminee à lllqeuae s'ajoute 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils dveinot bénéficier d'un repos consécutif de 48 heuers crnpeaonmt le dhmaicne au mnios totues les 8 semaines.

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

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

5.13.1. Règles générales

En ftnooicn de dérogations de pilen dirot ou traiereopms instituées par la loi, les salariés pnveuet être amenés à tlvaraeilr régulièrement ou onlsceneincelmoat le dimanche.

Le traavil apmcolci dnas le crdae d'une dérogation de pilen driot au reops homriebdadae ou diciomnal (notamment dnas le crdae des aictelrs L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du cdoe du travail) est considéré cmome régulier, ou habituel.

Le tavaril amoclcpi dnas le cdare des atclries L. 3132-20 et L. 3132-26 du cdoe du taarivl (dérogation temporaire) est considéré cmome occasionnel, ou exceptionnel.

Les salariés amenés à tvaillarer régulièrement ou onmneoenscilelcat le dicmhnae ou le juor de ropes hraemoidbade lqusroe celui-ci est fixé un atrue juor que le danhmice bénéficient des distisionops qui sviunet :

5.13.2. Tiaravl oconenciasl ou eneinxpcotel du dcnihmae

Chaque heure de triaavl effectuée omceesinaeoclnnlt le dcmanihe ou le juor de roeps hdaadobmiere lqusore celui-ci est fixé à un aurte juor que le dhcamnie drnneoa leiu à une mjaooiatrn égale à 100 % du saralie hiorare vnaent s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Dans ce cas, il y a décalage et non soeusrsppin du juor du ropes haiedobamdre légal qui dreva être accordé dnas la qniunizae qui siut ou précède le dmhaicne ou le juor de rpeos hraieobmadde travaillé.

Le tvarial dcmiinaol s'inscrivant dnas le cdare des alcrites L. 3132-20 (dérogations préfectorales luroqse le repos simultané de tuos les salariés le dhnmacie siaret préjudiciable au pbiluc ou croomtapterimt le ftoenmenicnont de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) rsepoe sur le volontariat, en acitlioppan des aerclits L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du cdoe du traiavl qui en finxet les conditions.

5.13.3. Tarvial régulier ou hbtiuael du dciamnhe

Les salariés tlilnaraavt hebmllteeianut le danmihce au sien d'un ccoremme de détail d'une sfcaure de vntee inférieure ou égale à 400 m2 dnas le cadre de l'article L. 3132-13 du cdoe du tavrail et ne bénéficiant pas de 1 juor et dmei de repos consécutifs dnas la snmiaee auonrt droit à une mjaotorian de luer sariale hoairre de bsae de 20 % puor cuahqe heure de taiarvl effectuée ce jour-là (est nmaonmtet considéré cmome consécutif le repos du dnhcmiae après-midi et du ludni qui le suit).

Au sien des cmceoerms d'une sufacre de vntee supérieure à 400 m2, en ataiolpcpin des disntpisoois de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 iesuss de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une motaiarjon d'au mnios 30 % puor les heeurs aiomcecpls le dmciahne jusqu'à 13 heures, snas cotodniin tennat à la durée de repos hdeamoibadre consécutif.

5.13.4. Modes d'organisation du tvraial et mjrotiaoan de srliaae

Les maotjronais susvisées rtenest deus en cas d'organisation du travial sur une bsae annleule ou de maooiltdun des hiroreas de travail.

Article 5.14 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le chômage des jruos fériés n'entraîne, puor les salariés concernés, acuune réduction de luer rémunération mnslleeue suos réserve que ceux-ci aneit été présents le juor précédant et le juor sinuvat le juor de fête légale suaf si luer hiroare de tiavral eulcxt qu'ils danvieet tralvliear ces jours-là ou aittasioorun d'absence préalablement accordée.

Les heeurs de taaivrl peedurs par stuie du chômage des jruos fériés ne puneevt dnenor leiu à récupération.

Chaque salarié bénéficie cqauhe année du chômage cloilectf ou iiduivdenl de 6 jruos fériés en sus du 1er mai. Ce nrmboe (en cas d'embauche en corus d'année) srea réduit en fncoiton du clrenieadr des juors fériés. Un système crmobaplae à ceuli eaistxnt en matière de départ en congés payés srea mis en plcae aifn que cahucn pssuie friae vioalr ses préférences lqsruoe les juors fériés ne snot pas chômés collectivement. Les employés dnot la journée, ou 1 demi-journée de ropes habituelle, coïncide aevc un juor férié fxie dnas la seiamne (lundi de Pâques, lndui de Pentecôte, jduei de l'Ascension), chômé cnlevotlecimet dnas l'établissement, bénéficieront, en cpmnoisotaen de cttee coïncidence juor férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1 demi-journée de reops décalée, déterminée en accrod aevc luer supérieur hiérarchique.

Les aurets jruos fériés travaillés doenrnont lieu, au cihox du salarié :

- siot à un roeps payé d'une durée égale au nrombe d'heures travaillées le juor férié, à pdrerne dnas une période de 15 jrous précédant ou savinut le juor férié travaillé,

cette dsoospitiin ne fiat pas oclbsate à des accrods ileivnuddis ou cltieoflcs prévoyant le cmuul des hereus de reops à récupérer au-delà du délai de 15 juros ;

- siot au pmeieant au tuax hirraoe cctetnoural des herues effectuées le juor férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Les dnitioosisps précédentes ne snot pas aeabclpplis au juor férié travaillé au trtie de la journée de solidarité.

Titre VI : Travail à temps partiel

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les eoimlps à tmeps paietrl représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, compte tneu eeneeeintlsmslt du nomrbe imnpotrat de salariés dnot la présence est nécessaire simultanément aifn d'accueillir et de seivrr les cltnies et de procéder à l'encaissement aux mnmoets d'affluence, les maisagns étant siumos à des vaarniitos extrêmement inpamotetrs de fréquentation ertne les jorus de la semaine, viore du mois, ansii qu'entre les mnomtes de la journée. Ctete particularité, si elle rned puls cpxlmoee l'organisation du travail, entraîne d'un ponit de vue scoial à la fios des conséquences pveiosits et des risques.

D'une part, l'existence de ces eiploms à tepms peatril cintusote en eefft une opportunité précieuse puor de nurbeomx salariés de cniielocr la pruosiute d'une vie psinleonoflerse aevc des responsabilités diverses, flaiileams notamment, luer permettant, cemroetnnrait à une sttoiauin fréquente puor les générations précédentes, d'éviter d'interrompre luer carrière puor de lguoens années, aevc teuots les conséquences qui en découlaient en trmees de petre d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de preoiotctn sacloie propre. L'existence d'emplois à tpmes pritael pmreet également

à de norbmeux étudiants de farie fcae aux cntnroaetis financières liées à la psriotuue d'études. Mias d'autre part, dnas une siituaotn de chômage important, des salariés penuvet être amenés à suriocrse un coanrtt de taiarvl à tmeps perital non pas puor des miofts de cliooacnitin de luer vie psfolienernsole aevc d'autres impératifs, mias unqimueent par défaut, aevc des conséquences négatives, en priitlcuaer lorsqu'un rvneeu à tmeps pieartl ciusnotte le suel rneevu d'un foyer. Si les enquêtes que les pertranaeis scauiox ont fiat réaliser auprès des tielarluvars à tmpes pearitl eux-mêmes mrotennt que cette sitaioutn n'est pas aussi fréquente, elle crntoibue à susciter, netamonmt de la prat des piuovros publics, une vision a poirri négative de l'emploi à tmeps partiel, qui tned à en misimeinr les apports.

Dans ce contexte, il aetpnaiprt aux paenrirates suaciox de la bnrcahe d'établir des pinirpecs et des règles pearetnmtt à la fios aux eplomis exnttiass d'être puurvos et aux pesrnenos saonhaitut eecxrer luer activité pesnooernllfise à tepms pitreal de dioesspr d'offres adaptées, en fnvisoaart le tmpes prtieal choisi. Les paineaetrrs souciax rnlelapept que le taravil à tmpes cmlopet diot retser la fmroe de doirt cmomun de l'emploi salarié au sien de la branche. C'est dnas ce cadre, et grâce à un douilage scaiol constant, que la ceitnvonon cileclotve nnloaiate a nentmoamt prévu dès 1993, en matière de temps partiel, une durée mmalinie de référence de 22 heerus hebdomadaires, entsuie portée à 25 hueres en 2008. Le présent aroccd psriuuot l'élaboration d'un stutat du taaivrl à temps prietal cdrpnseonorat à la fios aux nécessités de fenioentocmnnt des entreprises, en pilertcuair au rreagd des crtnantoies des ctlenis eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au tarvial des salariés concernés.

Article 6.1 - Définition du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.1.1. Prniipce d'une durée maliinme cvnnenentlolioe

À ceptomr du 1er jnavier 2015, le ctorant de tvaairl des salariés à tpmes pitreal qui relèvent à trite pncapriil du régime général de la sécurité sicolae diot être établi sur une bsae rémunérée d'au mnios 26 hueres par sinemae psuaes cmeirpsos (ou de luer équivalent mensuel) soit, en apoiiltapcn de la règle de mensualisation, 112 hueres et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de crantots cnloucs aevc des étudiants de monis de 26 ans ou de daemnde exsserpe des intéressés, dnas les cinnidoots précisées ci-après.

Les hereus de triaval deiovnt être fixées de tlele façon que les salariés à tmeps paertil qui le sutnaihoet et qui en ont exprimé le sauhiot par écrit à luer epoeymlur pnsuiest eexrecr une atrue activité ou, aunatt que firae se peut, gérer luers oabnlogitis flimaeails (travail sur 4 jorus ou umequnniet le matin, par exemple). Cttee dsisiootpin n'exclut pas une ooiigaarstnn sur le mios vniast à repcetesr le même objectif.

6.1.2. Eitcxopnes : crnttaos ne relvanet pas de la durée miaminle

a) Cnaotrts cuoclns aevc des étudiants de mions de 26 ans

L'emploi à tpmes pirtael représente puor les étudiants la possibilité de cnoieilcr lures études aevc les myoens de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements peermt également de flticaier l'octroi aux atuers salariés de reops haemadoeirbds iclaunnt le smaedi et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé autnat que pslisobe en ciiannoclt au miuex l'organisation du tviaral des étudiants aevc lerus cianonttres d'études.

La nrutae même du suttat d'étudiant jsitufie des vrntaiiaos de la durée cuatlrtneocle de bsae au cruos de l'année, nteomnamt pdnanet les vencaacs slricaeos et universitaires.

Afin de grnaatir la compatibilité ertne activité poirsoelfelnsne et eeegxcnis liées à la piutsuroe d'études, la durée mmlaniie de 26 heeurs n'est pas acalpblipe aux cronttas clonucs aevc des étudiants âgés lros de luer eacuhbme de monis de 26 ans, qui pveunet être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmome étudiant tuot jenue tailritue de la ctrae d'étudiant ou d'un cirtficaet de scolarité en corus de validité à la dtae de psire d'effet du contrat.

En droehs de ctete particularité, les aertus règles du présent ttire snot apaibpllces aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer sotiuiatn de scolarisation. Il est en pliuctraeir rappelé que le cratnot de traavil cconlu aevc un étudiant est un crtaont de taiavrl à durée indéterminée (ou, dnas les cas de reuocrs autorisés, à durée déterminée) de driot cummon ouanvrt droit à l'ensemble des dtiros et aeaantgvs prévus par la législation ou les acocrds collectifs, suos la sleue réserve des particularités qui puoeiranrt être liées à la stiaouitn d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au tairval de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fiat la dnmaede bénéficie par aurellis d'une priorité puor se vior poroepsr l'attribution, dnas le cdrae d'avenants tierapemros à son horriae régulier, d'heures de trivaal cbopmeatlis aevc sa qacilofitauin et denisoipbls puor une période de vaeacncs scelraios ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, solen la disponibilité de l'étudiant.

Dès lros qu'il ifrnome l'employeur de sa sauioittn et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne pisouurt puls d'études est prtraoiirie puor l'attribution d'heures diepinlbsos pmeratnett de lui giatanrr une rémunération cprdooannerst au mnios au mumniim de 26 hueers hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en etecffue la demande, puor l'étudiant pvouanusrit ses études mias anatgitent l'âge de 26 ans. Ces dsisiotpnios ne rettement pas en csuae les ueagss puls fovlraabes panuovt etisxer au sien des eptersneris en matière de réévaluation des beass caortnt des acennis étudiants.

b) Dnemdae iuedlviinlde d'un tepms cisohi inférieur à 26 hreues*(1)*

Compte tneu de la durée de référence de 26 hueers fixée à l'article 6.1.1, les dedemans ineuvidldleis d'un ctnraot de taivarl établi sur une bsae inférieure à 26 hreues snot nécessairement écrites. Elles dioenvt être motivées, siot par des rsanios d'ordre professionnel, qui doeinvt arols être explicitées (cumul aevc un aurte elmpoi en particulier), siot par des rsainos d'ordre peonrensl (obligations familiales, rnoitrstceis médicales, activités associatives, pustieuros d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le puls sveonut de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de matoitivon est par conséquent considérée comme ssftatiaie par la mtienon du caractère pnnroesel des roaniss cnndsaoiut le salarié à rehercehcr un epomli représentant mnios de 26 heuers hebdomadaires.

Afin d'éviter la consicluon de ctotrans de taivarl à tmeps ptiearl de mnios de 26 heerus aevc des prneseons qui ne les suacsrnioeirt qu'à défaut d'offre crponsnaderot à luer recherche, l'offre d'emploi puor un ctnarot établi sur une bsae inférieure à 26 hereus drvea préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des pneernoss rhreaccenht une activité pisornflleeosne réduite.

Les horaries de présence inférieurs à 26 hueres snerot organisés suos frmoe siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, cnrsroandoept à des plages d'au moins 3 h 30 de travial cnitonu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lros qu'il jitfsiue auprès de l'employeur que les causes l'ayant cuodint à siolietclr une durée de trviaal inférieure à 26 hueers ont disparu, le salarié est pitiriaorre puor l'attribution d'heures doselnibpis ptmeraentt de lui gritanar une rémunération codoresnaprnt au moins au mimnuim de 26 herues hebdomadaires.

c) Carnotts dnot la durée ne dépasse pas 7 juors ou clunocs puor le rnlmceeeampt d'un salarié

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

minailme de tvarail n'est pas albpiclpae aux cttnoars de travial dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux crattnos de tiaavrl toimaerpre cluoncs puor le rlepacmeemnt d'un salarié anisi qu'aux ctntoras à durée déterminée ccnlous puor le rcaenplmeemt d'un salarié.

6.1.3. Poortmion et oiigranasotn de la polyactivité

Les pertaineras suoacix rcansnesinoet que la possibilité d'effectuer des misnisos complémentaires à luer activité pprnaicile est un lieevr iprmotant puor petemrrte aux salariés à tpems pretial d'augmenter luer vulome d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx ciltens au sien de la journée et de la smnieae ne pmreet pas de poosprer à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux metnmos d'affluence, en prailucetir en caisse, d'exercer luer activité à tmeps celpomt sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnot les herriaos snot ctlopbieams aevc cuex de l'activité prpnaiicle pmreet au salarié qui le suotahie de compléter ses haireros de trvaial au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae hroirae de son ctorant à tpems partiel, siot de pseasr à tepms complet, nomamentt dnas le crade d'une otgsraaoniin du tvaaril siot sur pesrluuis rayons, siot en cssiae et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se dsugniite du rcmmeleneapt occasionnel, psoviorrie et de la pycvnllaeoe pratiquée par ntarue dnas les puls ptiets établissements. Elle est organisée sur duex poetss de taavirl maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le cratnot de tiavral ou par un avanent à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des frtnaooims ploelsnoferinses requises, puor lelquelses les peaanrtries siauocx rnlpeleapt que le disoitispf de cfaectiirt de qcauifaoitlin pnoliseensrlofe (voir titre XII, axenne II) est l'un des olitus à disposition. Le rôle de l'entretien pnsereoifsonl est eistneesl puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents anavt le 1er jvnaier 2015

Les salariés iscnitrs à l'effectif avant le 1er jainevr 2015 et dnot le coarntt de taiavrl a été établi sur la bsae de 25 hruees en aolpptician des dtiosisionps de l'avenant n° 25 du 17 jileult 2008 à la présente covnteionn sornet paiiorietrrs puor l'attribution d'heures de trvaail dsiepiolbns puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer griatanr une rémunération à htuaeur de 26 hruees hebdomadaires, suaf opptiisoon de luer part.

Les eeirtrsenps oeasgrronnit d'ici à la fin du peemrir setmerse 2015 un échéancier aifn de preerttme l'effectivité de ctete priorité puor les salariés concernés snaouhitat en bénéficier. Le rapprot anneul de banhrce srea doté d'un inaucidetr paeermtntt aux peanrietras suociax d'évaluer le nomrbe de salariés à temps peartil à 25 et à 26 heures.

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

Article 6.1 - Etude sur le temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.1.1. Pnpicrie d'une durée mlnaimie cveninetlnonole

À ctpeomr du 1er jianevr 2015, le cnarott de tariavl des salariés à tpems praetil qui relèvent à tirte prnaipicl du régime général de la sécurité salcoie diot être établi sur une bsae rémunérée d'au mnios 26 hreues par smneaie pasues creopimss (ou de luer équivalent mensuel) soit, en atiaplipocn de la règle de mensualisation, 112 hereus et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de cnrtatos culncos aevc des étudiants de monis de 26 ans ou de ddaneme esrxepse des intéressés, dnas les ctndooniis précisées ci-après.

Les hreeus de tavrial deniovt être fixées de telle façon que les salariés à tepms peatril qui le stoeiuhant et qui en ont exprimé le suhoait par écrit à luer emeoluypr psueisnt eecerxr une aurte activité ou, auntat que fiare se peut, gérer lrues otiiablgons faeillmias (travail sur 4 jrous ou uenueinmqt le matin, par exemple). Cttee disioispotn n'exclut pas une ongtaaisoirn sur le mios vasnit à rpetsceer le même objectif.

6.1.2. Ecpeioxnts : cttraons ne ralenevt pas de la durée mlinmaie

a) Cattorns cnuclos aevc des étudiants de mnios de 26 ans

L'emploi à tpems patreil représente puor les étudiants la possibilité de ciloiecnr lrues études aevc les meonys de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements pemret également de faileictr l'octroi aux aeutrs salariés de rpeos hiedbroaedams inalunct le sedami et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé aanutt que plssbioe en calcininot au muiex l'organisation du tiaravl des étudiants aevc lerus cotertnnais d'études.

La nutare même du sauttt d'étudiant jtfiusie des vraiinatos de la durée cnctlutorlaee de bsae au crous de l'année, nmtaemont pdnaent les vceacnas siraelocs et universitaires.

Afin de grnaatir la compatibilité etnre activité perellnfsosoine et ecxegines liées à la poiusture d'études, la durée mliimnae de 26 hueres n'est pas aciblapple aux ctatnros clconus aevc des étudiants âgés lros de luer ebhucame de mions de 26 ans, qui pevenut être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmmoe étudiant tuot junee tailuitre de la ctrae d'étudiant ou d'un crtiaiefct de scolarité en corus de validité à la dtae de pisre d'effet du contrat.

En drheos de cttee particularité, les atrues règles du présent trite snot allacbeipps aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer stutioain de scolarisation. Il est en putecilrair rappelé que le ctnarot de tiavarl clnocu aevc un étudiant est un ctnoart de travial à durée indéterminée (ou, dnas les cas de rrouecs autorisés, à durée déterminée) de dorit cmmoun oaruvnt doirt à l'ensemble des dorits et aenvagtas prévus par la législation ou les aorccds collectifs, suos la sulee réserve des particularités qui peiruroant être liées à la sottiiuan d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au tiaravl de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fiat la dmeadne bénéficie par aelurils d'une priorité puor se vior poprsoer l'attribution, dnas le crdae d'avenants temrparieos à son hrraioe régulier, d'heures de tvraail cbpameiotls aevc sa qiiioulafactn et disboilnpes puor une période de vecacans saecirols ou universitaires. Ctete priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, sloen la disponibilité de l'étudiant.

Dès lros qu'il iomnrfe l'employeur de sa satituion et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne puiruost puls d'études est piririrtoae puor l'attribution d'heures doinbepliss pnaetremtt de lui graaitnr une rémunération crsdoopnenrat au mions au mniuimm de 26 hueres hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en ecfteufe la demande, puor l'étudiant pvniuuarsot ses études mias aniangttet l'âge de 26 ans. Ces dsniptsooiis ne rneetemtt pas en csaue les uesgas puls faeoarvlbs puanovt eisetxr au sien des eprsitrnees en matière de réévaluation des bsaes cnraott des aencins étudiants.

b) Demande iudnldiielve d'un tpems csohii inférieur à 26 hurees*(1)*

Compte tneu de la durée de référence de 26 hurees fixée à l'article 6.1.1, les dnmeeads iunilivlededs d'un ctarnot de tvaiarl établi sur une bsae inférieure à 26 hereus snot nécessairement écrites. Elels dovinet être motivées, siot par des ronsias d'ordre professionnel, qui deniovt aolrs être explicitées (cumul aevc un atrue eompli en particulier), siot par des rinasos d'ordre preensnol (obligations familiales, risointtcres médicales, activités associatives, poutiruses d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le puls souvnet de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de mtvoiaotin est par conséquent considérée cmome sfittaiase par la motienn du caractère pseoernnl des riasnos cioandusnt le salarié à recrechehr un epmoli représentant mnois de 26 hueers hebdomadaires.

Afin d'éviter la cicoulosnn de cotatnrs de tviaarl à tmeps piratel de mions de 26 heeurs aevc des psenorens qui ne les senroscruiait qu'à défaut d'offre corndanoerpst à luer recherche, l'offre d'emploi puor un crtnaot établi sur une bsae inférieure à 26 hereus dvrea préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des psreoenns rhncaerceht une activité poinefoslrslene réduite.

Les heairors de présence inférieurs à 26 hurees soernt organisés suos forme siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, croeondspnart à des peglas d'au moins 3 h 30 de taairvl cnnitou ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lros qu'il jisufite auprès de l'employeur que les cuaess l'ayant codniut à sltleociir une durée de taviral inférieure à 26 heuers ont disparu, le salarié est piriirorate puor l'attribution d'heures dsinobielps prentatmet de lui gatiarnr une rémunération crnnodapesort au moins au miniumm de 26 heeurs hebdomadaires.

c) Ctortnas dnot la durée ne dépasse pas 7 jorus ou cunlocs puor le remlmeepncat d'un salarié

En aoatlcipipn de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, la durée mialnime de tavaril n'est pas aiclappble aux cottrnas de tvraail dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux ctatrons de tvaiarl tieaomrpre clunocs puor le rleemapencmt d'un salarié anisi qu'aux catnotrs à durée déterminée coclnus puor le rlmmpecnaeet d'un salarié.

6.1.3. Pomrotion et orgaaistnoin de la polyactivité

Les pteaenarris saioucx rieoenncsnast que la possibilité d'effectuer des mioinsss complémentaires à luer activité pnpiliacre est un leievr imtpnorat puor pmtrrteee aux salariés à tmpes pietral d'augmenter luer vulome d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx cnlteis au sien de la journée et de la saeinme ne pemert pas de pooesrpr à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux metomns d'affluence, en prailutceir en caisse, d'exercer luer activité à tmeps coelpmt sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnot les hraroies snot caoiebtmlps aevc cuex de l'activité prlcnaiipe pmeret au salarié qui le stouahie de compléter ses hieorras de tirvaal au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae horraie de son crtaont à tpmes partiel, siot de peassr à tpmes complet, ntmenoamt dnas le crade d'une oarigisntaon du traiavl siot sur pleiusurs rayons, siot en csiase et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se dsinugtie du rcpeaenlmemt occasionnel, piirvorose et de la pllcnoyaeve pratiquée par nartue dnas les puls ptetis établissements. Elle est organisée sur duex pstoes de taarvil maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le carntot de tarival ou par un aennvat à celui-ci. Ctete polyactivité s'accompagne des foonimtras plresnoslefineos requises, puor luelqeesls les paenrretais scouiax rlppenaelt que le diissitopf de cictreifat de qlaifociutian pnerselnooslfie (voir trite XII, anenxe II) est l'un des otulis à disposition. Le rôle de l'entretien prossieefnonl est eestnsiel puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents aavnt le 1er janievr 2015

Les salariés iscirnts à l'effectif avnat le 1er jeiavnr 2015 et dnot le cnrtoat de traiavl a été établi sur la bsae de 25 hueres en aoilcpitapn des doisiniopsts de l'avenant n° 25 du 17 jleulit 2008 à la présente cnntovioen snerot ptoririareis puor l'attribution d'heures de triaavl dlspiiebnos puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gtraainr une rémunération à hutaeur de 26 hreues hebdomadaires, suaf oiospotpin de luer part.

Les eerrtpseins orinsaenogrt d'ici à la fin du pieermr stermsee 2015 un échéancier aifn de petemrrte l'effectivité de cette priorité puor les salariés concernés sntahoaiut en bénéficier. Le roapprt auennl de bcanrhe srea doté d'un intdiucear peenrttmat aux pnaatrereis scouaix d'évaluer le nrbome de salariés à temps piaterl à 25 et à 26 heures.

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

Article 6.1 - Droit à une durée minimale contractuelle garantie

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.1.1. Ppirince d'une durée mimianle coonneentlinlve

À cotepmr du 1er jvinaer 2015, le cnoatrt de tiraavl des salariés à tpems prateil qui relèvent à tirte priapincl du régime général de la sécurité scloiae diot être établi sur une bsae rémunérée d'au minos 26 hruees par seainme paeuss cporsiems (ou de luer équivalent mensuel) soit, en alaiocitppn de la règle de mensualisation, 112 hereus et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de cttanors cuclons aevc des étudiants de monis de 26 ans ou de dmdenae epsxesre des intéressés, dnas les coiodntins précisées ci-après.

Les hreeus de tvaairl dioevnt être fixées de tlele façon que les salariés à tmeps peraitl qui le suieanotht et qui en ont exprimé le suioaht par écrit à luer eoempylur pusnseit eecrxer une arute activité ou, anuatt que farie se peut, gérer lures ongolibtais fiamlelais (travail sur 4 juors ou uenqinumet le matin, par exemple). Cttee dptiisoiosn n'exclut pas une oganrosaitin sur le mios vsiant à rseeecptr le même objectif.

6.1.2. Exnctioeps : caottrns ne reevlnat pas de la durée milainme

a) Ctonrtas cuclnos aevc des étudiants de mnios de 26 ans

L'emploi à tpems ptraeil représente puor les étudiants la possibilité de cecinilor lures études aevc les mnoyes de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements peremt également de faicliter l'octroi aux aeruts salariés de roeps haiadoerdmbes ilanunct le smdaei et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé ataunt que psislboe en ciinancolt au meuix l'organisation du traiavl des étudiants aevc leurs cnretations d'études.

La nuarte même du sutatt d'étudiant juistife des voairnatis de la durée cclnolauetrte de bsae au crous de l'année, neaommtnt pednnat les vcenaacs solciears et universitaires.

Afin de gntarair la compatibilité ertne activité ponrosefnillese et eeengixcs liées à la poisurute d'études, la durée milnmaie de 26 hereus n'est pas aliablpcpe aux cttnaros conculs aevc des étudiants âgés lros de luer ecbmhuae de minos de 26 ans, qui pevunet être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmmoe étudiant tuot jnuee tlraitiue de la ctare d'étudiant ou d'un ctficeriat de scolarité en crous de validité à la dtae de pisre d'effet du contrat.

En drehos de cttee particularité, les aruets règles du présent trtie snot aacellibpps aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer siatouitn de scolarisation. Il est en preitalucir rappelé que le cortnat de traavil clncou aevc un étudiant est un cnatort de tivraal à durée indéterminée (ou, dnas les cas de rurcoes autorisés, à durée déterminée) de driot cmuomn onuarvt dirot à l'ensemble des doitrs et ataangevs prévus par la législation ou les adorccs collectifs, suos la suele réserve des particularités qui peraruiont être liées à la sauttiion d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au traiavl de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fiat la dnmedae bénéficie par aelilurs d'une priorité puor se vior poreposr l'attribution, dnas le cdare d'avenants troemriapes à son hirorae régulier, d'heures de taavril cbotlpieams aevc sa qaafuoiilticn et deipsolinbs puor une période de vcacnaes seilcoars ou universitaires. Ctete priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, selon la disponibilité de l'étudiant.

Dès lros qu'il infrmoe l'employeur de sa soittiuan et en justifie, le junee salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne piuruost puls d'études est pirirriortae puor l'attribution d'heures dpeosibinls petnrmtaet de lui giaartnr une rémunération coprannsodret au mions au mniumim de 26 hurees hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en eectuffe la

demande, puor l'étudiant pvoiruusnat ses études mias anngeittat l'âge de 26 ans. Ces dooisintspis ne renmettet pas en cause les ugeass puls fevblraaos puvnaot eixster au sien des eertisnrpes en matière de réévaluation des bases conratt des aneincs étudiants.

b) Ddeanme iunielvddile d'un tpems coihsi inférieur à 26 hurees*(1)*

Compte tneu de la durée de référence de 26 hruees fixée à l'article 6.1.1, les deednams inddiuvlleies d'un crtnaot de tarvail établi sur une bsae inférieure à 26 hurees snot nécessairement écrites. Eells denovit être motivées, siot par des rinoass d'ordre professionnel, qui divneot arols être explicitées (cumul aevc un artue eompli en particulier), siot par des rsonais d'ordre ponesernl (obligations familiales, riitrnsoects médicales, activités associatives, puotseuirs d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le puls snouevt de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. À l'égard de ces dernières, l'exigence de maioovttin est par conséquent considérée cmmoe saafttsiie par la mteionn du caractère peeronsnl des rniosas cnaisdonut le salarié à rhercehecr un epomli représentant mnois de 26 hruees hebdomadaires.

Afin d'éviter la cicouonlsn de crtnotas de trvaial à tpmes pertail de moins de 26 hereus aevc des peosrnens qui ne les ssrounieiarct qu'à défaut d'offre crodsrpanenot à luer recherche, l'offre d'emploi puor un ctronat établi sur une bsae inférieure à 26 heerus dvera préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des proennses rcrhaheenct une activité pioeosenflrsnle réduite.

Les hiaoerrs de présence inférieurs à 26 hueers senort organisés suos fmore siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, cnaoeornprsdt à des pgelas d'au moins 3 h 30 de taiarvl conintu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lros qu'il jsftiiue auprès de l'employeur que les csuaes l'ayant condiut à sclieotlir une durée de tivaral inférieure à 26 hueers ont disparu, le salarié est pitrairroie puor l'attribution d'heures dbponieilss peatntremt de lui gtinaarr une rémunération cdrneaonosrpt au moins au mmiuinm de 26 hreues hebdomadaires.

c) Cntartos dnot la durée ne dépasse pas 7 jrous ou cluocns puor le rlecmpeanemt d'un salarié

En alpotciipan de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, la durée minaimle de traiavl n'est pas aalblpipce aux cottarns de tvairal dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux cnotrtas de taviarl taimrorpee culcnos puor le rmmeaeenlcpt d'un salarié anisi qu'aux cnrtoats à durée déterminée conlcus puor le relmnapecemt d'un salarié.

6.1.3. Pomrtooin et otgaosrnaiin de la polyactivité

Les pnaerrateis soaicux rssannnoeceit que la possibilité d'effectuer des misoniss complémentaires à luer activité picpanilre est un lveeir iaoprtmnt puor pttrreeme aux salariés à tmeps pritael d'augmenter luer vuolme d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx cltines au sien de la journée et de la sanmiee ne peremt pas de prepoosr à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux mnmoets d'affluence, en peaiuitlcrr en caisse, d'exercer luer activité à tpmes cmeplot sur luer poste. L'exercice d'une activité complémentaire dnot les hrioares snot clobtpmeais aevc cuex de l'activité ppnlriicae pmeret au salarié qui le siuatohe de compléter ses heairros de traavil au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae haiorre de son catnort à tmpes partiel, siot de pssear à tmpes complet, nmomentat dnas le crade d'une oaigtosnrain du tarvial siot sur psleruius rayons, siot en cisase et en rayon.

Ainsi définie, la polyactivité se dnigustie du reacmpneemlt occasionnel, pvroiorise et de la pnlvlaoeyce pratiquée par nuatre dnas les puls peitts établissements. Elle est organisée sur duex pseots de tiraval maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le crntaot de trivaal ou par un aannvet à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des fniaormots porlnoeelnissfes requises, puor lellqueses les penritaears suioacx rlnppaeelt que le dspiiotsif de ciceafirtt de qautiiolaficn pnssoeeilfolnre (voir ttire XII, anexne II) est l'un des oltuis à disposition. Le rôle de l'entretien pierosnsfneol est estiseenl puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents aavnt le 1er jveniar 2015

Les salariés intiscrs à l'effectif avnat le 1er jaeinvr 2015 et dnot le cntoart de travial a été établi sur la bsae de 25 hruees en acpoapliitn des diiipnsoosts de l'avenant n° 25 du 17 jeluilt 2008 à la présente cinenotvon soenrt paiotriierrs puor l'attribution d'heures de travial dnopbiiless puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gatainrr une rémunération à hutuaer de 26 heeurs hebdomadaires, suaf oiioptpson de luer part.

Les esenptrries onirenasgort d'ici à la fin du pemreir sertseme 2015 un échéancier aifn de petretmre l'effectivité de ctete priorité puor les salariés concernés satohianut en bénéficier. Le rparpot anneul de bhracne srea doté d'un iaiutcendr pnttaeermt aux pieaertnras sacoiux d'évaluer le nmorbe de salariés à tmpes ptaierl à 25 et à 26 heures.

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

Article 6.2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.2.1. Inamtofiorn ritevlae aux horeairs

Les heriraos de tvaaril dnoievt être affichés par l'entreprise 2 seinmeas à l'avance. Liedt ahgafifce diot préciser la ctomospioin nomvtiiane de chauqe équipe ou les hrrieoas individuels. Ces deirners pnroourt être modifiés en cas de cinsnoaetcrcs imprévues.

6.2.2. Pegals malnmiies de tiavarl

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet iepsomr un tviaral cnintou jealrnuior d'une durée inférieure à 3 heuers de tepms de tiaavrl effectif, hros pesaus (3 hreeus et 9 meinuts pasue rémunérée comprise). Le taviral cnitnou s'entend d'un tiraavl snas cuupore ; les tpmes de pause, rémunérés ou non, ne ctnoieutnst pas une coupure.

Les eeinsrrteps et établissements snot incités à metrte en palce une oaotarnisign des haoeirrs tennat compte, dnas tutoe la murese du possible, des ctetanirons iieneivldluds des salariés et nmoetanmt des tmeps de déplacement.

De façon à fvosaeirr des durées cnautlleteorcs de trviaal conrpnsredaot au meiux aux ateettns de chaque salarié, les sreniaaigts remmonanecdt aux eenrepsrits d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Croupues

La journée de taavirl ne puorra comporter, oture les tmeps de pusae rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée mxaliame de celle-ci étant fixée à 2 hueres en cas d'ouverture cutnione de l'établissement, 3 hreues lorquse l'établissement ovsbree un tpmes de furteemre à la mi-journée.

Par dérogation, et ctompe tneu des ctrontneias de fnoocnnmeneitt de ctete activité, la durée de cporuue des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.

En alicoaptipn de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement acdronact des getinaars différentes, le salarié à tpmes pitarel dnot tuot ou pritae des cupoerus de la snmeaie excède 2 hruees bénéficiera, à trtie de contrepartie, d'un cumomn accrod aevc l'employeur d'une oisatgnrioan de son tariavl sleon l'une des modalités sineavtus :

-organisation du tairavl sur 4 juros et dmei au mimauxm ;

-ou oraogiatinsn du tavrial sur 9 demi-journées au mmxuaim ;

-ou pgleas de traavil efietcff ctinonu d'une durée mlaniime de 3 h 30.

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

En outre, lqrsuoe la couprue d'un salarié à tmeps piretal excède 2 heures, l'amplitude de la journée de traiavl concernée est limitée à 12 hurees (13 hueres en cas d'inventaire comptable).

Les erpeirstens vileeonlrt à pndrere en ctpome les tpems de tejart des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les doiipsisonts du présent altcrie n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la dadmnee eexprsse de salariés jansutifit de mftois pseleronns ou pnoifnosreesls impérieux nécessitant une durée de cuoupre supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cuproue puet être d'un cmmoun aocrcd fixée de manière à s'adapter à cttee contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les aurtes éléments contractuels, la durée du triaval fixée au cornatt puet être modifiée, de manière définitive ou a frirooti temporaire, tnat à la baisse (notamment dnas le crdae du congé ptnareal d'éducation à tmeps pieratl ou en cas de rirtcsoneits médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » crpsroeond au choix des peitars au ctraont de mjreoar tmnepreirameot la durée clcloenttruae de travail, aifn d'effectuer le rmpcaleeemnt d'un salarié absent, ou en raosin d'un boeisn temoirpare d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rrnofet momentané...) ; les heerus cdsrntraeooepns ne contniustet dnoc pas des hreues complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls snevuot vcaitoon à iienrntver dnas des cas puor llseuqes il aaiurt également pu être reurocu au conrtat à durée déterminée, la raietoln ccltaltruonee n'en deveint pas puor atuant à durée déterminée ; les règles spécifiques du cornatt à durée déterminée (cas de recours, moenntis obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vtocaoin à s'appliquer aux aavnnets temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à tmpes paeritl de l'établissement

Les salariés à temps ptareil pvenuet dmeaendr par écrit à se vior pperoosr en priorité les compléments d'heures tmmnperoeiaert dlibepsnios csnarnodpeort à luer qiofilactauin et cibapotemls aevc lerus haroeris de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer peposorr les hueers dlobneiisps conrtropsneaeds anavt de rieroucr à une emcabhue externe. Toutefois, en drhoes des avtnanes clunocs puor le rpeecalmment de salariés abtnses nommément désignés, le nrbome d'avenants trpoearmies cunocls aevc un même salarié à temps pretail est légalement limité à 8 par an, qluele que siot la durée de ccuahn d'entre eux.

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

Le salarié puet à tuot moenmt inorefmr l'employeur qu'il ne siutaohe puls se vior poserpor les compléments d'heures.

b) Diort au rfeus

L'avenant tpirormaee prmeet au salarié de n'accepter que les dndaeems cbatmpelois aevc ses prperos contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas leuqel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son ruefs ne cstnouite ni une faute, ni un moitf de licenciement. Il en va de même en cas de rufes du salarié de remneoveelnult d'un avenant.

c) Actcoitpean de l'avenant

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un anveant teromirape au ctanort de tiavarl est conclu. Il iindque la nulvolee durée clutltacneore de travail, les deats de pirse d'effet et de fin de la matfoiidicon contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ansii définie la durée ctclnerlatoue antérieure rpnered effet, suaf nuvoel avenant. Le rtuoer du salarié dnas sa sttauiion d'origine à l'issue de l'avenant cnoasniuttt la smilpe aoatpcilpin de celui-ci, il ne représente pas une mtdiociafoin de son cnortat de travail.

En cas de rmeepaemlnct d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dencoumt annexé, ftuae de qoui l'avenant srea comptabilisé au tirte du qutoa d'avenants anlneus hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne potre pas tnreieopmamret la durée clnaolrtcuete de tarvail au nvaieu du temps complet, il iduiqne la répartition des herues etnre les juros de la saemine ou les semnaeis du mois, et puet prévoir que des hreeus complémentaires pneeuvt être effectuées au-delà de la durée culnecrotatle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute herue complémentaire. Toutefois, luer tuax de moorjitaan est fixé légalement à 25 % y coprmis puor cleles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

6.2.5. Herues complémentaires

Le caontrt de trivaal diot prévoir le nrbome d'heures complémentaires punoavt être effectuées, dnas la limtie de 1/3 de la durée coealtlcnture de taiavrl haroedidbmae ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des hreues complémentaires non prévues au crnaott ou au-delà des lemitis prévues par celui-ci ne cttnoisue ni une faute ni un mitof de licenciement.

a) Exécution des hueres complémentaires

Lorsque des heerus complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rscetpeer un délai de prévenance de 7 jours, suaf cesratnccnios eeoeetplnixncls (par exemple, abcesne imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heuers complémentaires en qustoein n'est pas fautif, y ciporms si ces heeurs snot prévues au contrat.

b) Rémunération des hueres complémentaires

Les hereus complémentaires snot astriseos d'une martoajoin de saailre de 10 % puor cleels apicmelcos dnas la liitme du 1/10 de la durée ctenoallrcute de trvaial et de 25 % puor celles amclpcioes au-delà.

Par exception, en aiplpaioctn de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, luoqsre la durée clarotetlnuce de tvairal est majorée toanremrmeepit dnas le cadre d'un aaevnnt au ctnroat (« complément d'heures »), teouts les hueres complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée cetlulrtaocne résultant de l'avenant temporaire) snot aretssios d'une mrioaojatn de 25 %, y cmripos lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

c) Intégration des hruees complémentaires dnas le cnotrat de tvraial

En aipatoclipn des dsopsioitins légales, lqoruse pnandet une période de 12 snaemeis consécutives, ou pnaendt 12 sneaemis au cuors d'une période de 15 semaines, l'horaire moeyn réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hereus au mions par semaine, ou de l'équivalent mnseuel de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou trimrapeoe par annavet « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juors en aajtunot à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet haroire et l'horaire myoen réellement effectué.

Cette miiocdofaitn est constatée par un aeannvt au catonrt de travail.

Cette doiisspiotn n'est pas aplabpcile :

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

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

Article 6.2 - Embauche des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.2.1. Ioifnrtmoan rtliveae aux hrriaoes

Les hiroraes de tvarail dionevt être affichés par l'entreprise 2 sieamens à l'avance. Ledit acfhfiage diot préciser la csooopitmin nitianovme de cqauhe équipe ou les hrireoas individuels. Ces derinres poronurt être modifiés en cas de ctnoiarcesncs imprévues.

6.2.2. Pgaels manmiiels de tiaravl

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet ipeomsr un tvriaal cntniou jaroleinur d'une durée inférieure à 3 hurees de tpems de traiavl effectif, hros paeuss (3 heerus et 9 miuntes psuae rémunérée comprise). Le taiarvl cntniou s'entend d'un tvriaal snas crupuoe ; les tepms de pause, rémunérés ou non, ne cttsoneunit pas une coupure.

Les epnreeistrs et établissements snot incités à metrte en pacle une otaaroignsin des haoeirrs tnanet compte, dnas tutoe la msruee du possible, des cteraitnons ivieedilundls des salariés et notmmneat des tpems de déplacement.

De façon à feoirsvar des durées coulteacenltrs de taavril crsdrepoanont au mieux aux aetttnes de cquahe salarié, les sirnaeigtas ramncnoemedt aux eprnsreteis d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Crepouus

La journée de tiarval ne porrua comporter, ourte les tmpes de psuae rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée mliaxmae de celle-ci étant fixée à 2 heeurs en cas d'ouverture connuite de l'établissement, 3 hereus loqsrue l'établissement osvebre un tepms de fmtreruee à la mi-journée.

Par dérogation, et ctopme tneu des citeantrnos de fninoeonmntcet de ctete activité, la durée de cpourue des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.

En apltoiacipn de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement adcnoarct des gtearnais différentes, le salarié à tepms priatel dnot tuot ou pratie des cpurueos de la snaeime excède 2 hruees bénéficiera, à tirte de contrepartie, d'un coummn accrod aevc l'employeur d'une otngiaoisran de son tvaairl sloen l'une des modalités stnaeivus :

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

-ou oiiosntgaran du traival sur 9 demi-journées au mixaumm ;

-ou plegas de tivraal efetfcif ctnniou d'une durée manilmie de 3 h 30.

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

En outre, lrosuqe la crpuoue d'un salarié à tpmes peatril excède 2 heures, l'amplitude de la journée de tiaravl concernée est limitée à 12 herues (13 heeurs en cas d'inventaire comptable).

Les erperistens veerinollt à perndre en ctpmoe les tmpes de taerjt des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les diopiisosnts du présent acilrte n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demdane expsesre de salariés jifunstait de mtfois pereonlnss ou pesoneslfrnios impérieux nécessitant une durée de crouupe supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de courpue puet être d'un cummon acrcod fixée de manière à s'adapter à cttee contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du taarivl fixée au ctnraot puet être modifiée, de manière définitive ou a friotori temporaire, tnat à la bissae (notamment dnas le crade du congé praantel d'éducation à tpems ptreial ou en cas de reortiitnscs médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » csneorprod au cohix des pateirs au crontat de mrejoar treoeaepinmrmt la durée cntrlcoltauee de travail, aifn d'effectuer le rmmncleaepet d'un salarié absent, ou en rosain d'un bseion tamorirpee d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rfrnoet momentané...) ; les hueers censrpaerodotns ne ctsountient dnoc pas des hurees complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le puls suoevnt vacooitn à intnrvieer dnas des cas puor lqleuses il aiaurt également pu être roecruu au ctornat à durée déterminée, la retloain ctlcotarleune n'en deivent pas puor antuat à durée déterminée ; les règles spécifiques du cnraott à durée déterminée (cas de recours, mntoenis obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vctaioon à s'appliquer aux atnvnaes temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à tmeps pairtel de l'établissement

Les salariés à temps paiterl puenevt demdaner par écrit à se vior ppoosrer en priorité les compléments d'heures tramereoeipnmt delnisbiops cdapoernorsnt à luer qicuiaaotfiln et catbliopems aevc lures hraroies de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer proopesr les herues dloibinspes crnreatpdseonos aavnt de rociruer à une ebauchme externe. Toutefois, en dohres des anatenvs clucons puor le rmncmaepeelt de salariés atbesns nommément désignés, le nrmboe d'avenants troriepames cnuolcs aevc un même salarié à temps pieartl est légalement limité à 8 par an, qlelue que siot la durée de chaucn d'entre eux.

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

Le salarié puet à tuot meonmt imoefrnr l'employeur qu'il ne shiuaote puls se vior prpoesor les compléments d'heures.

b) Diort au rfues

L'avenant tprimaroee prmeet au salarié de n'accepter que les deamends cptmoabeils aevc ses proerps contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas leeuql le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son rfeus ne ctostinue ni une faute, ni un mtoif de licenciement. Il en va de même en cas de ruefs du salarié de rlmeuneevolnet d'un avenant.

c) Aatpciceton de l'avenant

Lorsque le salarié acctepe le complément d'heures proposé, un aenvnat tmroirpeae au conatrt de taarivl est conclu. Il iiqnude la nlouvlee durée crucntelotale de travail, les detas de psrie d'effet et de fin de la mfatoioidicn contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ansii définie la durée ccllnuatteore antérieure reenprd effet, suaf nuovel avenant. Le rtouer du salarié dnas sa stiatuoin d'origine à l'issue de l'avenant cnnttiosaut la spilme aiaicplpotn de celui-ci, il ne représente pas une maifociitodn de son cnatort de travail.

En cas de remecmlaepnt d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dmnucoet annexé, ftaue de qoui l'avenant srea comptabilisé au ttrie du qtuoa d'avenants annlues hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne potre pas tormeinrmapeet la durée cnaeloturlcte de tarival au nevaiu du temps complet, il iiqunde la répartition des heeurs etrne les jruos de la senmiae ou les sneiemas du mois, et puet prévoir que des hueres complémentaires pvnueet être effectuées au-delà de la durée

clotlnauretce qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute herue complémentaire. Toutefois, luer tuax de marjaotoin est fixé légalement à 25 % y cmporis puor cllees qui n'excéderaient pas le 1/10 de ctete durée contractuelle.

6.2.5. Hueres complémentaires

Le craontt de tvraial diot prévoir le nmorbe d'heures complémentaires pauonvt être effectuées, dnas la limtie de 1/3 de la durée ccrelualntote de taaivrl hedmiroadbae ou mensuelle. Le ruefs par un salarié d'effectuer des heerus complémentaires non prévues au croantt ou au-delà des lmeiits prévues par celui-ci ne ctnustioe ni une futae ni un miotf de licenciement.

a) Exécution des heeurs complémentaires

Lorsque des herues complémentaires snot demandées, l'entreprise diot resptecer un délai de prévenance de 7 jours, suaf cnticnsocreas elielnotxpeecns (par exemple, aebcnse imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les herues complémentaires en qiutsoen n'est pas fautif, y coiprms si ces hueers snot prévues au contrat.

b) Rémunération des hueres complémentaires

Les hreues complémentaires snot asosirets d'une moajiatorn de silraae de 10 % puor cllees alicepcoms dnas la liimte du 1/10 de la durée cleorutncltae de tavairl et de 25 % puor cleles amicoeclps au-delà.

Par exception, en aatppclioin de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, lrsquoe la durée cnaerctltuole de taarivl est majorée tmorrpnmeeaiet dnas le cdrae d'un aaenvnt au carontt (« complément d'heures »), teuots les hurees complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée cnlluttercaoe résultant de l'avenant temporaire) snot aosrtseis d'une marootiajn de 25 %, y cipmros lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

c) Intégration des hurees complémentaires dnas le conrtat de tivaral

En aoacpipltin des doiptisosnis légales, lqousre pneadnt une période de 12 siaemens consécutives, ou pdannet 12 saieenms au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 herues au mnois par semaine, ou de l'équivalent muenesl de cette durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou toripaemre par aenvant « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros en anotjuat à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hroarie et l'horaire myoen réellement effectué.

Cette mioftiicaodn est constatée par un aaevnnt au cantrot de travail.

Cette disoiositpn n'est pas aplacibple :

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

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

Article 6.2 - Organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.2.1. Inmfoariotn rtaevile aux herriaos

Les hrriaoes de taavirl dvnoiet être affichés par l'entreprise 2 samieens à l'avance. Leidt aafhfgcie diot préciser la citoomiospn nioitvamne de cuhqae équipe ou les hraeoris individuels. Ces dnrirees purronot être modifiés en cas de canscroctneis imprévues.

6.2.2. Pglaes meailinms de tvaairl

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet ismoepr un tavaril connitu jaieronlur d'une durée inférieure à 3 heuers de tmeps de taairvl effectif, hros psuaes (3 heerus et 9 mineuts psuae rémunérée comprise). Le taiarvl cotinnu s'entend d'un tavrail snas cruupoe ; les tmeps de pause, rémunérés ou non, ne ctntinueost pas une coupure.

Les esnrrtepeis et établissements snot incités à mrtete en pcale une oinagoiatsrn des heoarirs tneant compte, dnas ttuoe la musere du possible, des critnneoats illvidudeines des salariés et nonmtemat des tpmes de déplacement.

De façon à fsorviear des durées crletouencalts de trviaal coprnsedonat au mueix aux attnetes de cquhae salarié, les siirenagats rnomcednmeat aux eretnpisers d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Cpuorues

La journée de tvaiarl ne porura comporter, oture les tmpes de psaue rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée mlxaamie de celle-ci étant fixée à 2 hueres en cas d'ouverture cniuntoe de l'établissement, 3 hueres loruqse l'établissement oebrvse un tmeps de feeutrmre à la mi-journée.

Par dérogation, et ctmope tneu des cntteoirnas de fnoetmenonncit de cttee activité, la durée de cpourue des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.

En aacoiipptln de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aandocrct des gneiaarts différentes, le salarié à tmeps paeritl dnot tuot ou ptiare des cuupreos de la saminee excède 2 hruees bénéficiera, à ttire de contrepartie, d'un cmmoun acorcd aevc l'employeur d'une oiointgasran de son taiavrl seoln l'une des modalités saunietvs :

-organisation du tiavarl sur 4 jrous et dmei au maumxim ;

-ou ogiosniraatn du taavril sur 9 demi-journées au mxumiam ;

-ou pgleas de tvraial eftfeicf cnotniu d'une durée milmaine de 3 h 30.

Au snes du présent article, la demi-journée est définie cmome une durée de tvarial efetciff snas coupure, et d'au mxmiaum 5 heures.

En outre, lsquroe la curpoue d'un salarié à tepms ptairel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de taviral concernée est limitée à 12 heuers (13 hueres en cas d'inventaire comptable).

Les eesrtipners vnrielelot à prdnree en cmotpe les tepms de tarejt des salariés puor l'organisation de la coupure.

Les dotsniipoiss du présent artilce n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demndae expssree de salariés juiainstft de mftois pnroenesls ou pleonsrniosfes impérieux nécessitant une durée de cpourue supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cporuue puet être d'un cmoumn acocrd fixée de manière à s'adapter à cttee contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les arteus éléments contractuels, la durée du travial fixée au ctnarot puet être modifiée, de manière définitive ou a frriooti temporaire, tnat à la biasse (notamment dnas le cdrae du congé ptraeanl d'éducation à tpmes praetil ou en cas de resictitorns médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » coopresrnd au cohix des piaetrs au ctoanrt de mreoajr temrremenaiopt la durée crntetoulcale de travail, aifn d'effectuer le recmpeemnlat d'un salarié absent, ou en riason d'un boesin tiaoprmere d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, rerfont momentané...) ; les hreeus croodperatesnns ne csnntioeutt dnoc pas des hereus

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

Même si l'avenant a le puls seounvt vaoicotn à iineentrvr dnas des cas puor leuqelss il airaut également pu être roecuru au catront à durée déterminée, la raoeitln cealrucontlte n'en dnieevt pas puor auantt à durée déterminée ; les règles spécifiques du conartt à durée déterminée (cas de recours, mnoeints obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vaooictn à s'appliquer aux aevntans temporaires.

a) Priorité au bénéfice des salariés à tmpes petiral de l'établissement

Les salariés à tpems peitarl penuevt daemdenr par écrit à se vior pposeror en priorité les compléments d'heures tronmremaipeet delniipboss codsrapnenrot à luer qaulaicfitoin et cblapieotms aevc lures heiorras de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer psporeor les hueres depiinsolbs carpodnoensters aanvt de rreoiucr à une ecbmuhae externe. Toutefois, en deorhs des avtaenns cnoucls puor le raemeneclpmt de salariés asnbets nommément désignés, le normbe d'avenants teairompers cuncols aevc un même salarié à temps piaterl est légalement limité à 8 par an, qulele que siot la durée de cacuhn d'entre eux.

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

Le salarié puet à tuot moemnt iernfomr l'employeur qu'il ne sohituae puls se vior pspoeror les compléments d'heures.

b) Droit au rufes

L'avenant taorirpeme premet au salarié de n'accepter que les ddaenmes coetlibpmas aevc ses prrepos contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas leequl le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son rfues ne csttnouie ni une faute, ni un mtoif de licenciement. Il en va de même en cas de rfeus du salarié de reeleovmelnnut d'un avenant.

c) Apcotieactn de l'avenant

Lorsque le salarié atccepe le complément d'heures proposé, un anevant timraperoe au cnortat de tivaarl est conclu. Il iudnqie la nlluoeve durée cornalultctee de travail, les detas de pisre d'effet et de fin de la maofiiidoctn contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période asini définie la durée ccntaurloetle antérieure rerepnd effet, suaf noveul avenant. Le ruteor du salarié dnas sa suitatoin d'origine à l'issue de l'avenant cnoiasntutt la smplie aitlppoiacn de celui-ci, il ne représente pas une moctifidioan de son cntarot de travail.

En cas de rmenlpceeamt d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un domuncet annexé, ftaue de qoui l'avenant srea comptabilisé au trtie du qutoa d'avenants aenunls hros remplacement.

Lorsque l'avenant ne ptore pas tereonermpamit la durée cllrtunceoate de tvarail au nivaeu du temps complet, il iquinde la répartition des hueres etnre les jruos de la semiane ou les seeainms du mois, et puet prévoir que des hueers complémentaires pnveuet être effectuées au-delà de la durée coluecanttrle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que tutoe huree complémentaire. Toutefois, luer tuax de motaoraijn est fixé légalement à 25 % y cmropis puor ceells qui n'excéderaient pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

6.2.5. Heuers complémentaires

Le carontt de tvaiarl diot prévoir le nmobre d'heures complémentaires panvuot être effectuées, dnas la lmitie de 1/3 de la durée colnrelcautte de tiarval haoabdimedre ou mensuelle. Le ruefs par un salarié d'effectuer des hereus complémentaires non prévues au ctronat ou au-delà des lmteiis prévues par celui-ci ne cntstuoie ni une futae ni un mitof de licenciement.

a) Exécution des hreues complémentaires

Lorsque des heerus complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rcpteeesr un délai de prévenance de 7 jours, suaf ceinccsrtanos eopnnletcixlees (par exemple, acbnsee imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les hreeus complémentaires en qoteisun n'est pas fautif, y crmpios si ces hruees snot prévues au contrat.

b) Rémunération des hreues complémentaires

Les hereus complémentaires snot aietsorss d'une matojoarin de saalire de 10 % puor cleles aecmiclops dnas la ltimie du 1/10 de la durée cceonlttraule de tiraval et de 25 % puor cleels ailmccoeps au-delà.

Par exception, en alpitipacon de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, luroqse la durée cnloltcreaute de taavril est majorée tnpmroreiemaet dnas le cdrae d'un anvaent au ctanort (« complément d'heures »), toutes les hreues complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée cnrtuteclolae résultant de l'avenant temporaire) snot artoesiss d'une moiraoatjn de 25 %, y coirmps lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

c) Intégration des heuers complémentaires dnas le ctrnaot de triaavl

En aitalioppcn des dopnoiissits légales, lsorque pneadnt une période de 12 semaneis consécutives, ou penandt 12 seniemas au corus d'une période de 15 semaines, l'horaire moeyn réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hruees au mions par semaine, ou de l'équivalent mesnuel de cttee durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou tiraepomre par anaevnt « complément d'heures », dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros en atonjaut à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet hrioare et l'horaire meyon réellement effectué.

Cette mdciaiitoofn est constatée par un anenavt au cnoatrt de travail.

Cette doisopistin n'est pas apipbcalle :

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

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

Article 6.3 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.3.1. Forme, cas de rerucos

La nautre du crontat de tiaarvl des salariés à tmeps perital est en picpirne à durée indéterminée.

Le cnatort à durée déterminée ne puet être sruciost que dnas les cas prévus aux aetlcirs L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de lietmir le roruces au canrtot à durée déterminée, les eiteersrpns privilégieront les salariés à tmpes pitrael qui sihoatuent compléter luer hriraoe de tvriaal dnas le crade d'avenants teaorimrpes à luer hrioare régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mtineons orbigteliaos

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le crotnat de tivraal des salariés à temps patriel est écrit.

Il mnontniee nmonemtat :

-la qfaaotuiiciln du salarié ;

-la durée homiaearddbe ou msuneelle du taiavrl ansii que sa répartition ernte les jruos de la sianmee ou les semeanis du mios ;

-les cas et la nartue d'une moicadtifoin éventuelle de cette répartition ;

-les litemis dnas llqseeleus puenevt être effectuées des heeurs complémentaires au-delà de la durée de tavrial cueotallcnrte ;

-le srialae hiaorre et le salirae msueenl cndpoersoarnt à la durée fixée au ctornat ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du trvaial est répartie sur monis de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de reops qui, par convention, cousitntnet le rpoes supplémentaire s'ajoutant au roeps hdbaoriemade cetnniovonenl ;

-les modalités selon leulqesels les herorias de taravil puor chauqe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière inidildvluee ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le mtoif précis de son reourcs ainsi que les auters mninteos prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Mifdcoitoain de la répartition des hraireos prévue au cnrtoat

À monis qu'elle n'intervienne d'un cmoumn accord, la mtaicofiiodn de la répartition de la durée du tivaarl entre les jruos de la smaeine ou les semienas du mios est notifiée au salarié 2 semeinas au minos aavnt la dtae à lllaeuqe elle diot aoivr lieu. Ce délai se stbutuise au délai de 7 jrous prévu par la loi. La niitcootiafn est écrite.

En aipaolipctn de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lrosuqe le conartt de tivraal ne prévoit pas les cas et la narute des mftnoaidciios de la répartition de la durée du taaivrl entre les jruos de la snemaie ou les seeamins du mois, celles-ci ne pnveeut être imposées au salarié, et son rufes ne csunottie aorls pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une miciioodtfan de la répartition de la durée de triaavl ienivrtnet en aiiltpcpaon du cotnrat et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la refeusr lorsqu'elle n'est pas ctoimbpale aevc des oilbgaoitns fiaalilmes impérieuses, aevc le suvii d'un esegeenninmt solacire ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un artue euymeplor ou une activité pfslrieonlensoe non salariée.

Article 6.3 - Information sur l'emploi

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.3.1. Forme, cas de rcouers

La nratue du conratt de trivaal des salariés à tmpes paertil est en picripne à durée indéterminée.

Le ctranot à durée déterminée ne puet être sorisuct que dnas les cas prévus aux arcelits L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de lmitier le ruceors au cnratot à durée déterminée, les eetrnesiprs privilégieront les salariés à tmeps peairtl qui stiouneaht compléter luer hoiarre de tivraal dnas le cdare d'avenants tiaremperos à luer hrraoie régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mnnetios oitblgrioeas

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le canotrt de tviraal des salariés à tmpes prtaiel est écrit.

Il mnntoenie nmeomnatt :

-la qlciafuiaiotn du salarié ;

-la durée hiodedabrmae ou meluslnee du tvaaril ansii que sa répartition ertne les juros de la smeanie ou les smeeians du mios ;

-les cas et la nautre d'une mfiotidoaicn éventuelle de ctete répartition ;

-les limiets dnas lleuslqees penevut être effectuées des heerus complémentaires au-delà de la durée de tairval creuacltotlne ;

-le sariale hroiare et le sailrae mseuenl copnrsandoret à la durée fixée au carntot ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du tivaarl est répartie sur minos de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de roeps qui, par convention, ctsnniteuot le roeps supplémentaire s'ajoutant au ropes hraombeaidde contvoinennel ;

-les modalités seoln leelulqses les hiorares de tvarail puor cqauhe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière iluledvindie ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le mtoif précis de son ruceors aisni que les aetrus monnetis prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Midiotociafn de la répartition des hreraios prévue au ctranot

À mions qu'elle n'intervienne d'un comumn accord, la madotcioifin de la répartition de la durée du tairavl enrte les juors de la seaimne ou les seanemis du mios est notifiée au salarié 2 saineems au monis avnat la dtae à lqealule elle diot aiovr lieu. Ce délai se stbitusue au délai de 7 juors prévu par la loi. La naoitioticfn est écrite.

En aitapicopln de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lorusqe le crtonat de tvaiarl ne prévoit pas les cas et la ntraue des moncfaoiitdis de la répartition de la durée du taravil ertne les jours de la semnaie ou les smnaeies du mois, celles-ci ne peenvut être imposées au salarié, et son refus ne cnttsouie alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une maiiciotfodn de la répartition de la durée de tavrial ivntierent en aiaitlcoppn du ctonart et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la reefsur lorsqu'elle n'est pas cotmalibpe aevc des otiblioagns fmiiealals impérieuses, aevc le siuvi d'un eenmiensnget salocrie ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un aurte eylmpeour ou une activité psefnorlelisnoe non salariée.

Article 6.3 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.3.1. Forme, cas de rrocues

La ntarue du cotrant de taavirl des salariés à tpmes preital est en prcpinie à durée indéterminée.

Le cntroat à durée déterminée ne puet être ssuroict que dnas les cas prévus aux atcerlis L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de lmitier le rerucos au cotnrat à durée déterminée, les ertnreeisps privilégieront les salariés à tepms prtieal qui saontuihet compléter luer hroraie de tariavl dnas le cdare d'avenants troeamreips à luer hriaore régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Meiotnns oartieogblis

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le cntoart de taarvil des salariés à tpems ptariel est écrit.

Il mteionnne neotanmmt :

-la qtfoiiliacaun du salarié ;

-la durée hiadmadebore ou mellnseue du triaavl ansii que sa répartition enrte les jorus de la snmieae ou les smeeanis du mios ;

-les cas et la nraute d'une micotdfoiain éventuelle de ctete répartition ;

-les letiims dnas lqeulleses pevnuet être effectuées des hueres complémentaires au-delà de la durée de traaivl crolnecatulte ;

-le salraie hroiare et le siarale mesenul cpoanerndrost à la durée fixée au coarntt ;

-les éléments de la rémunération ;

-lorsque la durée du traavil est répartie sur mnois de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de ropes qui, par convention, csttennoiut le rpeos supplémentaire s'ajoutant au repos hddoaibaemre cnvonneoientl ;

-les modalités solen llesequles les hrioears de tvraial puor cquhae journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière idenludvliie ou par affichage) ;

-lorsqu'il est à durée déterminée, le mtiof précis de son rerucos asnii que les arteus mtonnies prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Mfdootiiiacn de la répartition des hraeiors prévue au canrtot

À minos qu'elle n'intervienne d'un cuommn accord, la moftciioidan de la répartition de la durée du taivarl ertne les jrous de la seiamne ou les sameiens du mios est notifiée au salarié 2 sneemais au moins avnat la dtae à leuqlale elle diot avoir lieu. Ce délai se stutbsiue au délai de 7 juros prévu par la loi. La nfciittoioan est écrite.

En alcioipptan de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, lqruose le coarntt de tvriaal ne prévoit pas les cas et la narute des mioitfodcnias de la répartition de la durée du tvaairl etnre les jruos de la siename ou les seneimas du mois, celles-ci ne peevunt être imposées au salarié, et son rfeus ne cstntuioe alros pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une matoicoiifdn de la répartition de la durée de tvaairl intrniveet en aliptoicapn du ctrnoat et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la rfeuesr lorsqu'elle n'est pas cpmlotiabe aevc des oiglntoiabs fmiailleas impérieuses, aevc le suvii d'un eesinnmngeet slaircoe ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un atrue elueoympr ou une activité pnorslflnsoeiee non salariée.

Article 6.4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.4.1. Ehmcbaue

Lors du recrutement, les eprinetesrs cuuimeromnnqot au cdnadiat à un emolpi à tpmes piretal l'ensemble des irfntnaoioms précises cacnnenrot le ptose à pourvoir, la nuatre du ctroant de tvairal (à tpmes partiel, durée contractuelle, hreues complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Eells snot également incitées à atterir l'attention du canadidt sur la compatibilité de l'emploi oerfft aevc sa staituion personnelle. Elles preotornt également la puls grnade anotetitn aux qtosieuns particulières du salarié en treems de disponibilité aifn de rehchceerr les meilerules slntouois peisoslbs de cciitionlaon de son otsgoiarnian psnleorlnee aevc les ctirnnateos de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de timeantret

6.4.2. a. Les salariés employés à tpmes preital bénéficient des doitrs et aegvatnas accordés par la loi, la cenootnivn cvlotiecle ou les accodrs d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpmes complet, nmtmaenot en tmeers de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le cdrae « du 1 % lmoeengt »-sous réserve, en ce qui crnoncee les dotirs conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cneoniovtn ciocltvlee ou un acorcd d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des ditros liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tpems pieartl cmmoe s'ils anevait été occupés à tmpes complet, les périodes non travaillées étant psiers en comtpe en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des atauinorisots d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « peicttoorn » (longue maladie, maailde professionnelle, anciecdt du travail, maternité) est intqudiee à cllee du pnneerosl à tpems complet.

6.4.2. d. Le clucal des auters avantages, ayant ou non le caractère de salaire, s'effectue soeln le cas :

-soit au pratroa du tmeps de tiraavl eeefnicftmvet aplcmoci au cuors de la période de référence fixée par les diiitospsons cnenonetonvellis puor luer attioirtubn ;

-soit par rrappot au sialrae eftnifvmceeet perçu pnnadet ctete période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Piinecrps

La rémunération des salariés à tmpes praietl est pleoponrorntlie à clele d'un salarié qui, à qultaofiaciin et ancienneté égales, occpue un emlpoi à tmeps cpomelt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération csnooedapnrrt à l'horaire ctetroucnal (pouvant iunlcre les hruees prévues par aennvat tirmareope soeln la durée de celui-ci) est mensualisée siaunvt la fmulore aclpilbpae au pneosrnel à tpmes complet.

Les herues complémentaires snot rémunérées en sus, areotisss des motnraiaojs légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Pirme anlluene », la ntoion de « sialare de bsae de nbvremoe » diot s'entendre du salriae cnrooaerdnpst à l'horaire myoen msneuel cntutaorcel au crous des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en taennt cmotpe des antavnes trermpieaos qui ont pu s'appliquer pnnaedt ctete période, la pisre en ctmope des aenscbes éventuelles étant réglée conformément aux dioiiostspns de l'article précité.

Le cluacl de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue savuint la règle du meatniin du sraalie sur la bsae de l'horaire moyen acpocmli au cours des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tmeps pitaerl tatirulies d'un mdaant de représentation du pneesrnol

En aocipatlpin de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tpmes de tviaral mensuel d'un salarié à tepms ptirael ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auuqel il puet prétendre puor l'exercice de mndtaas détenus par lui au sien d'une errienstpe ». Toutefois, les epieesrtrns pveneut reoencnr à se prévaloir de cttee disposition. Elles ne puroront dnas ce cas être teunes d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aueuqxls ils peuenvt prétendre, clele due puor la durée du tvarail fixée au contrat, heuers complémentaires comprises.

6.4.4. Jruos fériés

Les dipotinisoss cnotnlievneeonls rvelaites aux jorus fériés snot apalcblpeis aux salariés occupés à tpems partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié comrips dnas l'horaire hbuateil de

trviaal n'entraîne anuuce réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du triaval prévue au coatrnt ne puet être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heeurs de tariavl peeudrs du fiat du chômage des jorus fériés ne peuenvt doennr leiu à récupération.

6.4.5. Proaurcs posnreofisenl et fiarmootn

Les salariés à tmeps preatil ne dneiovt pas sbiur du fiat de luer durée de tiaarvl de rtiicrtosen d'accès aux possibilités de fooratimn professionnelle, ni se vior privés des possibilités d'évolution prenlinolofsese outreevs aux salariés employés à tmpes cpmleot sur un même poste.

Les diopiisntoss spécifiques qui luer snot alpipclebas en matière de ftmraoion penonseoilrlsfe fniguret au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Cpomte épargne-temps

Les salariés à tepms praeitl suos croatnt à durée indéterminée bénéficient du cotmpe épargne-temps sloen les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cpomte épargne-temps, les salariés à tmpes preaitl pvuenet bénéficier de celui-ci en aloitpapcin de l'annexe IX de la présente conoteivnn sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cmuul d'emplois

Lorsqu'un salarié sotiauhe ocepcur un snoecd emolpi et deamdne puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls ancein tuot justificatif. Celui-ci eeamrnixa la dedanme du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires iinvieuldds diot en efeft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi sroent précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une atrue activité professionnelle, ctaoibpmle aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y faire ocabstle en mdiafoint l'organisation de ces périodes.

Article 6.4 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.4.1. Emubhcae

Lors du recrutement, les eteserniprs coruqmomnineut au cniadadt à un eoplmi à tmeps pteiral l'ensemble des itomnfoinars précises conncrneat le pstoe à pourvoir, la nuarte du coanrtt de taraivl (à tmpes partiel, durée contractuelle, heeurs complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elels snot également incitées à airettr l'attention du cnddaiat sur la compatibilité de l'emploi orffet aevc sa sioitatun personnelle. Elles prtoonert également la puls gndrae antoitetn aux qusieonts particulières du salarié en tmrees de disponibilité aifn de rcreehcher les meuerilels slintoous plsbsoies de cliiicnoaton de son oiogisaantrn pelesnrnloe aevc les cnetritanos de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de ttmeenriat

6.4.2. a. Les salariés employés à tpems peatril bénéficient des dtiors et aanetvags accordés par la loi, la cnienotovn cocteillve ou les adcrocs d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tmpes complet, nmoemntat en tmeres de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le crade « du 1 % lneeomgt »-sous réserve, en ce qui ceorcnne les diorts conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la ctieoovnnn civoleltce ou un aocrcd d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des dirots liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tmpes pairtel comme s'ils avnaiet été occupés à tmpes complet, les périodes non travaillées étant prsies en cmtope en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des aotrsuitoains d'absence entraînant ou non une prtee de salaire, des délais de « poirtoectn » (longue maladie, mdlaaie professionnelle, acnicdet du travail, maternité) est itqeniude à clele du poensnrel à tmpes complet.

6.4.2. d. Le caclul des arteus avantages, anyat ou non le caractère de salaire, s'effectue sloen le cas :

-soit au portraa du tmeps de tiaravl efeecnmvfetit apcmcoli au crous de la période de référence fixée par les dosiopnitiss cntloeenneloivns puor luer aruibotttin ;

-soit par rarpopt au srailae evemcnfteieft perçu pndnaet cttee période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Pircpenis

La rémunération des salariés à tepms piratel est perpnololnriote à clele d'un salarié qui, à qtiocaifiulan et ancienneté égales, oucpce un elompi à tepms cpmolet équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération caornronesdpt à l'horaire cctonaruetl (pouvant iurlnce les heeurs prévues par avnaent trmopearie soeln la durée de celui-ci) est mensualisée snivuat la fuorlme aalcbplipe au pnrneeosl à tepms complet.

Les heeurs complémentaires snot rémunérées en sus, aorstseis des miojoantars légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Pimre allnnuee », la nootin de « saalire de bsae de nevbmroe » diot s'entendre du saarlie crndaseonoprt à l'horaire moeyn msueenl ccrunettaol au curos des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en tnaent cpmote des antneavs toreeimrpas qui ont pu s'appliquer pdeannt ctete période, la pirse en cmotpe des aebescns éventuelles étant réglée conformément aux dtpsoiinsois de l'article précité.

Le culacl de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue siuanvt la règle du miteinan du silarae sur la bsae de l'horaire meyon aclmpcoi au cuors des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tepms priaetl tiierluats d'un mdaant de représentation du psennoerl

En aaiclipotpn de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tpems de tivraal meesnul d'un salarié à tmpes ptareil ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures aeuqul il puet prétendre puor l'exercice de mdatnas détenus par lui au sien d'une eipnrtsree ». Toutefois, les eiprnterses penvuet rneocner à se prévaloir de ctete disposition. Elles ne prunorot dnas ce cas être tneues d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures alexuuqs ils pevuent prétendre, celle due puor la durée du tvaaril fixée au contrat, hueres complémentaires comprises.

6.4.4. Juors fériés

Les dtpisiiosnos cevloltnieonnens relvaties aux jorus fériés snot aalbplecpis aux salariés occupés à tpmes partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié ciporms dnas l'horaire htibueal de tavrial n'entraîne auncue réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du taavril prévue au cnraott ne puet être modifiée en vue de farie échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les hreues de tairval pdereus du fiat du chômage des jruos fériés ne pnevuet dnoenr leiu à récupération.

6.4.5. Pcroarus pisresefnonol et fiooartmn

Les salariés à tmeps paeirtl ne dvineot pas siubr du fiat de luer durée de tvarial de ristrcoetin d'accès aux possibilités de firmtooan professionnelle, ni se vior privés des possibilités d'évolution plireosnsenfole oeruetvs aux salariés employés à tepms cmolpet sur un même poste.

Les dpiitossonis spécifiques qui luer snot aeapplbcils en matière de fmootairn psoefonlilsnree feruingt au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Cmpote épargne-temps

Les salariés à tmeps pirteal suos cornatt à durée indéterminée bénéficient du cmtpoe épargne-temps solen les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cmptoe épargne-temps, les salariés à tepms piteral pnveuet bénéficier de celui-ci en actpioilpan de l'annexe IX de la présente ctenonvoin sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cuuml d'emplois

Lorsqu'un salarié soauithe ocpeucr un soencd eoplmi et dmanede puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls aiecnn tuot justificatif. Celui-ci exemnraia la daednme du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires iiniudelvds diot en eefft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi snreot précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une ature activité professionnelle, caplmitobe aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y firae oltbasce en maioifdnt l'organisation de ces périodes.

Article 6.4 - Statut du salarié à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.4.1. Eumahbce

Lors du recrutement, les ensrpeirtes cmineomuuroqnt au cndiaadt à un elopmi à tpmes piraetl l'ensemble des inmantfioros précises cnrecnaont le potse à pourvoir, la nuarte du cnratot de taaivrl (à tmeps partiel, durée contractuelle, hreues complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elels snot également incitées à attrier l'attention du cnaaiddt sur la compatibilité de l'emploi oeffrt aevc sa siitutaon personnelle. Elels pooternrt également la puls gndrae atentoitn aux qeouistns particulières du salarié en tmeers de disponibilité aifn de rchecerehr les mrlueleeis sltinoous poilssbes de cinalcoiiton de son otgisiroaann poseernnlle aevc les cneoattrnis de l'entreprise.

6.4.2. Égalité de tarteniemt

6.4.2. a. Les salariés employés à tpems priatel bénéficient des dtoirs et aatngeavs accordés par la loi, la ctneoionvn clceoivlte ou les aocdcrs d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tepms complet, nmometant en teerms de promotion, de formation, d'accès au logement-dans le cdare « du 1 % legmnoet »-sous réserve, en ce qui ccronnee les dtiros conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cieovonntn ceilvlcote ou un arccod d'entreprise ou d'établissement.

6.4.2. b. Puor la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tmpes prtaiel comme s'ils avneait été occupés à tmpes complet, les périodes non travaillées étant pisers en ctompe en totalité.

6.4.2. c. La durée des congés payés, des atasouiotnris d'absence entraînant ou non une ptere de salaire, des délais de « ptcroteion » (longue maladie, mladaie professionnelle, acendict du travail, maternité) est iitnqeude à cllee du ponneersl à tepms complet.

6.4.2. d. Le cuclal des atrues avantages, anyat ou non le caractère de salaire, s'effectue soeln le cas :

-soit au praotra du tpems de tirvaal emvfeetfencit aloccpmi au crous de la période de référence fixée par les dniiospitoss civenonlonetnles puor luer aottriibtun ;

-soit par rporapt au silaare efteiecnvmfet perçu pnaendt ctete période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Piencpirs

La rémunération des salariés à tepms paiterl est pnronlorpleiote à clele d'un salarié qui, à qicaaifiutlon et ancienneté égales, ocpcue un epmoli à tmpes ceopmlt équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération coeosdnrapnrt à l'horaire cucotatnrel (pouvant ilrunce les hueers prévues par avannet torapeimre solen la durée de celui-ci) est mensualisée snviaut la fumrole aplclpbaie au pnresonel à tpems complet.

Les hreeus complémentaires snot rémunérées en sus, aiestorss des mjoatarions légales.

Pour l'application de l'article 3.6 « Pmrie aennlule », la nootin de « slraaie de bsae de nbreomve » diot s'entendre du saralie copenradonrst à l'horaire moyen msneeul cnatoteurcl au crous des 12 mios précédant le mios de son versement, calculé en tennat ctpmoe des atnnvaes tiemeoparrs qui ont pu s'appliquer pdnnaet ctete période, la prise en cmotpe des acnseebs éventuelles étant réglée conformément aux dipsisiotons de l'article précité.

Le cclual de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue siauvnt la règle du metaniin du sailare sur la bsae de l'horaire moyen apcmcoli au cours des 12 mios précédant le congé.

b) Rémunération des salariés à tpems prtieal tlrtuieias d'un mandat de représentation du psrnneeol

En apoiatiplcn de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, « le tmeps de taarivl mesenul d'un salarié à tmeps paietrl ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures aueuql il puet prétendre puor l'exercice de madnats détenus par lui au sien d'une eenrpstire ». Toutefois, les eptrsienres peunvet rneceonr à se prévaloir de cttee disposition. Elles ne poornurt dnas ce cas être tunees d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aqxeluus ils pvenuet prétendre, cllee due puor la durée du tiarval fixée au contrat, heerus complémentaires comprises.

6.4.4. Juros fériés

Les dsoosiniitps cltenneeoiolvnns reitelvas aux juros fériés snot aelblcappis aux salariés occupés à tmpes partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cmoirps dnas l'horaire htubaiel de trvaial n'entraîne ancuue réduction de la rémunération.

La répartition de la durée du tiraval prévue au ctorant ne puet être modifiée en vue de fraie échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heuers de tvriaal peeurds du fiat du chômage des juros fériés ne puveent dnnoer leiu à récupération.

6.4.5. Procuars pnrfoneoessil et fmtooarin

Les salariés à tpems parietl ne dieonvt pas sbiur du fiat de luer durée de taavirl de rrtoeisitcn d'accès aux possibilités de ftimaoorn professionnelle, ni se vior privés des possibilités

d'évolution pnoeneslolsifre oeerutvs aux salariés employés à tepms coelpmt sur un même poste.

Les dtsniiisoops spécifiques qui luer snot apaepbiclls en matière de fmrtaooin pnnloleesfirose fnegruit au titre XII de la présente convention.

6.4.6. Compte épargne-temps

Les salariés à tmpes paeirtl suos ctnraot à durée indéterminée bénéficient du ctpmoe épargne-temps seoln les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cotpme épargne-temps, les salariés à tepms peratil peevunt bénéficier de celui-ci en apicioptaln de l'annexe IX de la présente cvonienotn sur la durée et l'organisation du travail.

6.4.7. Cuuml d'emplois

Lorsqu'un salarié sathuoie oucecpr un sencod epmloi et dmednae puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls ancien tuot justificatif. Celui-ci emrxineaa la denamde du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires induievdils diot en effet être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi sreont précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une atrue activité professionnelle, camlpoitbe aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y fiare oblstcae en mfiaodint l'organisation de ces périodes.

Article 6.5 - Dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.5.1. Iimrotnoafn sur les epimols doiepnbslis

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eiomlps densiplbois de façon à peterrtme aux salariés sitnohaaut oebitnr un emlopi à tpems praitel ou repnrdree un elpomi à tmeps complet, de pioovur se poetrr cidaadnt à ces emplois. Les etenerripss dorenvt s'assurer de l'efficacité des ccriutis d'information mis en place, telles les bsreuos de l'emploi et tutoe atrue frmoe d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tmpes peitral qui snituehaot oepcucr ou rreendrpe un eomlpi à tpmes clmopet et les salariés à tpmes coepmlt qui suaeitohnt oceupcr ou rnrepedre un emlpoi à tmeps peartil dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un dirot prioritaire, à compétences égales, puor otbenir un epolmi de la même catégorie prnofeelsnosile ou un empoli équivalent.

6.5.3. Salariés à tepms clmpoet

a) Modalités de dnadmee de pssgaae à tmpes pieratl

La ddenmae d'un salarié à tpems copelmt de taealrlivr à tmeps piaetrl diot être effectuée par écrit. À cpetmor de la réception de la naciottiofin écrite, l'employeur dspsioe de 2 mios mumxiam puor aoppterr oenlieigbmraott une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi doplibsnie rnaevelt de la catégorie pnliroelfsnseoe du salarié ;

-ou jisfuetir de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou ecnore démontrer que le cnegmnaeht d'emploi demandé aauirt des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque la dnmdeae est acceptée, l'avenant précisant les nvolluees cnontoidis d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rapide possbile et cblipatmoe à la dnademe du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction suos frome de smeaines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la denmade puet bénéficier d'une réduction de la durée du tvarail suos forme d'une ou pslrueuis périodes d'au mnois 1 senimae en raison des bonises de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de taaivrl puor mtoif économique

En cas de leneeicnicmt ou de msie à la rttreaie d'un salarié dnas l'année svniaut la dtae d'effet d'un pasgase de tmeps cpemlot à temps pteairl puor mtoif économique, l'indemnité de lneecineicmt si elle est due ou l'allocation de départ à la rtertiae est calculé, puor cette année, sur la bsae du slaarie à temps plein.

Article 6.5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.5.1. Iiooatmfnrn sur les eplmios dnipilboses

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des epoimls dsenibiopls de façon à prtermete aux salariés soanhiautt otebinr un elompi à tmpes prtiael ou rndrrepee un eplomi à tpems complet, de poviuor se poertr cdadanit à ces emplois. Les eerntrepiss devornt s'assurer de l'efficacité des ciurtcis d'information mis en place, tleels les buesors de l'emploi et toute aurte fomre d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tepms ptraeil qui sitoaehnut oeupccr ou rrnedpere un epmoli à tmpes cpomelt et les salariés à tmpes cpleomt qui suoinahett ocuepcr ou rrednerpe un eopmli à tmeps peratil dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un driot prioritaire, à compétences égales, puor oetnibr un elmopi de la même catégorie pilslfresenoone ou un eplmoi équivalent.

6.5.3. Salariés à tpmes ceomplt

a) Modalités de ddnmaee de psagsae à tpems paeitrl

La dnedmae d'un salarié à temps comeplt de taleravilr à temps pterail diot être effectuée par écrit. À ceotpmr de la réception de la naoocifittin écrite, l'employeur dposise de 2 mios miuxmam puor apopertr ontaigiemborlet une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi dsnliipobe rvaelnet de la catégorie pssfolenreoinle du salarié ;

-ou juseitifr de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou eocnre démontrer que le cgemenahnt d'emploi demandé aairut des conséquences préjudiciables à la bonne mcarhe de l'entreprise.

Lorsque la dndeame est acceptée, l'avenant précisant les nluvoeels condotiins d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rdpaie plosbise et clmbtaoipe à la dednmae du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction suos fmroe de sameines non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la daedmne puet bénéficier d'une réduction de la durée du tarvial suos forme d'une ou pulriseus périodes d'au minos 1 saminee en raiosn des bensois de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de tivraal puor moitf économique

En cas de licnceimenet ou de msie à la rretiate d'un salarié dnas l'année saunvit la dtae d'effet d'un psaasge de temps cemoplt à temps priatel puor mtoif économique, l'indemnité de lnmneeeiccit si elle est due ou l'allocation de départ à la ratrteie est calculé, puor ctete année, sur la bsae du siraale à temps plein.

Article 6.5 - Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.5.1. Iomofirntan sur les eplmois dniioseblps

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des elpmios dsoeiinblps de façon à pemrtetre aux salariés stoiahnuat otibenr un eolmpi à tmeps pteiral ou rrnepedre un eplomi à tpems complet, de pivuoor se potrer cdaaidnt à ces emplois. Les eerritensps dvnerot s'assurer de l'efficacité des cruciits d'information mis en place, tleles les berosus de l'emploi et ttuoe ature fomre d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tmpes praeitl qui siethnaout oepccur ou rprneerde un eplomi à tpmes clmoept et les salariés à tmeps ceolpmt qui stohuiaent opceucr ou reerrpnde un emopli à tepms ptaeirl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, puor otbenir un elmpoi de la même catégorie pinessleornlfoe ou un eompli équivalent.

6.5.3. Salariés à tmeps cpmelot

a) Modalités de dndmaee de paasgse à tmpes prtieal

La dneadme d'un salarié à tpmes cemplot de tilaevarlr à tpmes parteil diot être effectuée par écrit. À ctopemr de la réception de la notiftcioain écrite, l'employeur diopsse de 2 mios muamxim puor aoptrepr ogentlaeobirimt une réponse motivée. En cas de refus, il diot :

-justifier de l'absence d'emploi dlsoiinpbe rneelvat de la catégorie pnolonesrleisfe du salarié ;

-ou jiistuefr de l'absence d'emploi équivalent ;

-ou eoncre démontrer que le cegamhnnet d'emploi demandé aauirt des conséquences préjudiciables à la bnone mharce de l'entreprise.

Lorsque la ddmnaee est acceptée, l'avenant précisant les nlouelevs citnondios d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls radpie posblise et cmobipatle à la deanmde du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.

b) Réduction suos frome de senaimes non travaillées

Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la ddeamne puet bénéficier d'une réduction de la durée du taiavrl suos forme d'une ou pisuurles périodes d'au minos 1 seamnie en rsaion des bonsies de sa vie familiale.

c) Réduction de la durée de trviaal puor mtoif économique

En cas de lmicnceeniet ou de msie à la rttreiae d'un salarié dnas l'année suniavt la dtae d'effet d'un passage de tmeps cemolpt à temps pitreal puor mitof économique, l'indemnité de lnmnecieicet si elle est due ou l'allocation de départ à la rtrietae est calculé, puor ctete année, sur la bsae du sialare à temps plein.

Article 6.6 - Garanties individuelles

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le taviral à tpems pearitl puet être aménagé avec, dnas cinreeats limites, une vioraaitn de la durée du trviaal haabodimrdee ou mlensulee mentionnée dnas le ctnaort de travail, sur une bsae annuelle.

La msie en ?uvre de ce dosiipstif vsie à améliorer le sirecve rdneu à la clientèle en répondant meiux à la fios aux aiasoiptrns des salariés à tpems pieatrl et aux bsenois de l'entreprise. À cet effet, le tepms praetil aménagé diot ntnoaemmt apetrpor :

- aux salariés : la gitanare ctucaelntlroe d'une durée allnenue du tvraail supérieure, intégrant les piotens d'activité prévisibles, une mueeillre précision des heoriras de tivaral ;

- à l'entreprise : une mureliele adéquation des heairors de tivraal aux vnoiiarats prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est ednentu que les salariés exerçant luer activité dnas le cdrae anuenl bénéficient de l'ensemble des dpssooniiits prévues au présent trite puor les salariés à tmpes periatl (plages minimales, régime des coupures, mojotaairn des hueers complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tmpes piatrel aménagé sur tuot ou paitre de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lerus haiorers par un gorupe de salariés) diot rptceeser les dstsoiiiopns suivantes.

6.6.1. Durée miinmale du taiavrl à tepms peraitl aménagé sur l'année

6.6.1.a. La bsae cnalcltroetue mmialnie hmardbaedoie du tiavarl des salariés à tmpes ptireal aménagé est de 29 heures, peuass payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une ognisirtoaan de lrues hirroaes sur une bsae alnleune et une vtaiiraon de puls ou monis 4 hruees de tvraial par semaine. La durée hrdbmaidoaee ou mseulnlee drvea cdpesrororne en meynone à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tuos les salariés, qulele que siot la catégorie à llqlauee ils appartiennent, qui bénéficieront, en actaopiipln du présent accord, d'une ginaatre de 29 heuers mimnuim pvueent vior luers hioarers organisés sur une bsae annuelle, aevc une vortiaain de l'horaire hioabdarmdee dnas la lmtiie de puls ou minos 4 hereus de travail.

6.6.2. Poimaarmrgton et inioartmofn des salariés

6.6.2.a. La pmrtaorimagon iitinacdve srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et pnerrda en ctopme lros de son élaboration, nenotmmat :

- les périodes suscpeebltis d'être programmées lros de la coloinscun de l'avenant (partie de la période des congés payés, saineme anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des aenjemuttss de la pogomtarmarin peamenttrt de tneir cptome d'événements cnnuos par acvane de l'entreprise, solen des délais vaarlbeis (salariés patnart en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé iinduevdil de formation...) ;

- les périodes paednnt lsellqeeus le salarié se déclare dibposnile et prêt à répondre à une sioiactoliltn de l'entreprise en vue d'assurer un rceemmnalept inopiné ou de friae fcae à un surcroît eixoteecpnnl d'activité.

6.6.2.b. La pitgmaoramron icnvtiaide visée à l'alinéa précédent srea smsuoie au comité scioal et économique, si l'entreprise en est pourvue, anvat le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la cnsnascnaoie des salariés par vioe d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés seonrt avisés par écrit, 15 jruos à l'avance,

de leurs haorreis de taaivrl ou de luer modification, ce délai pvuanot être ramené à 3 juors aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de crnencsioctas enelleptceoxins (par exemple, acebnse imprévue).

6.6.2.d. La pogrmitaoamrn iticnvidae puet être modifiée à l'issue de chquae période d'aménagement.

6.6.3. Cmopte de compensation, rémunération

Un cpmtoe de coimsatenopn srea ouervt au nom de cahque salarié aifn de l'informer du norbme d'heures apccoemlis en puls ou en moins par rppraot à son hraorie contractuel. Ce cpomte est établi puor cuqhae période de piae et ctmorpoe le cmuul des heuers effectuées en puls ou en moins diepus le début de la période d'aménagement. Il frgiue sur le btlileun de piae ou sur un dmouncet annexé à celui-ci.

Les heuers de taairvl snerot décomptées seoln l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du trite V de la présente convention, siot :

- qmonietueindent par ernmegnstieret sloen tuos menyos (badgeuse, cheair d'émargement, pointeuse, par exemple) des hereus de début et de fin de cuaqhe période de taarivl ou par le relevé du nmrobe d'heures effectuées ;

- cuahqe samenie par récapitulation, selon tuos moyens, du normbe d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération srea lissée sur la mnoeyne de 29 hreues mlinimeas hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le manitein de tuot ou patire du salriae par l'entreprise, ce mtenaiin est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le cclaul des indemnités de lcemnineicet et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cuors d'année, la meyonne de la durée du trviaal est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du tarival est effectué à la dtae de fin de ctanort de tviaral et comparé à l'horaire moeyn puor l'année.

S'il apparaît, après clcual de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le sdole de tuot compte.

En cas de durée du tirvaal inférieure à l'horaire meyon contractuel, il est procédé à une régularisation sur le sodle de tuot compte. Auncue reetune ne proura ttiuefoos être opérée en cas de lninceiecmet économique après ou pnaednt une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les asenecbs rémunérées ou indemnisées, les congés et ansaouoiritts d'absence axuuqels les salariés ont dorit en aiolticppan de dopostisiins conventionnelles, aisni que les ansceebs puor madilae ou accident, ne peuenvt fraie l'objet d'une récupération par le salarié. Ces aeencsbs ne snot dnoc reeuents que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le tmeps pndaent leequl le salarié aaurit travaillé s'il aviat été présent.

6.6.4.b. Suaf alotcaipipn de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail, lruosqe l'horaire effectué n'a pas atetnit la ginatare ctllanurtcoee du fiat du salarié, l'employeur prorua régulariser le sariale en focitnon des heuers non effectuées (sauf en cas de mntiiaen de celui-ci en actplopiain d'une diiotopissn légale ou conventionnelle), ou rtoreepr les hereus d'absence deits récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hemaodrbadie ou mslueenle fixée au cnotrat et calculée puor l'année, les hreues de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le crtanot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros et suaf opipostion du salarié intéressé, en atnuaojt à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet horirae et l'horaire moeyn réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu suos réserve du reescpt des donsioiistps de l'article L.3123-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 otbcroe 2014 - art. 1)

Article 6.6 - Droits et avantages des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le tiaavrl à tpems pieatrl puet être aménagé avec, dnas cairntees limites, une viataorin de la durée du tarival haaddimrbeoe ou mellnsuee mentionnée dnas le conatrt de travail, sur une bsae annuelle.

La msie en ?uvre de ce dtioiispsf vsie à améliorer le svrecie rdneu à la clientèle en répondant miuex à la fios aux aotsnpirais des salariés à tpmes priaetl et aux boesnis de l'entreprise. À cet effet, le tepms prtaiel aménagé diot netmmaont aprpeotr :

- aux salariés : la gaintrae cactorltlenue d'une durée aunnllee du tvairal supérieure, intégrant les ptiones d'activité prévisibles, une mrleeuile précision des hieraors de tiaavrl ;

- à l'entreprise : une meriellue adéquation des heoirars de tviaarl aux vraaionits prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est enntedu que les salariés exerçant luer activité dnas le crade annuel bénéficient de l'ensemble des dsotisiipons prévues au présent tirte puor les salariés à tmpes priatel (plages minimales, régime des coupures, mraoatiojn des hurees complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tepms ptareil aménagé sur tuot ou ptarie de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lrues hoiarers par un gpuore de salariés) diot rcseetper les doopiniistss suivantes.

6.6.1. Durée miaimlne du tirvaal à tpems ptariel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La bsae cnlaertuoltce mnliimae hamaioebrdde du tairavl des salariés à temps prieatl aménagé est de 29 heures, paeuss payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une orsaoigtnain de lrues heirraos sur une bsae aunenlle et une vaaoitrin de puls ou minos 4 herues de tavrial par semaine. La durée hoamridbeade ou musnlelee derva csoroedrrnpe en monynee à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tuos les salariés, qelule que siot la catégorie à llaequle ils appartiennent, qui bénéficieront, en aicilotappn du présent accord, d'une gaiarnte de 29 hreues miuimnm puneevt vior lures hrieraos organisés sur une bsae annuelle, aevc une variitoan de l'horaire hiabderdomae dnas la ltiime de puls ou mions 4 herues de travail.

6.6.2. Poamgrimoartn et imoortnafin des salariés

6.6.2.a. La patrmamrigoon icnvidtaie srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et pdnrera en ctompe lros de son élaboration, noteamnmt :

- les périodes ssceiluptebs d'être programmées lros de la cnuoiclson de l'avenant (partie de la période des congés payés, snameie anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des aumettnsjes de la pomgaoamrtrin peetmnrtat de tiner ctmope d'événements cunnos par ancvae de l'entreprise, seoln des délais vbaaerlis (salariés pnatart en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé

inivdeuidl de formation...) ;

- les périodes padnent lqleeusels le salarié se déclare dniipbosle et prêt à répondre à une sltaiioloitcn de l'entreprise en vue d'assurer un renmaepmlcet inopiné ou de fraie fcae à un surcroît eoetcpinxenl d'activité.

6.6.2.b. La pmgaoaotrmrin itnicavide visée à l'alinéa précédent srea soismue au comité sioacl et économique, si l'entreprise en est pourvue, avnat le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la coisaascnnne des salariés par vioe d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés srnoet avisés par écrit, 15 juros à l'avance, de leurs hrieroas de taiavrl ou de luer modification, ce délai pvuaont être ramené à 3 jruos aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de ccnnseiatcors enoceieenltxpls (par exemple, absnece imprévue).

6.6.2.d. La protomrmagian indivticae puet être modifiée à l'issue de chauqe période d'aménagement.

6.6.3. Comtpe de compensation, rémunération

Un cpotme de cmenosaiotpn srea oveurt au nom de cauhqe salarié aifn de l'informer du nmobre d'heures amleocicps en puls ou en minos par roppart à son hrraoie contractuel. Ce ctmpoe est établi puor cahque période de piae et coroptme le cmuul des hruees effectuées en puls ou en mnois diupes le début de la période d'aménagement. Il firuge sur le blleutin de piae ou sur un dncemuot annexé à celui-ci.

Les hruees de tvraail senort décomptées sleon l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du trtie V de la présente convention, siot :

- qenoiinumtedent par ersetigmennert seoln tuos mnyoes (badgeuse, chiear d'émargement, pointeuse, par exemple) des hreeus de début et de fin de cuhaqe période de tviaral ou par le relevé du nmrobe d'heures effectuées ;

- caqhue smiaene par récapitulation, selon tuos moyens, du nomrbe d'heures effectuées par cahque salarié.

La rémunération srea lissée sur la mnyneoe de 29 hereus milenmias hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le metniian de tuot ou pitrae du sialrae par l'entreprise, ce miniaten est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le calucl des indemnités de lecniinmceet et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cruos d'année, la mnnoeye de la durée du tavrail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cruos d'année, un décompte de la durée du trvaial est effectué à la dtae de fin de cnraott de tairval et comparé à l'horaire meoyn puor l'année.

S'il apparaît, après cclaul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le sldoe de tuot compte.

En cas de durée du tiraavl inférieure à l'horaire myoen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le slode de tuot compte. Ancuue rneuete ne purora tftiuoeos être opérée en cas de lnmeeiecinct économique après ou pendnat une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les acbneses rémunérées ou indemnisées, les congés et aouitaitnross d'absence aqulxues les salariés ont dorit en apiicptaoln de dnsstpioiios conventionnelles, anisi que les ansecebs puor maidlae ou accident, ne pnevuet farie l'objet d'une récupération par le salarié. Ces abseencs ne snot dnoc reuenets que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps pnanedt leequl le salarié araiut travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.b. Suaf aiiapolpctn de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail, lsqoure l'horaire effectué n'a pas anittet la gritnaae ctalrlcunetoe du fiat du salarié, l'employeur pourra régulariser le slaraie en fnoocitn des hueres non effectuées (sauf en cas de mnieitan de celui-ci en aopalcitipn d'une dopssotiiin légale ou conventionnelle), ou rrtoeepr les hruees d'absence diets récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire moeyn réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebmdroadiae ou mnlseuele fixée au cotrnat et calculée puor l'année, les hruees de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le ctnroat est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours et suaf oiotipopsn du salarié intéressé, en anojautt à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet haorire et l'horaire meyon réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu suos réserve du rcpseet des dsoispintois de l'article L.3123-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 obtocre 2014 - art. 1)

Article 6.6 - Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le tavrail à tmeps peratil puet être aménagé avec, dnas ceeainrts limites, une vioatrian de la durée du tviaarl hirdabaemdoe ou melunlese mentionnée dnas le crantot de travail, sur une bsae annuelle.

La msie en ?uvre de ce dstiposiif vsie à améliorer le sivcree rnedu à la clientèle en répondant miuex à la fios aux arniotapsis des salariés à tmpes paietrl et aux bosneis de l'entreprise. À cet effet, le tpems pearitl aménagé diot nmeoatmnt apeptorr :

- aux salariés : la gtariane clntocalrtuee d'une durée aenllnue du taavril supérieure, intégrant les ptnioes d'activité prévisibles, une mluerilee précision des horerais de tiaravl ;

- à l'entreprise : une milerleue adéquation des hreraios de taaivrl aux vnoirtaais prévisibles d'activité.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est enndteu que les salariés exerçant luer activité dnas le cdrae aunnel bénéficient de l'ensemble des diiopitsnoss prévues au présent ttire puor les salariés à tepms pireatl (plages minimales, régime des coupures, moaoarjtin des herues complémentaires...).

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tpmes peratil aménagé sur tuot ou pirtae de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lreus hieaorrs par un gpoure de salariés) diot reptceesr les dtnspiiiooss suivantes.

6.6.1. Durée milmnaie du tavrial à temps ptiarel aménagé sur l'année

6.6.1.a. La bsae ctncrouallete miamilne hiedmadraboe du tvairal des salariés à temps pterial aménagé est de 29 heures, paesus payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une ortioaanisgn de lures hroareis sur une bsae annlelue et une vraitoain de puls ou mions 4 herues de tvaiarl par semaine. La durée hadmrbedoiae ou mluenslee dreva condsrrpreoe en mnneyoe à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.b. Tuos les salariés, qlelue que siot la catégorie à llulaqee ils appartiennent, qui bénéficieront, en apoipcitlan du présent accord, d'une gartnaie de 29 hreues miuminm pnveeut vior lerus hriaeros organisés sur une bsae annuelle, aevc une vitoaiarn de l'horaire hdaoeadmirbe dnas la ltimie de puls ou minos 4 heuers de travail.

6.6.2. Pmoraagtiormn et imtranfoion des salariés

6.6.2.a. La pmoargimarton idiicanvte srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et pnrdera en copmte lros de son élaboration, ntomanmet :

- les périodes secuteisblps d'être programmées lros de la cucloisonn de l'avenant (partie de la période des congés payés, saimnee anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;

- la périodicité des ausmttnejes de la paotimrgroamn pteeamtrnt de tienr cpomte d'événements conuns par avcnae de l'entreprise, seoln des délais vliearbas (salariés patrnat en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé iiduivdnel de formation...) ;

- les périodes pannedt lueeellsqs le salarié se déclare dlnsibpoie et prêt à répondre à une siloicloitatn de l'entreprise en vue d'assurer un rpmcemaeelnt inopiné ou de firae fcae à un surcroît eonexniptcel d'activité.

6.6.2.b. La paaortmrgiomn iitnviacde visée à l'alinéa précédent srea sisumoe au comité siacol et économique, si l'entreprise en est pourvue, anvat le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la ccnnsaoiasne des salariés par vioe d'affichage.

6.6.2.c. Les salariés sronet avisés par écrit, 15 juors à l'avance, de lrues hrioears de tivraal ou de luer modification, ce délai pvonuat être ramené à 3 jruos aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de cnrasctnicoes elteiexepcnnols (par exemple, anbscee imprévue).

6.6.2.d. La pgtoirarmmaon idncivaite puet être modifiée à l'issue de cqhuae période d'aménagement.

6.6.3. Cptmoe de compensation, rémunération

Un ctompe de csatpeoomnin srea overut au nom de cauqhe salarié aifn de l'informer du norbme d'heures aocepcmlis en puls ou en mnios par ropaprt à son hairore contractuel. Ce ctopme est établi puor cauqhe période de piae et ctmoproe le cumul des hreues effectuées en puls ou en monis deipus le début de la période d'aménagement. Il frigue sur le buitleln de piae ou sur un decomunt annexé à celui-ci.

Les herues de tarvail sneort décomptées seoln l'une des modalités prévues à l'article 5.2.5 du trtie V de la présente convention, siot :

- qendoneteiiunmt par emrenirnestegt sloen tuos myneos (badgeuse, cehair d'émargement, pointeuse, par exemple) des heuers de début et de fin de cauhqe période de tarival ou par le relevé du nbrmoe d'heures effectuées ;

- cuqahe sinamee par récapitulation, selon tuos moyens, du nmorbe d'heures effectuées par cqhaue salarié.

La rémunération srea lissée sur la mnyeone de 29 hueers mlnmeaiis hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le mieitnan de tuot ou pirate du sarliae par l'entreprise, ce mtneiian est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le cualcl des indemnités de liineecemcnt et de départ à la retraite.

En cas d'arrivée en cuors d'année, la menynoe de la durée du tvraial est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en curos d'année, un décompte de la durée du taivral est effectué à la dtae de fin de ctonrat de tarival et comparé à l'horaire meoyn puor l'année.

S'il apparaît, après ccaull de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le solde de tuot compte.

En cas de durée du taarvil inférieure à l'horaire moeyn contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tuot compte. Aucnue reetune ne purora tooeitfus être opérée en cas de liinmcneceet économique après ou padnent une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.a. Les acsneebs rémunérées ou indemnisées, les congés et aitooirstnaus d'absence aqeuxlus les salariés ont doirt en aaicpltipon de disnioisptos conventionnelles, aisni que les ansbeces puor maaldie ou accident, ne pveenut faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces abcsnees ne snot dnoc reutenes que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps penadnt lqueel le salarié aurait travaillé s'il aiavt été présent.

6.6.4.b. Suaf aiilactoppn de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail, lrusoqe l'horaire effectué n'a pas anttiet la gtraiane cecltluntraoe du fiat du salarié, l'employeur puorra régulariser le siaarle en fntcooin des hueers non effectuées (sauf en cas de mtiaienn de celui-ci en apcoiliaptn d'une dositsiiopn légale ou conventionnelle), ou rporteer les herues d'absence dteis récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.c. Lorsque, sur une année, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hadboaidreme ou mlenlseue fixée au canrtot et calculée puor l'année, les hreeus de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le ctnraot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jorus et suaf oipistpoon du salarié intéressé, en ajunatot à l'horaire antérieurement fixé la différence etnre cet hriraoe et l'horaire moeyn réellement effectué.(1)

(1) L'article 6.6.4.c de l'avenant est étendu suos réserve du rescpet des dospniosiits de l'article L.3123-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 ocrtboe 2014 - art. 1)

Article 6.7 - Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les eeptresnirs qui en disposent, le comité soaicl et économique, délibérera au mnois une fios par an sur la ploqiiute de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tmpes pieatrl et ses pvrteiepescs d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un balin de la répartition, par catégorie sneieoronflscooipsle et par sexe, du nmbroe des hruees travaillées par les salariés à tpems paiterl par roprapt à celels effectuées par les salariés à tpems complet.

Ce bailn srea porté à la cscananionse du comité sicoal et économique, préalablement à ctete réunion. Dnas les epriesrnets qui en relèvent, il srea eitnuse intégré à la bsae de données économiques et salocies de l'entreprise.

6.7.2. La dosiucsisn de la poroamitmrgan aullenne icivnaitde de la durée et de la répartition du tmeps de travial prévues dnas les aordccs cfocelltis sur la durée du tiaavrl portrea également sur le tivraal à tmeps petairl aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les eerteipsrns dapinsost d'un comité social et économique, les pretaaenirs saoicux sgnrteaaiis rpeeanllpt que la msie en plcae de la polyactivité dnas l'organisation du tivaarl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une musere pltneuocle ou isolée, donne leiu à iraofnimotn et consultation.

6.7.4. Le comité social et économique srea informé ttileeseerrnlmimt des cranttos qui arunot été coucIns à tpems partiel, des heuers complémentaires effectuées, de l'évolution du nmbroe de ctartons dnot la durée est inférieure à cllee définie à l'article 6.1.1, ansii que du nbrome de ctnrtoas à tpmes celpomt modifiés en temps peiartl à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les ionftmoairns ci-dessus mentionnées seront, conformément aux ailetcrs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et sileaocs de l'entreprise puor celles qui y snot soumises, et mises à juor périodiquement.

Article 6.7 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les eiptnreerss qui en disposent, le comité saiocl et économique, délibérera au minos une fios par an sur la pqltiiuoe de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpems pairtel et ses pspreetevics d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un bailn de la répartition, par catégorie sirnoeieocspoofllnse et par sexe, du nrobme des hreues travaillées par les salariés à tepms piatrel par rporapt à cleels effectuées par les salariés à tmeps complet.

Ce blian srea porté à la canasnniocse du comité soical et économique, préalablement à cttee réunion. Dnas les esepitrnres qui en relèvent, il srea etusnie intégré à la bsae de données économiques et selicaos de l'entreprise.

6.7.2. La duiiosscsn de la paotariomrmgn aneulnle icvaidntie de la durée et de la répartition du tmeps de tvarail prévues dnas les arcdocs cofitlcles sur la durée du tivaarl petrroa également sur le taviral à tepms pteiarl aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les errnepesits dapsnosit d'un comité saocil et économique, les paerrineats socaiux saiignearts rpelleanpt que la msie en plcae de la polyactivité dnas l'organisation du tiarval de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesrue pcelolnute ou isolée, donne leiu à ifnormoaitn et consultation.

6.7.4. Le comité soaicl et économique srea informé ttliiserrmleenemt des ctrnatos qui auront été ccounls à temps partiel, des hreeus complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de ctnrtoas dnot la durée est inférieure à cllee définie à l'article 6.1.1, asini que du nombre de crtntoas à temps cmelpot modifiés en temps piartel à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les iotfnornmias ci-dessus mentionnées seront, conformément aux artlceis L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et sieloacs de l'entreprise puor ceells qui y snot soumises, et mises à juor périodiquement.

Article 6.7 - Information des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les enepetrirss qui en disposent, le comité saciol et économique, délibérera au mnois une fios par an sur la ptiliuoqe de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpmes pieratl et ses pspivcreetes d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un blian de la répartition, par catégorie sriooplcneniesloosfe et par sexe, du norbme des heerus travaillées par les salariés à tepms prteial par roarppt à celels effectuées par les salariés à tpmes complet.

Ce bilan srea porté à la cosacsannnie du comité scoail et économique, préalablement à cette réunion. Dnas les eneirprtess qui en relèvent, il srea eniuste intégré à la bsae de données économiques et soelicas de l'entreprise.

6.7.2. La dsiuciossn de la prmiaroogamtn alnlnuee iaicdtinve de la durée et de la répartition du tepms de tiavarl prévues dnas les adorccs cfilloects sur la durée du traavil pterroa également sur le taavril à tmpes peatril aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les erieetpsnrs dosanspit d'un comité sciaol et économique, les ptanrereais souaicx saiitengras rlaneeplpt que la msie en pcale de la polyactivité dnas l'organisation du tvaiarl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mresue pnoulelcte ou isolée, donne leiu à iinrmofotan et consultation.

6.7.4. Le comité soacil et économique srea informé tieleesmiltmnerrt des cnttraos qui anuort été clunocs à tpems partiel, des hueers complémentaires effectuées, de l'évolution du nmrboe de craotnts dnot la durée est inférieure à clele définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nmbroe de crttnaos à temps cemlopt modifiés en temps prtiael à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les inoafrmnotis ci-dessus mentionnées seront, conformément aux altrcies L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et silaeocs de l'entreprise puor celels qui y snot soumises, et miess à juor périodiquement.

Article 6.7 - Information du comité social et économique

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

6.7.1. Dnas les eetinreprss qui en disposent, le comité soiacl et économique, délibérera au mnios une fios par an sur la puiitloqe de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à tpmes pitaerl et ses picrvpteeess d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un blain de la répartition, par catégorie solncfelsioienosrpoe et par sexe, du nmobre des hruees travaillées par les salariés à tmpes pteiral par rroappt à ceells effectuées par les salariés à tmpes complet.

Ce blian srea porté à la coaanncinsse du comité scaoil et économique, préalablement à cette réunion. Dnas les eteerripsns qui en relèvent, il srea estnuie intégré à la bsae de données économiques et slcaeios de l'entreprise.

6.7.2. La dssisouicn de la proiatoramgmn auelnnle iatvdicnie de la durée et de la répartition du tpmes de tvairal prévues dnas les acdrcos cltifeolcs sur la durée du taavirl prtreoa également sur le tvraail à tepms pertial aménagé sur l'année.

6.7.3. Puor les entrpiseres dinpsasot d'un comité soiacl et économique, les piraneerats sciuoax snieaatgris rnlapelept que la msie en place de la polyactivité dnas l'organisation du traiavl de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mreuse poelctnlue ou isolée, donne leiu à iratomnoifn et consultation.

6.7.4. Le comité sacoil et économique srea informé tiemrrleitemnelst des ctnators qui arnout été cncluos à temps partiel, des herues complémentaires effectuées, de l'évolution du nbmore de crnottas dnot la durée est inférieure à clele définie à l'article 6.1.1, asnii que du nrbmoe de cattrons à temps cpemolt modifiés en temps patierl à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Les itnainoforms ci-dessus mentionnées seront, conformément aux atleicrs L. 2323-17 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et solceias de l'entreprise puor cllees qui y snot soumises, et msies à juor périodiquement.

Article 6.8 - Modulation des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les panaeertirs souciax de la bahcrne se snot dotés des mneyos d'identifier les mofits de stiisofcaatn et d'insatisfaction des salariés à tepms partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un ogmnirsae extérieur, sur la bsae d'un qtianorsuinee validé ptieanrrimaet et suos le contrôle piiarrtae de l'observatoire picpteorsf du commerce.

Les straainiegs du présent acorcd se fiexnt puor ocejbitf d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la sotiiatun des salariés à tpmes partiel.

Ils se roeonncrertnt également puor eiexnamr les sietus à dnneor aux mtocnifdiioas de la législation qui prianeruot iretevinnr en matière de tvaairl à tpmes partiel.

Article 6.8 - Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les piaaterrens souicax de la brcnahe se snot dotés des menoys d'identifier les miofts de sstiotaifacn et d'insatisfaction des salariés à tmpes partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un onmriagse extérieur, sur la bsae d'un qosinratueine validé paaeiemtrirnt et suos le contrôle paitairre de l'observatoire pcopseritf du commerce.

Les setriiagans du présent arccod se fixnet puor otijebcf d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la stoiautin des salariés à tepms partiel.

Ils se rtneocnonrert également puor emxienar les sieuts à deonnr aux mniioftodaics de la législation qui pnriuaerot ieterinvnr en matière de tiarval à temps partiel.

Article 6.8 - Missions et suivi de la branche

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les ptenrareias sacuiox de la bahcnre se snot dotés des moyens d'identifier les mfotis de sttasfociain et d'insatisfaction des salariés à tpems partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un oaimngrse extérieur, sur la bsae d'un qeiasniourtne validé pirrinemataet et suos le contrôle pirtaiare de l'observatoire ppecotirsf du commerce.

Les siiearngtas du présent arccod se fxenit puor otjiebcf d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la sotutiain des salariés à tepms partiel.

Ils se rnrncntreeoot également puor emneiaxr les seiuts à dnneor aux moiiicfotnads de la législation qui parioruent ietveninrr en matière de taarivl à tmeps partiel.

Titre VII : Congés payés et absences

Chapitre Ier : Congés payés et jours fériés

Article 7.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.1.1. La durée des congés payés alnneus est fixée conformément à la législation en vigueur.

En dorehs des sttaiunois prévues par la loi, snot considérées cmome une période de taiarvl puor l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les acsnebes puor maladie, dnas la litmie d'une durée taolte de 2 mois, des salariés copmtnat au moins 2 ans de présence au cours de la période d'acquisition des dotirs à congés payés.

7.1.2. Un congé supplémentaire d'ancienneté srea accordé dnas les cnoniidots suvaitnes :

- 1 juor après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 2 juors après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 3 juors après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le fihnnremesscat de l'un des sluies d'ancienneté ci-dessus entraîne la mairaootjn des congés payés auqics au 31 mai svuiant la dtae à leqluale l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de drtios ieotmnlpcs ctete mortjaioan s'applique au protraa et ieirnnvtet anavt acolaippitn de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Ordre des départs en congés payés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la coscansinnae du pnsreoenl par afhciagfe aussitôt que possible, et au puls trad le 1er avril.

Cet odrre srea établi en teannt compte, dnas totue la mruese du possible, des désirs exprimés par les salariés, et spécialement de luer sioaittun de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de feisoavrr le départ en congé, à la même date, des mebmres d'une famllie vvaint suos le même toit, snas préjudice des doisostinpis légales applicables.

Les congés du psoneernl dnot les enftnas d'âge scailroe fréquentent l'école srneot donnés, dnas la mersue du possible, pendant les vaecancs scolaires.

Les praties saeatgiirns snot d'accord puor raocenmemdr aux emeulopyrs d'organiser, anautt que faire se pourra, et ctopme tneu du prprhagaae précédent, un ruleonemt dnas les daets de départ, aifn de ne pas tjrouuos réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les puls aneiennes dnas l'entreprise, les époques réputées les puls fabarlevos aux congés.

Chapitre II : Absences

Article 7.3 - Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.3.1. Milaade ou acdnceit non professionnel, aceidcnt de trjaet

7.3.1. a) Les abensecs provoquées par miaalde ou accdneit de tjerat ne ceuontistnt pas une casue de rrutpue du cnoartt de travail, mias une simlpe suspension, à ctiooindn qu'elles sioent :

-notifiées aussitôt que pboislse à l'employeur, et confirmées par ltetre postée dnas les 3 juros calendaires, suaf cas de frcoe mjuaree ;

-justifiées par un ctaciireft médical ou, à défaut, sur présentation de la fleluie de mdlaaie signée par le médecin.

7.3.1. b) Dnas le cas où l'organisation du srievce impsoe le rneacmlpemet du salarié malade, le remplaçant diot être informé par écrit du caractère prrosivioe de son emploi.

En cas d'absence prolongée puor mladiae ou adeccint d'origine non professionnelle, le lcneneceiimt du salarié puor nécessité de rmncpaeemelt définitif ne porura aovir leiu avnat l'expiration d'un délai de 4 mios dès lros qu'il jfsuiite de 6 mios de présence etvefifce dnas l'entreprise au perimer juor de l'arrêt de travail.

Le délai de ptotioercn est majoré de 2 mios après 4 ans de présence, 3 mios après 8 ans de présence, 4 mios après 12 ans de présence, 5 mios après 15 ans de présence. La moartjaion est accordée à la dtae asirnrnvaiee d'entrée dnas l'entreprise de tllee stroe que, si un salarié est en arrêt de tiarval à ctete date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

7.3.1. c) À l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le

reclpnmmeaet définitif s'impose, le leicemnceint pruora être notifié à l'intéressé par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, en rtnaeecpst la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il rmelipt les cdnnoioits requises.

7.3.1. d) Le salarié dnot le ctnaort se tourerva ropmu dnas les cnontioids précitées bénéficiera, pandnet 6 mios à cemptor de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son elopmi ou un elpmoi simiarlie dniveet disponible. Il drvea en eperximr la demnade dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché srea replacé dnas les cnoitdnois d'ancienneté qu'il aaivt acqsiue au mmneot du licenciement.

7.3.1. e) Si le salarié tbmoe madale ou est vmictie d'un acnidect de trajet au cruos de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à ciruor et le catront pernd fin à l'expiration du délai prévu.

7.3.1. f) Les délais ci-dessus ne snot pas ospeobapls au lccineeeinmt ronsaept sur une cause artue que la nécessité de rpemenmalect définitif du salarié.

7.3.2. Ancdiect du triaval et maaldie pnnlrolesesifoe

La prctoetoin de l'emploi des salariés vcitmies d'un adccenit du tavairl ou d'une mialade psoslnniereolfe est assurée conformément aux dotiiisnposs des aciltres L. 1226-6 à L. 1226-22 du cdoe du travail.

Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.4.1. En cas de mdaalie ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par cftiiraect médical ou, à défaut, sur présentation de la fuliele de miladae signée par le médecin, puavnot dnoner leiu à contre-visite, l'employeur complétera, dnas les cinooindts fixées puor cuaqhe catégorie piolfsnseerolne par les aeexnns I, II et III de la présente convention, la vaelur burte des peotranitss en espèces coearondnpsrt aux indemnités journalières aeullexqus les intéressés ont droit, et versées à eux par :

? la sécurité scoliae ;

? tuot régime de prévoyance auquel paticipre l'employeur ;

? les rblanpoeesss d'un acnedcit ou lrues assurances, à l'exclusion de cllees prveonnat d'une aacsrsnue ileinivuldde contractée par l'intéressé et constituée par ses selus versements.

Les posetaitrns énumérées ci-dessus dvrneot friae l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Puor le cualcl des indemnités deus au tirte de 1 mios déterminé, il srea tneu cmopte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dnuart les 12 mios antérieurs de telle srtoe que, si peliusurs acbeesns puor mladaie ou aeiccdnt ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée tltaoe d'indemnisation ne dépasse pas clele à lulleqae l'ancienneté de l'intéressé lui dnone droit, en vteru des distiionosps prévues par chuaqe annxee de la convention. L'ancienneté prise en cmtpoe puor la détermination du driot à ioiteainsmndn s'apprécie au premier juor de l'absence.

Article 7.4 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident professionnel ou non professionnel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.4.1. En cas de mdailae ou d'accident (professionnel ou non) dûment constaté par cierftaict médical ou, à défaut, sur présentation de la flleiue de maaidle signée par le médecin, pvounat deonnr leiu à contre-visite, l'employeur complétera, dnas les cinnioodts fixées puor cuqhae catégorie pnsioslflnroeee par les axnnees I, II et III de la présente convention, la veaulr btrue des poranttseis en espèces conordnpsreat aux indemnités journalières axuelqlues les intéressés ont droit, et versées à eux par :

? la sécurité saciole ;

? tuot régime de prévoyance aeuqul pcrtipaie l'employeur ;

? les rbalosepsnes d'un acdcinet ou lures assurances, à l'exclusion de cleles peavronnt d'une aasnsrcue ildveiiunlde contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les prsonitates énumérées ci-dessus dveront fiare l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7.4.2. Puor le culcal des indemnités deus au ttrie de 1 mios déterminé, il srea tneu ctmope des indemnités déjà perçues par l'intéressé danrut les 12 mios antérieurs de tllee sotre que, si pusriuels ascenbes puor mdaalie ou acendcit ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée taolte d'indemnisation ne dépasse pas celle à laqlelue l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vretu des dioonptisiss prévues par caquhe axnnee de la convention. L'ancienneté pisre en cotpme puor la détermination du diort à iinoeisatdmnn s'apprécie au peermir juor de l'absence.

Article 7.5 - Absences autorisées pour circonstances de famille

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.5.1. Tuot salarié arua droit, sur justification, aux aenebcss eenlilectexpnos puor ctanernciocss de flalmie prévues ci-dessous.

a) Snas cidionton d'ancienneté :

1) Décès du conjoint, du pnratraiee lié par un patce ciivl de solidarité, ou d'un enanft : 5 juors ouvrés ;(1)

2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-parent : 3 juors ouvrés ;

3) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur, d'un petit-enfant : 1 juor ouvré ;

4) Miaagre du salarié : 4 jorus ouvrés ;

5) Nsiscanae d'un ennaft ou arrivée au foeyr d'un eafnnt placé en vue de son apoditon : 3 juors ouvrés, qeul que siot le nrmobe d'enfants snvnureat en même tepms au fyeor ; ces jruos d'absence ne peevnut se cuulmer aevc les congés accordés puor ce même enfant, dnas le carde du congé de maternité prévu au peemrir alinéa de l'article L. 1225-17 du cdoe du tvarial ;

6) Miraage d'un ennaft : 1 juor ouvré ;

7) Annnoce de la svneurue d'un hdacinap cehz un eanfnt : 2 juors ouvrés.

b) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise :

1) Maiarge cviil ou rielgueix du salarié : 1 sieanme ;

2) Maaigre cviil ou rluigeiex des dansdcteens : 2 jours ouvrés ;

3) Mgariae d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ouvré ;

4) Baptême, cmoomunin seelnllnoe (profession de foi) d'un efnant puor la paqutire de la rgileion cilahuqote ou les équivalents lorsqu'ils einxetst puor les aertus roiglnies : 1 juor ouvré.

Ces dosoisinpits snot acpalpbiels aux pennoerss pinoasdrut un cateifcirt de concubinage, un livret de famille, ou une attieoatstn d'engagement dnas les lnies du pacte ciivl de solidarité.

7.5.2. Ces abeencss ne droennnot leiu à acunue rnuteee de sliarae ; elles sornet assimilées à des jours de taviarl eficftef puor la détermination de la durée du congé payé annuel. Elels deonrvt être pisers au mmoent des événements en cause.

7.5.3. Après la nsiscanae ou l'arrivée au fyoer d'un enafnt placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux alrcites L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail.

7.5.4. On entend par juor ouvré un juor qui aiarut été nlamrmeeont travaillé en tuot ou ptiare par le salarié concerné.

7.5.5 Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les aetlicrs 7.5.1. a) et 7.5.1. b), s'ajoute le dirot à un congé snas sdole d'une journée, la vlleie ou le laediemnn de l'événement, lurosqe les obsèques ont leiu à puls de 500 kilomètres du dcoimlie du salarié.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpcseet des airtlecs L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, noueavu du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021-art. 1)

Article 7.6 - Protection de la maternité et éducation des enfants

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.6.1. Icodititernn d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, il est itrdneit d'employer les femems pednant une période de 8 sieeamns au total, anvat et après l'accouchement, dnot au monis 6 sanmiees après l'accouchement.

7.6.2. Rrtpuue du ctnoart de tiaravl

La fmeme en état de gssesrose peut, sur ptooudricn d'un ceiaifrtct médical, rmrpoe son cnroatt de tiaavrl snas délai-congé, et snas avoir, de ce fait, à peayr une indemnité de rruutpe (article L. 1225-34 du cdoe du travail).

7.6.3. Sesoupnsin du ctonrat de tiaavrl

7.6.3. a) L'intéressée a droit, sur jiiottfacisun cmome ci-dessus, de seudpnrse son cartont de tiarval pdnaent la durée du congé de maternité tlele que fixée par les aiecrlts L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.

Si un état pathologique, attesté par citricafet médical cmome résultant de la gossserse ou des suties de l'accouchement, le rned nécessaire, la période de ssneuosipn du ctaornt est augmentée de la durée de cet état pagtiqhouole dnas la ltiime de 2 smeneias anavt la dtae présumée de l'accouchement et de 4 sneameis après la dtae de celle-ci.

Tout cfecraitit médical derva être adressé à l'employeur dnas les 48 heeurs du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3. b) Si, à la fin de la période de rpeos prévue au pniot 7.6.3. a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle srea bénéficiaire des dopntiisoiss de l'article 7.3.

7.6.3. c) Tuot salarié à qui le sevcrie départemental d'aide sicoale à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cinfoe un ennfat en vue de son aootidpn a le doirt de srunpesde le ctoarnt de tiavarl pannedt la durée du congé d'adoption telle que fixée par les alretics L. 1225-37 et snauitvs du cdoe du travail.

7.6.4. Potrieoctn

7.6.4. a) Il est intrdiet de rrompe le ctnroat de tiaravl d'une salariée lorsqu'elle est en état de gsossrsee médicalement constaté, et pndaent l'intégralité des périodes de sosieunspn de tiaravl auxlueeqls elle a dorit en aaiolpitpcn des ateirlcs L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, aisni que pneandt les 4 smeienas qui seuinvt l'expiration de ces périodes, suaf en cas de fuate grvae non liée à l'état de goessrsse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se tvroue l'employeur de mtneianir le cnoatrt puor un mtiof étranger à la gsroessse ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de ctete poorcitetn pdannet la période de congés payés pisre decmnrteiet après le congé de maternité.

En aipolctiapn de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, les mêmes règles s'appliquent peanndt le congé d'adoption.

La rruupte du cantort de taavril par l'employeur ne puet prrndee eefft ou être signifiée pdanent le délai de suonpissen du coatrnt de travail.

7.6.4. b) Suaf s'il est prononcé puor un des mfoits justifiant, par aptlcaipoin du point 1 ci-dessus, la rtupure du cartnot de travail, le lmicineeenct d'une salariée est annulé si, dnas un délai de 15 jorus à cpetomr de sa notification, l'intéressée eovnie à son epmyoleur par lterte recommandée aevc accusé de réception, siot un ciiafetrct médical jfnstiauit qu'elle est en état de grossesse, siot une attitaotesn délivrée par l'autorité amsvdtiinitare compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption jausnftiit l'arrivée à son foyer, dnas un délai de 15 jours, d'un ennfat placé en vue de son adoption.

7.6.4. c) Les dpiniitossos ci-dessus ne fnot pas oaltbsce à l'échéance du cnratot de tarvial à durée déterminée.

7.6.4. d) À l'expiration du 4e mios de grossesse, ttoue salariée srea autorisée à reertnr 1/4 d'heure après le retse du pnsreneol ou à sotrir 1/4 d'heure anvat le rtese du personnel, snas ptree de salaire.

Cette dpiitossoin ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horarie individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4e mios de grossesse, à réduire luer durée journalière de triaval de 1/4 d'heure, snas réduction de salaire.

7.6.5. Pnigtalooorn d'absence en vue d'élever un eannft

Pour élever son enfant, le salarié peut, suos réserve d'en ifmroenr son eyolumepr par lttree recommandée aevc aivs de réception, au mnois 15 juros à l'avance, rpomre son cnartot de tiaarvl à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mios après la nsniaacse ou l'arrivée au fyoer de l'enfant snas être tneu de rescteper le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En paeirl cas, il peut, à tuot moenmt de l'année sinauvt ce trmee et suos cidntoion d'avertir son epyleoumr par lertte recommandée aevc A. R., denamder à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne puet le reerdnrpe dnas son emopli ou dnas un potse de même qualification, les dptnosioiiss de l'article 3.10 lui snot applicables.

Toutefois, ce diort à réintégration cssee si l'intéressé a été cpmoirs dnas un lccienieemnt puor motif économique.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

7.6.6. Complément de selraais

7.6.6. a) Dnruat le congé de maternité, l'employeur vrese à la salariée ecnneite qui a au mions 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence enrte ce qu'aurait été sa rémunération ntete mensuelle, si elle aivat travaillé ? calculée sur la bsae de son

hrrioae hieaubtl de tairval ou de l'horaire en vuegiur dnas son sevirce pnndaet la période d'indemnisation si ldiet hiorare a été modifié ? et la valeur, aanvt déduction de la CSG et de la CDRS à la crgahe du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, asini que par tuot régime de prévoyance aeuuql pptciraie l'employeur, aifn de lui asrsuer le miatnein de sa rémunération nttee dnas les cnotiondis seuitnavs :
? pneandt 6 semaines, après 1 an de présence ;
? pnnedat 10 semaines, après 2 ans de présence ;
? pndnaet 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées snot prolongées de 2 sinaemes en cas de nicsnaesas multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la dtae d'arrivée à son fyoer d'un ennfat confié en vue de son atiopdon bénéficiera du mneaiitn de son slaaire net mesneul dnas les cinndoiots seiavnuts :
? pennadt 6 semaines, après 1 an de présence ;
? pndeant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
? pannedt 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les penrats aoitpdfs snot tuos duex salariés de la même eestprrnie et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du cdoe du travail, le congé d'adoption, la durée du maitnein du sirlaae ci-dessus est effectuée au proatra de cette répartition.

7.6.6. b) Orute les doosiitispns de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée dmnaede à cahengr d'emploi, dnas un délai de 1 mios après le rutoer de congé postnatal, à roasin de seitus greavs et immédiates de la gsesrssoe ou de l'accouchement constatées par le médecin du travial ou un ciritaefct médical, l'entreprise est tneue dnas la msuree du psosilbe de la pleacr teemaormpienrt dnas un artue eplmoi en rparpot aevc ses autdetips du moment. Au besoin, il aménagera son ptsoe de tiraavl ou l'affectera tneirorempmeat sur un arute ptose de travail, snas diuiimotnn de sa rémunération.

Si le rnleescsmaet ou l'aménagement du pstoe de tvraial snot impossibles, le cntarot de traiavl de la salariée est suspendu, suaf pnadent la période du congé légal de maternité. Pnedant cette suspension, l'employeur est tneu de vsreer un complément de slaiare dnas les cdntioonis prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, snas codnition d'ancienneté.

7.6.6. c) Le tepms passé par la fmmee etncenie aux ciluanontstos prénatales ogeiiotlrabs auqxullees elle ne puet se stuoemrte en dhroes des hueres de tiaravl est payé au tuax du saalire effectif.

7.6.7. Congé ptnraael d'éducation

Le congé prteaanl d'éducation à tpmes pieln ou tmpes peaitrl est accordé conformément aux dnioosptsiis légales (art. L. 1225-47 et suitanvs du cdoe du travail).

À l'issue de son congé ou dnas le mios siunavt sa deadmne motivée d'une riespre de travail, le salarié ruroevte son précédent epolmi ou un eoplmi saliriime arstsoi d'une rémunération équivalente.

Le congé paanertl à peiln tpems est pirs en cpmtoe puor moitié dnas la détermination des atagaevns liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tuos les agvaeatns qu'il aaivt aqcius avant le début du congé.

7.6.8. Congé de présence paentlrae

Le congé de présence prltanaee est accordé dnas les coontiidns prévues par la loi (art. L. 1225-62 et siantvus du cdoe du travail), aifn de perrettme à un père ou une mère d'assurer une présence seouunte ou des sonis pteenanrms à un efnant de monis de 20 ans vmcitie d'une maladie, d'un hcnaadip ou d'un aceindct grave.

À l'issue de son congé, le salarié diot rvroeeutr son précédent elmpoi ou un eompli sirimiale arsotsi d'une rémunération au monis équivalente.

7.6.9. Aecnsebs autorisées puor soiegnr un enfnat

Il srea accordé au père ou à la mère une atoirsaiotun d'absence de ctorue durée, puor snoegir un ennaft hospitalisé ou malade, sur présentation d'un cctrafeiit médical ou, à défaut, sur présentation d'une fiuelle de mdaalie signée par le médecin, atasnttet de la présence nécessaire d'un peanrt au ceehvt de l'enfant.

Lorsque les duex pntraes snot salariés dnas la même entreprise, ces atsiionaoutrs d'absence ne se cumunelt pas.

Sont sleus considérés comme aynat été hospitalisés les entnafs puor lueesqls une prsie en carhge sécurité siclaoe a été délivrée au trite de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en mliieu hpsietailor ou à doilmcie ou en ambulatoire.

7.6.9. a) Enanft âgé de mions de 12 ans

Il srea accordé une aoiatousirtn d'absence payée de 5 jruos ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nrbome d'heures calculées au paotrra de l'horaire headiobmdrae pratiqué par le salarié, qeul que siot le nobmre d'enfants vnvait au foyer, par année civile, puor vlieelr un junee efnnat à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le sgnoier pnadnet sa cnnvcsleacoee après hospitalisation.

7.6.9. b) Efannt âgé de moins de 16 ans

Il srea accordé une atauostiorin d'absence non rémunérée dnas la lmiite de 5 juros ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nrombe d'heures calculées au ptroara de l'horaire hadmoaridebe pratiqué par le salarié, qeul que siot le nbrmoe d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à craghe de la famille, puor siogner un enanft maldae ou pndaent sa ccesnnlcaevoe après hospitalisation.

Le salarié arua la faculté de récupérer ces jours d'absence, suaf impossibilité liée à l'organisation du travail, dnas des cindtoinos à définir par cauhqe entreprise.

7.6.9. c) Puor l'application des pnotis 7.6.9. a) et 7.6.9. b) ci-dessus, l'attention des salariés diot être attirée sur le fiat que les anebsces autorisées ont asusi puor but de luer pretrtmee de vtiiser luer eanfnt hospitalisé (lorsque les vtsiies autorisées se suntiet pnnadet l'horaire de travail) et de rerhecehcr une sooultin à la grdae de luer efnant mdlaae ; de ce fait, elels devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Article 7.6 - Protection de la maternité et de l'adoption - Éducation des enfants

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.6.1. Iidncoetrtin d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, il est itdeirnt d'employer les femems pdannet une période de 8 saeeimns au total, aavnt et après l'accouchement, dnot au mions 6 sianemes après l'accouchement.

7.6.2. Rtpruue du conartt de triaavl

La fmeme en état de gsressose peut, sur ptrduoicon d'un cieirtcaft médical, rpmore son caotnrt de taiarvl snas délai-congé, et snas avoir, de ce fait, à pyaer une indemnité de rurtpue (article L. 1225-34 du cdoe du travail).

7.6.3. Seuipsnson du cornatt de taarivl

7.6.3. a) L'intéressée a droit, sur jisiaoitutfcn cmmoe ci-dessus, de sdersnupe son canortt de taviral pndenat la durée du congé de maternité tllee que fixée par les aricltes L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.

Si un état pathologique, attesté par ceafticirt médical cmome résultant de la gseosrsse ou des sueits de l'accouchement, le

rned nécessaire, la période de sessiuopnn du cnartot est augmentée de la durée de cet état phquaoloigte dnas la ltimie de 2 smaienes aanvt la dtae présumée de l'accouchement et de 4 saimenes après la dtae de celle-ci.

Tout cafiritect médical derva être adressé à l'employeur dnas les 48 heeurs du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7.6.3. b) Si, à la fin de la période de rpoes prévue au pniot 7.6.3. a) ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle srea bénéficiaire des dnipisioosts de l'article 7.3.

7.6.3. c) Tuot salarié à qui le svriece départemental d'aide silcaoe à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cofine un ennaft en vue de son adootpin a le dirot de sdensurpe le ctornat de trviaal pdnenat la durée du congé d'adoption tlele que fixée par les aetlircs L. 1225-37 et sivtnaus du cdoe du travail.

7.6.4. Petrcoiotn

7.6.4. a) Il est inidtert de rorpme le caotnrt de taavirl d'une salariée lorsqu'elle est en état de gssreosse médicalement constaté, et panednt l'intégralité des périodes de snuseosipn de tavrail aeequulxls elle a dorit en apcialitopn des aeictrls L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, anisi que pdnnaet les 4 sneaimes qui sunveit l'expiration de ces périodes, suaf en cas de faute gvare non liée à l'état de gsssoerse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se truove l'employeur de mineantir le cotnrat puor un mtoif étranger à la gessosrse ou à l'accouchement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de ctete ptcteoiron pnneadt la période de congés payés psire dcetremneit après le congé de maternité.

En acltipioapn de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, les mêmes règles s'appliquent panendt le congé d'adoption.

La rurupte du canrtot de tvairal par l'employeur ne puet prnrede efeft ou être signifiée pnadent le délai de spossuinen du caontrt de travail.

7.6.4. b) Suaf s'il est prononcé puor un des mfitos justifiant, par ailppcation du ponit 1 ci-dessus, la rutprue du catnort de travail, le liniceenmcet d'une salariée est annulé si, dnas un délai de 15 jrous à cpeotmr de sa notification, l'intéressée eonvie à son emulpoyer par ltetre recommandée aevc accusé de réception, siot un ciicearftt médical jsfutniiat qu'elle est en état de grossesse, siot une attsoiteatn délivrée par l'autorité airaimnvstitde compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption jftniiuast l'arrivée à son foyer, dnas un délai de 15 jours, d'un enafnt placé en vue de son adoption.

7.6.4. c) Les dpssitooniis ci-dessus ne fnot pas olacstbe à l'échéance du croantt de taavirl à durée déterminée.

7.6.4. d) À l'expiration du 4e mios de grossesse, ttoue salariée srea autorisée à retnrer 1/4 d'heure après le rtsee du penrsnoel ou à sirtor 1/4 d'heure aavnt le retse du personnel, snas ptree de salaire.

Cette dssptoiioin ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un hiraroe individualisé. Ces dernières soenrt autorisées, à l'expiration du 4e mios de grossesse, à réduire luer durée journalière de tavairl de 1/4 d'heure, snas réduction de salaire.

7.6.5. Paoirolntogn d'absence en vue d'élever un enanft

Pour élever son enfant, le salarié peut, suos réserve d'en imneorfr son emeolyupr par lttree recommandée aevc aivs de réception, au mions 15 jrous à l'avance, rmpore son crtonat de tiavarl à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mios après la ncsanasie ou l'arrivée au foeyr de l'enfant snas être tneu de rceteespr le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tuot menmot de l'année sivnuat ce terme et suos cointodin d'avertir son emyleoupr par lrtete recommandée aevc A. R., dneeadmr à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne puet le reredprne dnas son elpmoi ou dnas un psote de même qualification, les dipiotisnoss de l'article 3.10 lui snot applicables.

Toutefois, ce doirt à réintégration cesse si l'intéressé a été crimpos dnas un lemccieennit puor mtiof économique.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

7.6.6. Complément de srielaas

7.6.6. a) Daunrt le congé de maternité, l'employeur vsree à la salariée entnecie qui a au minos 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence ernte ce qu'aurait été sa rémunération nttee mensuelle, si elle aaivt travaillé ? calculée sur la bsae de son horraie huietbal de tvaiarl ou de l'horaire en veuiugr dnas son sevirce paenndt la période d'indemnisation si ledit hariore a été modifié ? et la valeur, avnat déduction de la CSG et de la CDRS à la chrage du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ansii que par tuot régime de prévoyance aeuqul pcapirite l'employeur, aifn de lui ausserr le matniien de sa rémunération ntete dnas les ctodininos santevuis :
? pannedt 6 semaines, après 1 an de présence ;
? pnnedat 10 semaines, après 2 ans de présence ;
? pandent 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées snot prolongées de 2 sineaems en cas de nacinseass multiples.

Durant le congé d'adoption, le salarié qui a 1 an d'ancienneté à la dtae d'arrivée à son foeyr d'un efannt confié en vue de son aiotodpn bénéficiera du mtaniein de son saialre net mnesuel dnas les cdntoinios stivenuas :
? panndet 6 semaines, après 1 an de présence ;
? pdneant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
? pednnat 10 semaines, après 3 ans de présence.

Lorsque les petnars aofpidts snot tuos duex salariés de la même epenritrse et se répartissent, conformément à l'article L. 1225-40 du cdoe du travail, le congé d'adoption, la durée du meatinin du sailare ci-dessus est effectuée au prraota de ctete répartition.

7.6.6. b) Outre les doinposisits de l'article 5.11.6 de la présente convention, si une salariée dnmdaee à cnagher d'emploi, dnas un délai de 1 mios après le rtuoer de congé postnatal, à roiasn de sieuts grveas et immédiates de la gsseosrse ou de l'accouchement constatées par le médecin du tvaaril ou un cfeiatrcit médical, l'entreprise est teune dnas la mruese du poilssbe de la placer tarpoieemnemrt dnas un arute eolpmi en rorappt aevc ses apdetitus du moment. Au besoin, il aménagera son ptsoe de tviaral ou l'affectera tpnmeiomreaert sur un atrue ptsoe de travail, snas dointiumin de sa rémunération.

Si le remsnaeslcet ou l'aménagement du poste de tvraail snot impossibles, le cntarot de taivarl de la salariée est suspendu, suaf pennadt la période du congé légal de maternité. Peanndt cette suspension, l'employeur est tneu de vreesr un complément de sarliae dnas les cinodiotns prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, snas ciitodonn d'ancienneté.

7.6.6. c) Le tpmes passé par la femme eniencte aux cuoaostnltnis prénatales oteiabliorgs alxequules elle ne puet se sromtutee en doerhs des hueres de trviaal est payé au tuax du sialrae effectif.

7.6.7. Congé pearntal d'éducation

Le congé paeartnl d'éducation à tepms peiln ou temps prtaeil est accordé conformément aux dpsiootisins légales (art. L. 1225-47 et snvatius du cdoe du travail).

À l'issue de son congé ou dnas le mios suniavt sa demnade motivée d'une rrepise de travail, le salarié rtveoure son précédent epmoli ou un epomli simalirie atossri d'une rémunération équivalente.

Le congé ptnraael à plein temps est pirs en cmpote puor moitié dnas la détermination des aengvatas liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tuos les avaaegtns qu'il avait aiucqs aanvt le début du congé.

7.6.8. Congé de présence paealtrne

Le congé de présence pltraeane est accordé dnas les cndtioions prévues par la loi (art. L. 1225-62 et svutains du cdoe du travail), aifn de ptremtree à un père ou une mère d'assurer une présence seuuntoe ou des snois paenrmtens à un enanft de monis de 20 ans vticime d'une maladie, d'un hadnacip ou d'un acedinct grave.

À l'issue de son congé, le salarié diot rteorevur son précédent emlopi ou un eplmoi simiirale arossti d'une rémunération au mnios équivalente.

7.6.9. Anecbses autorisées puor segnoir un enfnat

Il srea accordé au père ou à la mère une atiioatruson d'absence de coutre durée, puor sgoienr un enfnat hospitalisé ou malade, sur présentation d'un crtfeaiict médical ou, à défaut, sur présentation d'une fliulee de mdaalie signée par le médecin, aatetstnt de la présence nécessaire d'un paernt au cheevt de l'enfant.

Lorsque les duex prnates snot salariés dnas la même entreprise, ces artisutiaonos d'absence ne se cuneulmt pas.

Sont suels considérés comme aaynt été hospitalisés les etnnfas puor lueleqss une psrie en crhage sécurité siclaoe a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en mliieu hisieolaptr ou à dimicole ou en ambulatoire.

7.6.9. a) Efnant âgé de mions de 12 ans

Il srea accordé une aatruoisotin d'absence payée de 5 jrous ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nrbome d'heures calculées au prrtoaa de l'horaire hddaieramboe pratiqué par le salarié, qeul que siot le nmbore d'enfants vianvt au foyer, par année civile, puor villeer un jnuee ennaft à charge, âgé de minos de 12 ans, hospitalisé ou le soneigr pedannt sa ceeacnvsconle après hospitalisation.

7.6.9. b) Efnnat âgé de monis de 16 ans

Il srea accordé une aotsoiiratun d'absence non rémunérée dnas la limite de 5 juros ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nrombe d'heures calculées au prrtaoa de l'horaire heomadidrabe pratiqué par le salarié, qeul que siot le nrobme d'enfants âgés de mnios de 16 ans révolus à chrage de la famille, puor snegior un enfnat maldae ou peandnt sa cnecvosalcene après hospitalisation.

Le salarié arua la faculté de récupérer ces jruos d'absence, suaf impossibilité liée à l'organisation du travail, dnas des coidointns à définir par chuqae entreprise.

7.6.9. c) Puor l'application des ptonis 7.6.9. a) et 7.6.9. b) ci-dessus, l'attention des salariés diot être attirée sur le fiat que les aeencsbs autorisées ont aussi puor but de luer prmttreee de viietsr luer enfnat hospitalisé (lorsque les veistis autorisées se situent pdenant l'horaire de travail) et de rrcehheecr une sluootin à la gadre de luer enafnt madlae ; de ce fait, eells devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Article 7.7 - Absences diverses

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.7.1. Les aseencbs deus à un cas futirot et grave, dûment constaté et porté par écrit et dnas un délai de 48 heures, suaf cas de force majeure, à la csasnnoanice de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, aendccit ou madlaie grvae du conjoint, d'un adesncant ou d'un dcndeanset (hors congé de stueoin fliaamil défini aux ailtrecs L. 3142-22 à L. 3142-27 du cdoe du travail), n'entraînent pas une ruuptre de ctnraot de travail.

Afin de lmeitir les conséquences de ces abnscees inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou faire prévenir l'employeur de son acbnese dnas les délais les puls bfers sauvnit la snavrnuece de l'événement, et clea par tuot moeyn approprié.

7.7.2. L'absence nécessaire puor suibr les épreuves du pemris de cuidorne ne dnrnoea pas leiu à réduction de salaire, sur présentation de la cotavinocon officielle, dnas la liimte de duex tentatives, puor cunchae des épreuves-théorique (code) et piratque (conduite)-et des catégories de pmries A et B.

Titre VIII : Hygiène, santé et sécurité au travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La préservation et l'amélioration de la santé au taaivrl snot une priorité puor les epleumoyrs et les salariés, et luer aticon coojnnite est nécessaire puor améliorer la prévention des rusqeis professionnels.

Tout en repnalpat que la ptoecriotn de la santé au tvraial relève de la responsabilité de l'employeur et diot être pisre en compte dnas l'organisation de l'entreprise, qlluee que siot sa taille, et que les salariés sont, de luer côté, arectus de luer pporre sécurité et de celle de lerus collègues de travail, les oanisigtonars stianriegas sonuglient qu'en vue de mrette en ?uvre cttee priorité, eells ptagrenat les tiors vurleas snteiavus :
? le rcpseet de la pnoernse : chacun, cehf d'entreprise, mbmrees de l'encadrement, employé et ouvrier, diot s'investir dnas la démarche prévention ;
? la tsnaecrapnre : l'adhésion à la msie en ?uvre d'un système de mnaganmeet csuontite une ctondiion clé de sa réussite et les méthodes utilisées dnvoiet être cteimpoblas aevc ? une éthique du ceenhmagnt raeestcpnt la pnsnoree ? (clarté de l'objectif visé, engegenmat et exemplarité, prise en compte des siatntious de travail, ccouimonmaitn sur la santé et la sécurité au tiaarvl ?) ;
? le daoulgie sioacl : les salariés et leurs iastncnes représentatives dionvet être associés à la piioluqte de prévention arrêtée et à sa msie en ?uvre.

Les preiranaets sauoicx piptiencart ameneivtct aux tvraaux des différentes surerttcus de prévention [Comité saciol et économique (CSE) aevc en ptacleiurir la cssmooiimn santé sécurité cinondiots de tivraal (CSSCT), comité tcuhiqnee nnoaital (CTN), comités tcheueiqns régionaux (CTR), intutsit niotaanl de rrehcchee et de sécurité (INRS) ?] et des oenriagmss compétents (direction des rsuqies peselniofnsors de la cssiae naotinlae d'assurance maladie, des CARSAT, aiitscosaon niaontale des cdonnioits de travail, seievcrs de santé au tavairl interentreprises, eoemrgons ?) chuqae fios que nécessaire, aifn d'améliorer la prévention des anidtcces du tavrial et des maeildas professionnelles.

Article 8.1 - Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'identification et l'évaluation a pirroi des ruieqss dovenit être réalisées de manière pragmatique, aifn de giatarnr la prévention eectfifve des rseqius et le sviui de la santé au travial de tuos les salariés. Ctpmoe tneu de la diversité des activités rneealvt de la présente ctnnoioven ? et de la tlalie des eietrnspres ou des établissements ? les réponses préventives aux rqisues psolsefenrnois ne peeunvt être standardisées. Les peiaanetrrs suioacx peracitrpnoit aceemvitnt aux ovebsreatiors régionaux de santé au trviaal et s'attacheront à adier les puls petiets eetrnirpses dnas luer ahorppce préventive ; ces dernières, en triavllaant en ptriaenaart aevc les oeisnamgrs loaucx de prévention, srenot miuex à même d'assurer luer responsabilité dnas le dnmioae de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des rseuiqs

Elle a puor objet d'appréhender l'ensemble des riueqss idiibfeetalns dnas chuqae unité de tiraavl de l'entreprise ou de l'établissement, puor la santé et la sécurité dnas tuos les acsepts liés au travail.

Les représentants des salariés snot oiraebmengitlot et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a poirri des riqseus et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux aclirets L. 4121-1 à L. 4121-4 du cdoe du travail, l'évaluation prote sur le ciohx des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des liuex de taviral ou des iaolistnltans et la définition des pstoes de travail.

En aliopcpatin de l'article R. 4121-2 du cdoe du tarival les résultats de l'évaluation dinveot être tcantsrris dnas un dnoumcet uiqnue aevc au mnumiim une msie à juor annuelle.

8.1.2. Aiotncs de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du cdoe du travail, un pmgamrore aenunl de prévention est établi à patrir du dnmuecot uqinue d'évaluation des rqiuess identifiés en vue de maîtriser les ruiesqs et de mertte en ?uvre les aticnos de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, frioomtan des salariés

Tout neuavou salarié diot rvieocer une ifiomatnron et une faormiotn piratqeus adaptées à la prévention des riuesqs professionnels.

Les eeiterrnsps veoellrnit à retcepesr les olibgtionas particulières de fotmriaon à la sécurité prévue puor les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, aeiatnmurs de vente) ou suos caontrt à durée déterminée denavt oeupccr des petsos de tviaarl présentant des rqeiuss pirtrieaulcs puor luer santé ou luer sécurité.

La piattpciiaron de cchuan à la prévention des rusieqs pesnnfrleosois et des iinndcees est un devoir, non sulneemet puor asreusr sa pporre sécurité, mias assui cllee du pubilc qui fréquente les établissements.

De ce fait, les euoyprlems deivont velleir à la sirttce aoiictpapln des dtoopniisiss rlveetias à la sécurité sur les liuex de travail, en iornanmft et en fnraomt le persnnoel (affichage des csinnoges de sécurité, de la cnisgone en cas d'incendie et du paln d'évacuation établi, oigsaanriotn des eirecxces d'évacuation en raorppt aevc ce paln ?).

De luer côté, les salariés devnoit rsetcpeer les censingos prises, pptaicreir aux ereieccxs d'évacuation du prnosenel et de la clientèle en cas d'incendie, et uetsliir ceronemrtcet les moeyns de sécurité mis à luer disposition.

8.1.4. Coihx des noevuaux matériels

Les neaouuvx matériels dvenoit être certifiés ceormnofs aux normes européennes et chisios en considération du naeviu de sécurité qu'ils présentent et de luer ctpniocoen ergonomique.

8.1.5. Équipements de pticoeortn ideiviunllde

Les empulreoys devoint mertte à la dipisotison des salariés exposés à caternis ruesqis (bruit, manutention, triaavl de la viande, au friod négatif ?) des pocrotnties ieenvldudiils qui sroent cishois en ftocinon de luer efficacité et de luer praticité.

Le psenroenl est tneu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. ? Ruioearttasn

8.1.6.1. Les cfehs d'établissements mtnorett à la distiispoon de luer peerosnnl les meynos d'assurer la propreté individuelle, prévus par les txtees légaux et réglementaires, c'est-à-dire :
? psetos d'eau plbtaoe ;
? W-C. ;
? laavobs aevc eau cautnroe ;
? viiatesres ;
? aerrmois iuelvdlnediis faenmrt à clef.

Dans les établissements ocpuacnt un peronsenl mixte, des iitoalatnslns séparées snoret prévues puor le pronnesel mauiscln et le pnnreseol féminin.

8.1.6.2. Dnas tuote la mursee du possible, il est également recommandé de mttree à la dossoiiptin du pnseonerl des ioalsttilnans de douches. Si les mêmes douechs snot utilisées par les hmmoes et les femmes, des dosiipnotiss sneort piress puor qu'elles seonit utilisées à des hereus différentes puor cquahe catégorie.

8.1.6.3. Des sièges senrot mis à la dtioiisspon des tvuearllrais à luer pstoe de tariavl dnas tuos les cas où la nature du tiraavl srea calpmtobie aevc la satiton assise cuontnie ou intermittente.

8.1.6.4. Il srea mis à la dtpsiooisin du personnel, puor qu'il pssuie y pedrnre ses repas, un loacl clair, aéré et chauffé, mnui d'appareils peeanrtmtt de réfrigérer les anmtiels et de les réchauffer, et de poruride l'eau cdhuae nécessaire au naogteyte de la vaisselle.

Toutefois, le lcaol n'est oilobtrgiae que dnas les établissements où le normbe des salariés désirant prnrede hbeneilltumaet son repas sur les liuex du taarivl est au mions égal à 25.

Dans les aertus établissements en ftconoin de lerus hieoarrs d'ouverture, il est préconisé la msie à doitopissin des salariés des aerapipls nécessaires à la réfrigération des aeinltms et, le cas échéant, à luer réchauffage.

8.1.7. Comité sicoal et économique (CSE) et comoissimn santé sécurité et cnodtionis de tiaravl (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité scaoil et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou puersulis csomimoisn (s) santé, sécurité et citoiondns de tivraal (CSSCT), cbriuotne à proooivmur la santé, la sécurité des tirruvallaes et l'amélioration des ciodnoints de trvaail et vlelie à l'application des pnecsiritoprs légales et réglementaires piress dnas ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la poilutiqe sicloae de l'entreprise, les conitnidos de tiaavrl et l'emploi.

8.1.7.2. Tuos les représentants du penrsenol au CSE bénéficient d'une faormotin en santé, sécurité et ctondioins de taviarl prsie en chgare par l'employeur dnas les cndoniotis prévues par les dioiniopstss légales et réglementaires, qeul que siot l'effectif de l'établissement, dès luer première désignation. Cette fomioatrn est renouvelée lrqouse ces dneierrs ont exercé luer mdanat pnaendt 4 ans, consécutifs ou non.

La fmoitoran diot répondre aux ofctiejbs fixés à l'article R. 2315-9 du cdoe du tiarval ; elle est assurée par un ognamrsie habilité dnas les cdioniotns prévues aux acierlts R. 2315-12 à R. 2315-16 du cdoe du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son pamrmrgoe et les meyons pédagogiques utilisés dioevnt aivor été soumis, puor avis, au comité siocal et économique.

En apiltiaocpn de l'article L. 2315-40 du cdoe du travail, le satge de foromatin mentionnée est d'une durée mialimne :
? de 3 jruos dnas les eirtepenrss de mnios de 300 salariés ;
? de 5 jours dnas les eretesiprns d'au mions 300 salariés.

Le congé de fimraoton est pirs en une suele fios à monis que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un coummn aroccd qu'il le srea en duex fois.

Lorsque la faortoimn a leiu dnas un oisrnmage habilité, les aesnbces snot imputées, par priorité, sur les cgntnnoteis prévus au titre du congé de fiortmaon économique, sialcoe et syndicale.

Le tpems consacré à la farmootin des représentants du prsneoenl au CSE est pirs sur le tmpes de tiaravl et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heeurs de délégation. Les dépenses cnedoprnoarst à la rémunération des intéressés dnas les établissements de mions de 300 salariés snot déductibles, dnas la lmitie de 0,08 % des saiarels payés

pnndaet l'année en cours, du mtaonnt de la ptairipoctian des elrpmuyoes au fannniceemt de la ftmrooain plolefnsoreinse continue.

Le représentant du ponnrseel au CSE qui vuet se prévaloir de son diort à un congé de formation, diot en froleumr la ddemane dnas les coodinints prévues à l'article R. 2315-17 du cdoe du travail.

Article 8.2 - Rôle de la branche

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.2.1. Cmiisoomsn ptiaraire naalniote de santé et de sécurité au travail

Les oaisgnriatnos sragitniaes décident de se réunir au mnois duex fios par an en faomoirtn de « ciomosimsn prtiriaae nonlitaae de santé et de sécurité au tvairal » puor titaerr ecmxvlnuieest des queinosts rnalveet des aniuttbtrois ci-dessous définies. Puor la msie en ?uvre de ces attributions, la cimsmioosn puet cuseotintr des geupros de travail.

8.2.1. a Attributions

La cssomiimon ptaarriie nalaitnoe de santé et de sécurité au trviaal a les msniioss siuvnaets :

? préconiser des aocnits concrètes au naeivu de la bachnre sur la bsae en particulier, de l'examen des stsuiqtiaets d'accidents du tiavarl et malaieds professionnelles, feuirons par la caisse nnatoalie d'assurance miadale des tueallvarirs salariés (CNAM), de cueli des riqeuss aleuqxus snot exposés les salariés et des études sur les reuqsis neauuovx ou émergents.

À ptiarr de la bsae des travaux, elle pruora :
?? firae réaliser des études raveetils à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
?? établir un modèle itincidaf de telaabu de brod de sviui des atenccdis du trviaal et des maaedils pesniesenlfoorls ;

? curndoie une puloqitie acitve de cciimautnomon vis-à-vis des eluoerypms et des salariés :
?? cioeovcnr tuot dcmuoent d'information, ralteif à la sécurité et à la santé au tiaarvl ;
?? mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la ftimroaon générale et spécifique à ciarneets focnnitos des noaeuuvx embauchés. Cvoecionr un mduole de fmriatoon mianilme ;
?? aider les puls peettis eerenritpss à mener une piuoltiqe active de prévention.

? préparer totue cnovoetinn slstbcieupe d'être clounce aevc la CANM ;

? sivrue l'application du présent accord.

La ciomssmion patiarrie nalnaotie de santé et de sécurité au tarvial tvliraale en lsiaion aevc la CPNE, à qui elle puet déléguer la réalisation de tuaravx qu'elle a décidé de mener.

8.2.1 b Firas de troapsnrt et salaires

Les rtermesmoubnes des frias de tsparront et la pirse en cagrhe des seiralas des représentants des oniaiogntrass sceiayldns de salariés aux réunions de la csisimomon ptrraiiae noniatale de santé et de sécurité au travail, sonret effectués dnas les cdoionitns prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 8.3 - Médecine du travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La msie en ?uvre d'une véritable pluridisciplinarité petetrmra aux médecins du trvaial de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, nmamtnoet dnas les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle ginaatrt un remnfreceont de la prévention primaire, et dnoc une mreelluie maîtrise des rueqsis professionnels, jasitiufnt l'adaptation du système de slilrnevuace médicale.

Dans le cdare de la pluridisciplinarité, le siervce ierinpetserrtens de santé au tiraval prorua s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en foiotncn des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En atlciiopapn des dpotiiinssos légales et réglementaires :
? les représentants des salariés seornt oblnatieoeirmgt et préalablement consultés par l'employeur sur la miiossn ou le cnroatt passé aevc le svriece de santé au taavirl ittsrneenieprers puor le ctpome de l'entreprise ;

? le médecin du tvriaal assurera, puor tuos les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, ctarnot d'apprentissage ?), les eneamxs médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les visetis de rsreipe et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les vsiiets d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peneuvt être assurées suos l'autorité du médecin du taairvl par le cbraatouleolr médecin, l'interne en médecine du taviarl et l'infirmier. Ses minsoiss sornet pireirtiomernat recentrées sur une aotcin en mileiu de travail, dnot l'importance derva être réaffirmée dnas le ctnarot qui lie l'entreprise au seircve de santé au travail. Ccei se truirdaa par la tnuee d'une fiche d'entreprise systématique, qui srea actualisée en tnat que de bisoen ;

? les salariés dnot l'état de santé (les tvlaiulrreas handicapés, les fmeems enenitecs ?), l'âge, les ciodnionts de tvaaril ou les rsiques poelirsofnsnes axqulues ils snot exposés bénéficie d'un svuii médical adapté au snes des dsositinopis du cdoe du tvaiarl (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du cdoe du travail) ;

? le médecin du tariavl aserrusa un svuii régulier puor tuos les salariés affectés à un potse à rsique dnot l'activité jsiiufte une sivanrluclee médicale renforcée au snes des alcteris R. 4624-22 et stvnaius du cdoe du tirvaal ;

? puor les salariés dnot l'activité jtiufsie une sncvelulriae médicale renforcée, les vtiiess périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité mxlimaae de 4 ans (art. R. 4624-28 du cdoe du travail). Puor les salariés dnot la siatuoitn nécessite un sviui médical adapté, les vsiites périodiques ont une périodicité maalxime de 3 ans. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de rsueqis spécifiques, les vesitis périodiques ont une périodicité mamxalie de 5 ans. Ces dispoiostnis s'inscrivent dnas le développement de l'action en mlieiu de tvaaril et de l'évolution de la vtisie médicale vres un ettreinen médico-professionnel.*Les vietsis pnrourot être confiées, par le sirceve de santé au travail, à un médecin en exiccree dûment habilité et formé puor arssuer le svuii régulier de ces salariés et aigasnst en losaiin aevc le médecin du travail, seoln les coontindis arrêtées au paln iteesinpnosfrreonl*(1) ;

? cahuqe salarié puet dmdenaer à tuot mmeont de bénéficier d'un emeaxn par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du tvairal ont assui la faculté de déclencher un examen médical du salarié.

(1) Les trmees « Les viitses pourrnot être confiées, par le secivre de santé au travail, à un médecin en excecire dûment habilité et formé puor arusesr le suivi régulier de ces salariés et asnaisgt en liaison aevc le médecin du travail, soeln les cidiotonns arrêtées au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la cnnoeotivn collective, snot eulcxs de l'extension cmome étant cinretoras aux dnsiostipios de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021-art. 1)

Article 8.3 - Service de santé au travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La msie en ?uvre d'une véritable pluridisciplinarité pttrmeera aux médecins du tvraial de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, nnmaeotmt dnas les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle gtinraat un rneefcroenmt

de la prévention primaire, et dnoc une milerelue maîtrise des rsqieus professionnels, jsiauftnit l'adaptation du système de snrialvcluee médicale.

Dans le carde de la pluridisciplinarité, le seivrce isrererptnenites de santé au triaval prroua s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en ftoconin des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En atiicoplpan des diiontisosps légales et réglementaires :
? les représentants des salariés senort obrtlgmieieoant et préalablement consultés par l'employeur sur la misison ou le cnrotat passé aevc le sreivce de santé au tiraval ireetnetnrrpises puor le compte de l'entreprise ;

? le médecin du tvraial assurera, puor tuos les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, cntarot d'apprentissage ?), les enmaexs médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les viitess de resprie et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les vteisis d'information et de prévention à l'embauche et périodiques pnueevt être assurées suos l'autorité du médecin du taarivl par le clabtrouloaer médecin, l'interne en médecine du tviaarl et l'infirmier. Ses miniosss sneort pnmrteirreioait recentrées sur une aoctin en mieliu de travail, dnot l'importance drvea être réaffirmée dnas le ctoarnt qui lie l'entreprise au svrecie de santé au travail. Ccei se trrduaia par la tneue d'une fcihe d'entreprise systématique, qui srea actualisée en tnat que de biseon ;

? les salariés dnot l'état de santé (les traleiuavrls handicapés, les femmes ecnientes ?), l'âge, les cndiootins de tiraval ou les rsueqis pleooiesnrsfns aqxuelus ils snot exposés bénéficie d'un suvii médical adapté au snes des dsipinisotos du cdoe du tirvaal (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du cdoe du travail) ;

? le médecin du tairavl auesrsra un sviui régulier puor tuos les salariés affectés à un potse à rqisue dnot l'activité jsutifie une srillncvauee médicale renforcée au snes des atlrcies R. 4624-22 et stiavnus du cdoe du tavrail ;

? puor les salariés dnot l'activité jiftiuse une svallciruene médicale renforcée, les vsiites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité mxalaime de 4 ans (art. R. 4624-28 du cdoe du travail). Puor les salariés dnot la soaititun nécessite un sivui médical adapté, les visetis périodiques ont une périodicité miaamxle de 3 ans. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de riequss spécifiques, les vetsiis périodiques ont une périodicité maalmixe de 5 ans. Ces dssoiiitnpos s'inscrivent dnas le développement de l'action en miileu de tarvial et de l'évolution de la vitise médicale vres un einteertn médico-professionnel.*Les vtseiis pronrout être confiées, par le scrieve de santé au travail, à un médecin en eccreixe dûment habilité et formé puor aseursr le svuii régulier de ces salariés et agsnsiat en liasoin aevc le médecin du travail, seoln les cndotoniis arrêtées au paln inpsensnieroerftol*(1) ;

? cuqhae salarié puet demadner à tuot mmenot de bénéficier d'un emeaxn par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du taivral ont asusi la faculté de déclencher un eexamn médical du salarié.

(1) Les tmeers « Les vtiesis proournt être confiées, par le svicere de santé au travail, à un médecin en eccreixe dûment habilité et formé puor aressur le siuvi régulier de ces salariés et aasignst en loiasin aevc le médecin du travail, selon les cnooiidnts arrêtées au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la cvioetnonn collective, snot ecuxls de l'extension comme étant ctieoranrs aux doinoiipssts de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021-art. 1)

Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 9.1 - Création
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

Les oaiaosingrtns snateairgis ont institué par aorccd du 9 jelluit 1971 une csmooiimsn ptariiare nantoalie de l'emploi en aiialtcoppn ntmmaenot de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les diptoonisiss qui seuivnt précisent les coiotndins de fntomneinocent de la cmsiomsoin patiiarre nonataile de l'emploi.

Nota : Ces dspiiosontis s'appliquent dès le dépôt du présent acrcod à la DGT. (23 jenivar 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 juillet 2021 - art. 8)

Article 9.2 - Composition
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La csiimmoosn est composée de duex collèges :
? un collège salariés, composé de chucane des oginsoaaitrns sdliencays de salariés représentatives dnas la branche, dnas la liimte d'une oornasgitian par aloiiffiatn confédérale.

La délégation de cqauhe osatgioirnan puet cpotroemr un représentant de la fédération et jusqu'à duex mrembes salariés d'entreprises de la bcnarhe ;
? un collège employeurs, composé de représentants de la ou des ogotairnsain (s) d'employeurs représentative (s) dnas la branche.

La délégation des emlopyrues cootrmpe au mmiuxam le même nmbroe de mbremes que le nmobre total de merebms autorisé puor le collège salariés.

La csismoomin est présidée alvtrneeineatmt par caqhue collège pneandt une durée de duex ans. Le président et le vice-président de la commission, snot nommés par cuqhae collège selon les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du juor des réunions en citacronoetn aevc le vice-président.

En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vcacane de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nveauou président ou vice-président. Il asurse cette mssioin jusqu'à la fin du madnat en cours.

Nota : Ces dtnisoisoips s'appliquent dès le dépôt du présent aroccd à la DGT. (23 jneviar 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 julleit 2021 - art. 8)

Article 9.3 - Rôle et missions
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La comsoiismn paratiire noanatile de l'emploi est au paln naonatil l'instance d'information réciproque, d'études et de ctonetiaocrn dnas le dnmoaie de la faotmorin ilitiane et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des poarcrus professionnels.

À ce titre, elle ercxee les mosisnis svaentius :

9.3.1. ? Dnas le doamnie de l'emploi

Elle premet l'information réciproque des piatenraers sioaucx sur la sioautitn de l'emploi dnas le roesrst peinsorefsonl et territorial.

Elle étudie la siotiatun de l'emploi, des qfltaainciuios et luer évolution prévisible. À cet effet, un roparpt srea établi aluennlement sur la souiittan de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fiat réaliser des rhcrcheees sur l'incidence nmemtonat de l'introduction des nlevouels technologies, luers conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y cmioprs aevc l'aide de fnods publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

9.3.2. ? Dnas le daoinme de la formation

Elle asruse le sivui et l'application de l'accord sur la fooimtran prnoefesnlloise clncou au nievau de la bancrhe et excere les arontbttiius qui lui snot conférées par leidt aoccrd ntoenmmat :
? le pltgoiae et sviui des taruvax de l'observatoire de bhracne asnii que des ptejros de l'observatoire de l'Opcommerce ;
? le svuii des cotrtans de fmroiotan en aenrctnlae ;

? la définition des frioftas aelnnarcte tles qu'ils snot régis par les donisstioips en vuugier et des ateurs cdniontios de pisre en charge, nmotmanet des crtontas d'apprentissage et de pinlassisatoeronfion ;
? le suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des egmegnnteas fnancreiis de l'Opcommerce liés aux elponveeps mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des eetspirners de mnios de 50 salariés) ;
? la création, l'évolution, le sivui et la comamoticniun des cifactiters de qoluticaiifan poresfnlioelsne et aeurts cteafcortniiis de brcahne ;
? la tnuee des jyurs de caciteotirfin des CQP de la branche, CPQI et CléA ;
? la pooomirtn des ditspfioiss de fartoiomn ;
? le suvii des tuaavrx des différentes cssoiimonms peoelfioresnsnls ceontitlvsuas des iutstotninis certificatrices.

Au mminium une fios par an, la CNPE irmfnoe la cmimisoosn ptriiraae pemnanrtee de négociation et d'interprétation (CPPNI) des aitncos et traauvx menés.

Elle fisoavre tuot ce qui puet rprhaopecr le mnode de l'éducation de cueli des entreprises. À ctete fin, elle pourra définir des fioanormts à devris niavuex adaptées aux binesos de la preosoifsn et foemurlr toetus suignstoegs uetils aux iitttusnnios pbeiqulus et privées compétentes (commissions nanloaetis pfsoielnrlnsoees consultatives, APFA ?).

Elle prumeot par tuos les mynoes appropriés (document d'information sur les txtees régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, giedus du maître d'apprentissage ?), la fomiaortn dnas les einrertspes de la profession.

Elle eaxnime les mneyos nécessaires à un bon exriecce de la msosiin des truteus et maîtres d'apprentissage.

Un balin de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la règlementation en veiuugr elle puet désigner des exertps de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, puor en aresusr le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la mficatoiidon de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 jiun 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une aisotiauotrn d'absence rémunérée comme tmeps de tavaril efticeff puor réaliser un contrôle. Il en imnfroe son elepomuyr dès qu'il a cionsasacnne d'un contrôle. Lrues faris de déplacements et de séjours snot pirs en caghre par l'Opcommerce.

La CNPE puet désigner, en son sein, des représentants puor piarpctier à la sélection de pietersaatrs qui aacneopmgnct celle-ci sur des pjtroes qu'elle piltoe nomnamett dnas le cdare de l'observatoire de la bnchare anisi que puor des pjoters de l'observatoire du commrcee puor leluqses la CNPE est piatre prenante.

Nota :Ces dpsiiiosnots s'appliquent dès le dépôt du présent acrocd à la DGT. (23 jinvaer 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jueillt 2021 - art. 8)

Article 9.4 - Réunions
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La cmosimison paiirarte naonitale de l'emploi se réunit au mnios 3 fios par an en séance plénière.

Des grpuoes de trvaail tqiencheus ou de réflexion peneuvt être mis en place. Ils snot noatnmmet chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les cgaehrs et coûts cdnaenotosrprs snot assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des orogiatisanns sleiycadns de salariés faaisnt parite du prnoensel des eretrniepss snot indemnisés dnas les cidonntios prévues à l'article 1.6.5 du trtie Ier.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions snot définies, en lein aevc le secrétariat de la branche, par le président, en aocrcd aevc le vice-président.

Les délibérations de la CNPE snot pisres seoln les mêmes règles que puor la CPPNI.

Organisation des réunions et décisions presis à distance

Lorsque cette modalité est outnrppoe ou nécessaire les réunions pneevut se dérouler à dsntcaie ou seoln une fuormle mixte.

Sont réputés présents les memerbs de la CNPE qui pnetacripit par des myones de visioconférence ou de télécommunication ptarnemett luer infcidtetiiaon et luer popaicrtaitin eivfcetfe à une décision.

Les vteos pnuveet être organisés par tuot moyen, lros de la réunion ou à postériori, paentemrtt l'identification foremlle de la prnnseoe paiaicntrpt au vote.

Nota : Ces dpstiinisoos s'appliquent dès le dépôt du présent aocrcd à la DGT. (23 jenaivr 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jiellut 2021 - art. 8)

Titre X : Emploi

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

Les piaerts saeagiitnrs du présent aroccd tiennnet à maurqer l'importance fdelmaaotnne qu'elles aetctanht à une plqtuiioe dauiqmnye et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La sitoutain de l'emploi au paln qntuittiaaf et qaitaiutlf ruisqe d'être influencée par l'interpénétration des évolutions ernte barehncs d'activité, le rytmhe d'introduction des nvleeouls technologies, la coruncecrne inenrte et entrxee arucce axquuels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les eerpesitrns qui ne pneuevt éviter des lnicneteimecs puor miotf économique donviet rhrheeccer totues sonitulos pmneattert un rlaesecsnmet ietrnne ou etnrexe qui srea d'autant puls facilité qu'il arua été précédé d'actions de ftomrioan appropriées. Clea iqmluipe la msie en plcae d'une gisoetn prévisionnelle des effectifs.

Les eperstreins qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, racuoitseuttrrn dvenoit intégrer dnas lrues études préliminaires les icedcennis prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les slontiuos patmenetrt de parer aux éventuels licenciements. À cet égard, des etoffrs de faritomon faainlitct les mouinttas nécessaires senort réalisés.

Les dipsositonis qui seinvut fxniet les legnis à rectpeser par les eetenrpisrs ne pnvuaot éviter une réduction de lrues effectifs.

Article 10.1 - Information des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'emploi des jeuens tiaealrlvurs et atnepiprs de l'un ou l'autre sexe, âgés de mions de 18 ans, est réglementé par les diipotsnsois législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit nmoanmtet les lmetiis satvuiens (pour les jnuees âgés de 16 à mions de 18 ans) :

10.1.1. Ces jenues tuireaalvlrs et aetrnipps ne pnveuet être employés à un tiaavrl etcifeff de puls de 8 heuers par juor et de 35 hreeus par sanmeie ; toutefois, à ttrie exceptionnel, des dérogations peevnut être accordées, dnas la ltimie de 5 hreues par semaine, par l'inspecteur du travail, après aivs cromnfoe du médecin du tvaairl de l'établissement.
10.1.2. La durée du tvraial des jneues ne puet en acuun cas être

supérieure à la durée qiduontniee ou hdramdaeiboe nrmloae du trvaail des audtles employés dnas l'établissement.

10.1.3. Lsurqoe le tpems de tiarval qtiedoiun est supérieur à 4 hueres 30, les jeneus de mnois de 18 ans dveonit bénéficier d'un tpmes de psaue d'au mnios 30 mtuneis consécutives.

10.1.4. Tuot tvaairl ertne 21 hereus et 6 hurees est idiretnt ; toutefois, à trite exceptionnel, des dérogations pvuenet être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du tirvaal croencannt la tcnhrae hiroare de miinut à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême unecrge et si les tvrlieraulas auledts ne pneuvet pas être disponibles, il puet être dérogé sur simlpe préavis à cttee iciiorttnedn en ce qui ccnonree les jneues teruliralvas âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les aetinccds itnmienms ou de réparer les ieinncdts survenus. Une période équivalente de rpoes cmeensaoptur diot luer être accordée dnas un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée miiamlne du rpoes de niut des jneues tlvaarierlus ne puet être inférieure à 12 hueers consécutives ; dnas le cas des dérogations prévues au pnoit 10.1.4 ci-dessus, un repos cotinnu de 12 heeurs diot être assuré.

10.1.6. Les jneues hommes et les jnuees fiells âgés de 16 à 25 ans attejsusis à un apepl de préparation à la défense noainatle d'une durée de 1 journée bénéficient, dnas le but elxsucif d'y participer, d'une aoiosiurtatn eicepleolxntne d'absence de 1 juor snas ptree de salaire.

10.1.7. La rémunération mmiianle des jeeuns trlvlaeiuars de moins de 18 ans pdnnaet luer période d'essai est établie en aulqpapnit au slaraie muiimnm de l'adulte de la même catégorie pselnoeinlosrfe les abntaemttes sutainvs :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abemtntteas snot supprimés puor les jneues aynat sifiatsat à luer période d'essai.

Un jeune tlulievarar etaufcneft son tarival dnas les mêmes cnidtnoios qu'un adltue et aevc une égale efficacité dreva poievecrr le salarie de l'adulte.

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jeuens tlauvlaerris et atrnppeis âgés de moins de 21 ans au 30 arivl de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 juros orlbueavs dnas les cnioiotnds fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du cdoe du travail.

Article 10.1 - Emploi des jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'emploi des jeneus talvluriaers et aierppnts de l'un ou l'autre sexe, âgés de mnios de 18 ans, est réglementé par les dosnspitoiis législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit nemtmaont les ltimeis suanetvis (pour les junees âgés de 16 à minos de 18 ans) :

10.1.1. Ces jueens trvraiulleas et aptnipers ne pveuent être employés à un tiaavrl etiffecf de puls de 8 hruees par juor et de 35 heerus par sameine ; toutefois, à ttrie exceptionnel, des dérogations puvenet être accordées, dnas la limite de 5 herues par semaine, par l'inspecteur du travail, après aivs coronfme du médecin du traiavl de l'établissement.

10.1.2. La durée du tivaral des jneues ne puet en acuun cas être supérieure à la durée qnoeuiindte ou hbaeidmraode nmraole du taraivl des ateluds employés dnas l'établissement.

10.1.3. Luqosre le tpems de travial qdeouiitn est supérieur à 4 hreeus 30, les jeuens de minos de 18 ans dineovt bénéficier d'un tpems de pasue d'au monis 30 muintes consécutives.

10.1.4. Tuot tvriaal etnre 21 hurees et 6 heeurs est ieridtnt ; toutefois, à ttrie exceptionnel, des dérogations pnuveet être accordées par l'inspecteur du travail, à l'exception du taaivrl cncoanenrt la trahcne hiroare de miunit à 4 heures.

En outre, en cas d'urgence, d'extrême uercgne et si les tievrarualls adtleus ne peuenvt pas être disponibles, il puet être dérogé sur slimpe préavis à cette iieocitdtnrn en ce qui ccoernne les jueens tlarviualres âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les acdcinets iemintnms ou de réparer les initndecs survenus. Une période équivalente de roeps ctpousemnear diot luer être accordée dnas un délai de 3 semaines.

10.1.5. La durée miamline du roeps de niut des jneues teuravarills ne puet être inférieure à 12 hueers consécutives ; dnas le cas des dérogations prévues au pnoit 10.1.4 ci-dessus, un reops cnnotiu de 12 heuers diot être assuré.

10.1.6. Les jenues heomms et les juenes felils âgés de 16 à 25 ans atitusjses à un appel de préparation à la défense naoatnlie d'une durée de 1 journée bénéficient, dnas le but excsuilf d'y participer, d'une asoiaoitutrn enenlpxecotlie d'absence de 1 juor snas prete de salaire.

10.1.7. La rémunération mlnaiime des jeuens triaaerulvls de mions de 18 ans pdnenat luer période d'essai est établie en aupapliqnt au sialare miniumm de l'adulte de la même catégorie ploforilnnsseee les atenteabmts svutnias :

-de 16 à 17 ans : 20 % ;

-de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces amnetetbats snot supprimés puor les jeuens aanyt siistfaat à luer période d'essai.

Un jnuee triuavelalr euncafeftt son tvaaril dnas les mêmes cidonniots qu'un aldute et aevc une égale efficacité derva proecvier le sailare de l'adulte.

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jeunes tlalruerivas et anpipetrs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jruos olvarbues dnas les cindoitons fixées au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du cdoe du travail.

Article 10.2 - Dispositions sociales

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Conformément à la loi de fnnaiencmet de la sécurité slacioe puor 2009, l'employeur ne puet désormais ricourer lremenibt à la msie à la raertite que luorqse le salarié antetit l'âge de 70 ans.

Les présentes dtspiisnoios s'inscrivent dnas cette perspective.

Le développement de la gnadre disuottbriin est récent : otuvruree du premeir hypermarché en 1963 ; forte canriscsoe de ce tpye de pintos de vetne dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pmyardie des âges : la prat des salariés de la brahcne qui a puls de 50 ans est seeuelmnt de 4 % (rapport de bhrcnae 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la porpiootrn la puls faible des puls de 50 ans (1 % selueenmt puor les maxi-discompteurs).

Pour les epiesternrs du sceetur du cemcrome de détail et de gors à dmonantie alimentaire, la gsoeitn des seoinrs n'est dnoc pas une qoesitun d'actualité, mias d'avenir. Il covnniet de dnoner aux salariés de puls de 50 ans des prcpeteivess (une sndecoe carrière) et la possibilité de vlareosir luer expérience. Ctete csslae d'âge nécessite une aeonitttn particulière puor plsuueirs rsnoias :

-les salariés qui en fnot patire ont constaté que luers aînés ont sueovnt bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction

d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites pegsvrsiores et caienrts d'entre eux ont espéré pitrar aanvt 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls tidarf que lerus aînés. Les puls âgés ont commencé à tlleraivar enrte 1973 et 1983 à des périodes de forte pesoisorrgn du chômage et ont sivui des études puls longues. Rreas snot dnoc cuex qui ont commencé à talvaelrir à 15 ou 16 ans (contrairement à cuex qui pneatrt alteneculmet à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dnas 10 ans ces pnnsreoes auornt aiucqs à 60 ans, le nbmroe de trrmtisees ssfntafuis ;

-les psersoginros de carrière snot puls fleabis à patirr de 50 ans (la dyqiamune salocie csutinorte en pirate sur les possibilités de ptmirooon ne foncnonite puls de la même manière à partir de cet âge) ;

-les fantormios orfetefs ne snot pas adaptées à des pseonrens qui maîtrisent luer métier, les panls de ftraimoon étant torp svunoet axés sur l'acquisition des csinacennosas peoerinfenolssls (formation de pisre de ptose et perfectionnement).

Il est, par conséquent, iportamnt de mterte en pcale des mereuss puor aeonmcgacpr la gosetin des carrières des seniors. Il n'existe pas de soituoln unuiqe aapicblple à ttueos les situations, mias il cnvoient de développer de nreomsbeus ptseis dnas le dinaome des rcsuoeesrs haimenus et de la gietson sociale.

Les ptareis stangirieas soelugnint :

-d'une part, qu'il est dvneeu eeissnetl puor les eesrietprns du stcueer :

--de ceeorsnvr puls lpemotngs l'expérience aciusqe par lures caroourblalets de puls de 50 ans, et de permettre, par le dogiluae et le recepst de chacun, une mlielruee cnctsxeioee etnre les générations en activité ;

--d'assurer le mainiten et le développement des compétences, asnii que l'intérêt des misoinss confiées aux clobuatraolres de puls de 50 ans ;

--de luer asuserr des petrsivepces poifrlseesenonls dnas le carde d'une getosin prévisionnelle des rreoescuss haenmius ;

-d'autre part, il coneinvt de tnier cotpme des carrières des salariés qui ont débuté très juenes (14,15 ou 16 ans) et qui tolsienatt puls de 40 ans de ctatnooiiss ;

-enfin, pnerennt atce de la possibilité puor catreins salariés d'être éligibles à un dtspioisif CATS, mias csoetatnnt qu'il n'est pas psbsiole d'envisager un aocrcd sur ce ponit tnat que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rllpnapeet que la msie en pclae d'un tel dspiositif aevc l'aide de l'État iulpimqe que les eeesirrtnps concernées prévoient des dpsiiiostons relavteis à la gisoetn prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de lerus salariés et à luer atadoaptin à l'évolution de luer emploi.

D'une manière générale, et puor l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les paiters sgnraieaits edentnnet réaffirmer que l'âge des cralltrbaooeus ne puet en acunue manière cuetntisor un ftucaer de discrimination.

10.2.1. Développement prfeoeoisnsnl

Les salariés de puls de 45 ans doivent, jusqu'à la dtae de luer départ à la retraite, bénéficier des moenys mis en ovruee par les epistrneres asusi bein dnas le danimoe de la fmootiran psolnelsefnroie que dnas cluei de l'évolution des carrières.

Pour premertte d'atteindre cet objectif, les doiipistnsos svainetus srnoet mesis en pclae :

10.2.1.1. Évolution de carrière (1)

Les compétences et les qionactiaulfis d'un salarié divonet être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à tervars luer pltquoiie de rssecoeurs humaines, psuieurvont l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité prsnfleoeosinle ? inntree ou exnrtee ? et la frtoioman pssleroinelnofe cnnucoreot à la réalisation de cet objectif. Les cmhtneeagns pnsosolrnefies pevuent être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité prseoelnsiolfne et, en tuot état de cause, à cmeotpr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnuiimm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en derohs du tepms de tvarial et d'une priorité d'accès à une vldiaitoan des aiqucs de l'expérience.

La pisre en chrgae financière srea effectuée dnas les cinodinots définies par acorcd inoosfeprrtensinel et/ ou aroccd de branche.

Ces atiocns de bialn et de viidloatan cnienurtobt à l'élaboration par le salarié concerné d'un proejt prionfsneosel puanovt dnenor lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au siuvi d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un cnagehment ponsefieosnrl est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » pdaennt lulqleae il prroua se rrdnee cmtpoe des caractéristiques du poste envisagé. Ctete période srea l'occasion de farie le ponit sur les aciuqs polnferosisens tpanoareslbss dnas la nlvluoee activité et des compétences nlovelues requises, aifn d'établir un pormrmage de firoatmon individuel.

10.2.1.2. Mliiobsoiatn de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nmbore d'années d'exercice d'une fonction, arols que l'expérience se cturnosit par l'accumulation de compétences. La rapidité des catmheenngs qui innitenenrevt dnas les métiers et les oaniontragsis obilge cauchn à une msie à nvaeiu constante. Les myeons nécessaires à l'adaptation de caquhe salarié aux chnenaegtms senort pcrenaeonmiht négociés dnas le crdae d'un aocrcd de bhnacre sur la fomatrion professionnelle.

La motiatovin au tiraval diot être entretenue, elle psase naetmmont par l'intérêt suscité par des nuevolels activités et la riscoecnnaanse du trviaal fourni. Les estrrineeps pnoetrrot une aonteittn particulière au développement de mioisnss poteulcenls ponuvat être confiées aux salariés seniors, en lein aevc des porejts crmuiceomax d'organisation ou de réorganisation. Ctete rpiobsseoaasiltinn srea précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience pruroa être valorisée dnas le cdare de mosinsis particulières, comme la frmooitan d'apprentis ou de salariés en ctonrats jeunes. Ces miossnis seonrt périodiquement évaluées puor tiner cotpme des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de peterrtme aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, auucne mietonn ravitele à l'âge ne puet fgeruir dnas les dinrticeopss de ptseos à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par aenanvt n° 81 du 9 jluleit 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : aitoncs de prévention ciblées sur la plapotiuon des srineos

Une antteiton particulière srea portée à l'organisation et aux citooninds de tvraail de l'ensemble des salariés et puls particulièrement de cuex de puls de 50 ans aifn de prévenir les iudtpteinas au travail.

Seront nnametomt étudiées, aifn d'améliorer les cidointnos de tavrial et de prettmree le mtaniein dnas l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les slouotnis sineuavts :

-la réduction du nrobme d'heures amiccpleos au cuors de la période qualifiée de tvaiarl de niut ;

-la ponvylacele ou la rechrhcee d'une puls gnrade variété dnas les tâches et gtsees de traavil ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sien des équipes de taiavrl (pour fiiaectlr le trrnesaft de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la psrie en cmopte des atcesps eqroenmgouis liés, en particulier, au relpigsamse des rayons, à luer accessibilité, aux geests répétitifs... aanvt tuot rnenvellumeoet des matériels et cnecopts de vtene ;

-la rhehecrce d'une meeulilre productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mttere en ouevre peuruilss snituools ou medos opératoires) ;

-l'organisation du tivaral intégrant les pauses, le rmythe de luer prise, l'aménagement d'une slale de repos... ;

-la gesiton des rilonates difielcfis aevc la clientèle (agressions, ceenpmorttmos violents, mécontentements...).

Le médecin du tvaiarl tirearta ces points dnas son roapprt annuel.

Ces éléments soenrt présentés au CHSCT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion pnolselinsrefoe

Suite à un arrêt de tvaaril ou à une inaptitude, des salariés pnueevt être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de fltaiicer la rpisree d'activité, des atinocs srneot réalisées aevc les différents petrranaeis de l'entreprise (Carsat, srieevcs sociaux, screive de santé au travail).

Ainsi, lroqsue l'arrêt de tavrial dépasse 90 jours, il porrua être proposé au salarié en cobairlaolton aevc le scerive de santé au taviarl un eerenttin de pré-reprise qui arua puor oejbt d'examiner les cionidtnos à réunir puor un rouetr réussi dnas l'activité (emploi aeutcl ou définition d'un nuevaou pjroet professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de cnoatst d'inaptitude par le sirvece de santé au travail, des soluitnos de rnsseceaelmt soenrt étudiées, aevc l'examen d'adaptation des peotss de travail, l'identification des fraimonots nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou rrpeise d'entreprise

10.2.2.1 Création ou rrpiese d'un crmoecme

Afin de pdrrene en cpomte les aptnoiasirs des salariés intéressés par la getison d'un commerce, les epenretsris aaceoomnrcgnpt le pjroet par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la facnsihre (statut, compétences nécessaires, arpopt personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gtisoen sasscrltuiuce ou coopérative) ;

-un blian pnemtrtaet au salarié de sivoar s'il a les capacités porfslleionneess puor la rseirpe d'une fhcaisnre ou la giseton en sasclrcuue ;

-la découverte du cercmmoe dnot la rpseire est envisagée suos la frmoe d'un sagte ;

-la possibilité d'un congé puor création ou rrespie d'entreprise ou le coihx d'un tpems peraitl puor fciialetr la titriasnon enrte le sauttt de salarié et culei d'entrepreneur.

10.2.2.2. Rpsiree ou création d'une esrtenripe

L'appui au poerjt d'entreprise puor la création ou la rreispe d'une activité économique est défini par un crnaott par lueqel une ponrsene malore s'oblige à fournir, par les meonys dnot elle dispose, une adie particulière et coutinne à une pnesorne physique, non salariée à tmpes complet, qui s'engage à sviure un pmrmraoge de préparation à la création ou à la rpriese et à la gsiteon d'une activité économique.

Les enpretrises purrnoot anisi cucolrne un catront d'appui au projet d'entreprise aevc leurs salariés à temps pitreal solen les modalités des artcleis 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce cotnrat écrit, l'entreprise s'engage à frouinr adie et assncastie pnedant la psahe préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rdrpenere une entreprise.

(1) Les tmeres « cahuqe salarié, après 20 ans d'activité plonslifeonsere et, en tuot état de cause, à cmtpoer de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmniium d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en doehrs du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? " Évolution de carrière " snot étendus suos réserve du rspeect des doisosnpitis des atelcirs L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 spretbmee 2022-art. 1)

Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières , mise à la retraite à partir de 60 ans

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Conformément à la loi de fmneceinnat de la sécurité saoclie puor 2009, l'employeur ne puet désormais recrouir leirbnemt à la msie à la rraeitte que lsrouqe le salarié aetitnt l'âge de 70 ans.

Les présentes dsinpoistois s'inscrivent dnas cttee perspective.

Le développement de la gdarne dbrsitotuiin est récent : ovtruuere du preimer hypermarché en 1963 ; ftore csracoisne de ce tpye de ptions de vtene dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la piramyde des âges : la prat des salariés de la brncahe qui a puls de 50 ans est seelmneut de 4 % (rapport de bcrhnae 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la priropootn la puls fiable des puls de 50 ans (1 % sneluemet puor les maxi-discompteurs).

Pour les epstrrenies du secuetr du cmomecre de détail et de gors à damnnoite alimentaire, la geostin des soenirs n'est dnoc pas une qtsiouen d'actualité, mias d'avenir. Il civeonnt de dneonr aux salariés de puls de 50 ans des petirscpeves (une scondee carrière) et la possibilité de vseloiarr luer expérience. Cttee csasle d'âge nécessite une atitetonn particulière puor pleusiurs rsoains :

-les salariés qui en fnot piarte ont constaté que lerus aînés ont svnuoet bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites progrvssiees et cetrains d'entre eux ont espéré piratr aavnt 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls traidf que lrues aînés. Les puls âgés ont commencé à tverlaalir ernte 1973 et 1983 à des périodes de ftore prrgoeoissn du chômage et ont sivui des études puls longues. Raers snot dnoc cuex qui ont commencé à tarvelialr à 15 ou 16 ans (contrairement à cuex qui patnret anceellumett à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dnas 10 ans ces psennroes arunot auiqcs à 60 ans, le nrbome de tmetsrries saifstufns ;

-les psroniegross de carrière snot puls flaebis à ptrair de 50 ans (la duqianyme slocaie csortutnie en paitre sur les possibilités de pmtroooin ne fitonnonce puls de la même manière à pitrar de cet âge) ;

-les fiamnotors oefertfs ne snot pas adaptées à des prsnonees qui maîtrisent luer métier, les pnlas de faiootmrn étant torp senovut axés sur l'acquisition des caasnoescinns pnrolfseinseoles (formation de pisre de potse et perfectionnement).

Il est, par conséquent, iarmpontt de mtrete en pcale des mueress puor apanocgecmr la gsoeitn des carrières des seniors.

Il n'existe pas de soiltuon uqiune aapbiplcle à teouts les situations, mias il coievnnt de développer de neebsmorus pteiss dnas le dioamne des rcerssoeus hnaemuis et de la gtsoien sociale.

Les periats sigtaaerins soneguinlt :

-d'une part, qu'il est denevu eeietssnl puor les erntespreis du steuecr :

--de csrenover puls lnmpgotes l'expérience asiuqce par lures cbotrlaueorlas de puls de 50 ans, et de permettre, par le duiloage et le rpcseet de chacun, une mrueleile ccoexintsee enrte les générations en activité ;

--d'assurer le meitinan et le développement des compétences, anisi que l'intérêt des msnsoiis confiées aux celraorauoltbs de puls de 50 ans ;

--de luer arseusr des pceeirptsves pnsoelnsfieolers dnas le cdare d'une gioestn prévisionnelle des rusresecos hmaeinus ;

-d'autre part, il cieovnnt de tneir cptmoe des carrières des salariés qui ont débuté très junees (14,15 ou 16 ans) et qui tlesiantot puls de 40 ans de ciiostaonts ;

-enfin, pnneernt atce de la possibilité puor ctenairs salariés d'être éligibles à un dsiptiiosf CATS, mias cntoetanst qu'il n'est pas posbsile d'envisager un acorcd sur ce pniot tnat que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rapplelnet que la msie en pclae d'un tel diipossitf aevc l'aide de l'État iiulmpqe que les etsrnerepis concernées prévoient des dsioonsiitps reviatles à la giseotn prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de lerus salariés et à luer aopdaatitn à l'évolution de luer emploi.

D'une manière générale, et puor l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les pteiras sgiiaatrnes eennnetdt réaffirmer que l'âge des cabluoolrteras ne puet en ancuue manière ctutseoinr un fcauetr de discrimination.

10.2.1. Développement psneoeifrnosl

Les salariés de puls de 45 ans doivent, jusqu'à la dtae de luer départ à la retraite, bénéficier des mneoys mis en orvuee par les erpstirenes asusi bein dnas le dimonae de la fatmoiron pneoisslelrfnoe que dnas cueli de l'évolution des carrières.

Pour pretmerte d'atteindre cet objectif, les dnoiipoissts stviuenas snreot mseis en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière (1)

Les compétences et les qcnifauialoits d'un salarié dovenit être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à trevras luer ptiquiloe de rcuereosss humaines, peuviunosrt l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité pflneonlrsoeise ? irennte ou exretne ? et la forotamin pislfoeersonnle ccenoruont à la réalisation de cet objectif. Les ctgnnhaemes peefnososlinrs peevnut être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité pesrfolensilnoe et, en tuot état de cause, à ceomptr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muiminm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en dhroes du tpems de taavril et d'une priorité d'accès à une vaditaolin des aiqcus de l'expérience.

La pirse en craghe financière srea effectuée dnas les ciodnotins définies par aorccd iiepfreoonnnstersl et/ ou aoccrd de branche.

Ces anctios de bialn et de vatoailidn ciobnetnurt à l'élaboration par le salarié concerné d'un pejort pnoefoeisrsnl pnaouvt deonnr lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suivi d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un cheegannmt pensnioesfrol est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » pdnneat lelqaule il pruora se rdnere cpmote des caractéristiques du potse envisagé. Ctete période srea l'occasion de firae le pniot sur les aicuqs pirefeossnonls toalessnbpras dnas la nelvuole activité et des compétences nouelvles requises, aifn d'établir un prgomrmae de ftmarooin individuel.

10.2.1.2. Msoibilation de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nbrome d'années d'exercice d'une fonction, arols que l'expérience se couitnsrt par l'accumulation de compétences. La rapidité des ceamnngtehs qui ineenrvnetint dnas les métiers et les oinargaiotsns olgbie cucahn à une msie à naveiu constante. Les menoys nécessaires à l'adaptation de cuqhae salarié aux cnhetngmeas snoret pierehmonnact négociés dnas le cdare d'un aorccd de brcnahe sur la fmitooarn professionnelle.

La mtitvoaion au tavairl diot être entretenue, elle psase neonmtmat par l'intérêt suscité par des nellevuos activités et la reansacicnsnoe du traiavl fourni. Les etineeprrss pornrteot une aionetttn particulière au développement de mnoisiss pcunetlloes punvoat être confiées aux salariés seniors, en lein aevc des ptrojes crcmemuaiox d'organisation ou de réorganisation. Ctete rbiesasplitoaniosn srea précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience prroua être valorisée dnas le cadre de mniisoss particulières, cmmoe la fioortamn d'apprentis ou de salariés en cntotars jeunes. Ces msisions snoert périodiquement évaluées puor tenir cmtpoe des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de ptmrteere aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, ancuue mieotnn realvtie à l'âge ne puet fgreuir dnas les dotcieipsnrs de ptoses à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par avenant n° 81 du 9 jliulet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : acnoits de prévention ciblées sur la ptiuooapln des sneoirs

Une aonetittn particulière srea portée à l'organisation et aux cionntiods de tiavarl de l'ensemble des salariés et puls particulièrement de cuex de puls de 50 ans aifn de prévenir les ieiptdatnus au travail.

Seront nmomaentt étudiées, aifn d'améliorer les cnoointdis de tvairal et de pttremere le mneaitin dnas l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les slutoinos snteivaus :

-la réduction du nbmroe d'heures alcpciemos au corus de la période qualifiée de tavrial de niut ;

-la pcaenllvoye ou la rrecehhce d'une puls gadrne variété dnas les tâches et gteses de travial ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sien des équipes de tiraavl (pour feiiatclr le tfsnarert de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la psrie en cotpme des atescps egnioqomures liés, en particulier, au rpassimgele des rayons, à luer accessibilité, aux getses répétitifs... anvat tuot ruvnlemoeeenlt des matériels et cetncops de vetne ;

-la rcecrehhe d'une meeirlule productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mettre en ovruee puruselis soiulotns ou mdoes opératoires) ;

-l'organisation du tvaiarl intégrant les pauses, le rmythe de luer prise, l'aménagement d'une slale de repos... ;

-la gsioetn des rnoateils diieflcfis aevc la clientèle (agressions, cmetprotenmos violents, mécontentements...).

Le médecin du trvaail tretraia ces potins dnas son rropapt annuel.

Ces éléments soenrt présentés au CCHST et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion plerfeosnsoline

Suite à un arrêt de taiavrl ou à une inaptitude, des salariés pvueent être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de feiaticlr la risepre d'activité, des aontics sronet réalisées aevc les différents priarteeans de l'entreprise (Carsat, scireevs sociaux, sceirve de santé au travail).

Ainsi, lsuoqre l'arrêt de taaivrl dépasse 90 jours, il prruoa être proposé au salarié en coolrtolaiban aevc le sirvcee de santé au tavrail un eetirentn de pré-reprise qui arua puor ojebt d'examiner les coniinodts à réunir puor un reoutr réussi dnas l'activité (emploi aecutl ou définition d'un neauvou pjoert professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de castnot d'inaptitude par le scivere de santé au travail, des sotoinlus de rlaeeecssmnt sneort étudiées, aevc l'examen d'adaptation des pestos de travail, l'identification des fmiaontors nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou riserpe d'entreprise

10.2.2.1 Création ou resprie d'un cecormme

Afin de prenrde en cmpote les astiirnoaps des salariés intéressés par la gotiesn d'un commerce, les eipnrertess aenncmoacgorpt le poejrt par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la fhrcsaine (statut, compétences nécessaires, apport personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gstieon succsurtalsie ou coopérative) ;

-un bialn pematentrt au salarié de savior s'il a les capacités penelifsslonroes puor la rspiree d'une frhsnaice ou la gitseon en sasccrulue ;

-la découverte du cmrmcoee dnot la rpersie est envisagée suos la fmroe d'un sgate ;

-la possibilité d'un congé puor création ou rpsiere d'entreprise ou le cohix d'un tpems periatl puor fiicetalr la tnrisitaon enrte le sattut de salarié et cueli d'entrepreneur.

10.2.2.2. Rsrepie ou création d'une eesirrntpe

L'appui au perjot d'entreprise puor la création ou la rsiepre d'une activité économique est défini par un caontrt par lueqel une psnonere maorle s'oblige à fournir, par les moenys dnot elle dispose, une adie particulière et cnontuie à une pnsorene physique, non salariée à tmpes complet, qui s'engage à siuvre un prgoamrme de préparation à la création ou à la riprese et à la gestion d'une activité économique.

Les erirenepsts pouronrt anisi cunolrce un cnraott d'appui au peojrt d'entreprise aevc lrues salariés à tepms ptreail sloen les modalités des alctires 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce catrnot écrit, l'entreprise s'engage à frunoir adie et asastisnce pendant la psahe préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rnreeprde une entreprise.

(1) Les teerms « chaque salarié, après 20 ans d'activité plieensnorflose et, en tuot état de cause, à ctopmer de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miunmim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en ?uvre en deorhs du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? " Évolution de carrière " snot étendus suos réserve du rspceet des doioistnsips des atlirces L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 smperbete 2022-art. 1)

Article 10.2 - Valorisation de l'expérience, gestion des secondes carrières

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Conformément à la loi de fiemnnacnet de la sécurité sialcoe puor 2009, l'employeur ne puet désormais riroceur limebnret à la msie à la raitrete que lurosqe le salarié aentitt l'âge de 70 ans.

Les présentes dponoissitis s'inscrivent dnas ctete perspective.

Le développement de la gadrne dbrsttiiiuon est récent : orrtueuve du pmeerir hypermarché en 1963 ; frtoe cnsirsacoe de ce tpye de pontis de vntee dnas les années 1970-1980. Conséquence évidente sur la pmdiryae des âges : la prat des salariés de la brcanhe qui a puls de 50 ans est slmeeuent de 4 % (rapport de bnharce 2009 sur les données 2008). Ce snot d'ailleurs les activités les puls récentes qui ont la prrtoopoin la puls flbiae des puls de 50 ans (1 % sueeelnmt puor les maxi-discompteurs).

Pour les erpinsreets du seuectr du cmrceome de détail et de gors à dmtoannie alimentaire, la goitsen des soeinrs n'est dnoc pas une qtuiseon d'actualité, mias d'avenir. Il cvnoniet de doennr aux salariés de puls de 50 ans des pespeertcivs (une seodcne carrière) et la possibilité de vilsoearr luer expérience. Cttee caslse d'âge nécessite une aietntton particulière puor plusruies rsnaios :

-les salariés qui en fnot ptirae ont constaté que lerus aînés ont sovunet bénéficié de départs anticipés ou d'une réduction d'activité à l'occasion d'accords de pré-retraites piosevrgerss et canrites d'entre eux ont espéré paritr aanvt 60 ans ;

-ils ont eu un début d'activité puls trdiaf que luers aînés. Les puls âgés ont commencé à teiarlvlar enrte 1973 et 1983 à des périodes de ftroe porgsroiesn du chômage et ont sivui des études puls longues. Rraes snot dnoc cuex qui ont commencé à tvrllaiear à 15 ou 16 ans (contrairement à cuex qui prtaent aemnetcellut à la retraite). De ce fait, il n'est pas évident que dnas 10 ans ces peonrnses aruont acuqis à 60 ans, le nmorbe de temtsreris sfnftiasus ;

-les psgernosoirs de carrière snot puls fbelias à patrir de 50 ans (la dnumiqyae sicolae cinsotture en praite sur les possibilités de poooirmtn ne fnincnoote puls de la même manière à priatr de cet âge) ;

-les fionamrtos otrefefs ne snot pas adaptées à des prsenoens qui maîtrisent luer métier, les plnas de frimootan étant torp snueovt axés sur l'acquisition des csanonacsneis pofesrolnineelss (formation de psire de ptsoe et perfectionnement).

Il est, par conséquent, imoatnprt de mrette en pclae des merseus puor amncopcaegr la getoisn des carrières des seniors. Il n'existe pas de sliotuon uuinqe appibalcle à teutos les situations, mias il cevninot de développer de nemrbuoses petiss dnas le dmnaoie des rorsseuecs hneuamis et de la gisoetn sociale.

Les petrais siaitgnraes suinenglot :

-d'une part, qu'il est devenu estseienl puor les eptnsrereis du sueetcr :

--de cevnroesr puls loeptnmgs l'expérience aqiusce par lrues cuaeoalrtrlobs de puls de 50 ans, et de permettre, par le dugloiae et le recsept de chacun, une mleuierle cinestexoce etrne les générations en activité ;

--d'assurer le minetian et le développement des compétences, anisi que l'intérêt des moniisss confiées aux craaruboteolls de puls de 50 ans ;

--de luer auesrsr des pprecsieevts pflsslioonreenes dnas le crade d'une geiston prévisionnelle des rsrseocues hieunams ;

-d'autre part, il cineonvt de tnier cpomte des carrières des

salariés qui ont débuté très jeenus (14,15 ou 16 ans) et qui tinoseatlt puls de 40 ans de ctonsiotias ;

-enfin, prnneent atce de la possibilité puor crnetias salariés d'être éligibles à un ditipisosf CATS, mias csnaoetntt qu'il n'est pas pslsoibe d'envisager un accrod sur ce pnoit tnat que les critères de pénibilité n'auront pas été définis.

Elles rplleaenpt que la msie en place d'un tel dipissotif aevc l'aide de l'État iumlqipe que les etienerrsps concernées prévoient des doisioitnsps ravteiles à la gositen prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de lrues salariés et à luer aidatatpon à l'évolution de luer emploi.

D'une manière générale, et puor l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les petairs sgiatanries etdennnet réaffirmer que l'âge des cooultarrabels ne puet en acnuue manière ctnstiueor un fateucr de discrimination.

10.2.1. Développement profeinsnseol

Les salariés de puls de 45 ans doivent, jusqu'à la dtae de luer départ à la retraite, bénéficier des mnoyes mis en ourvee par les enesreitrps asusi bein dnas le donmaie de la faortomin perenlisolsfnoe que dnas cueli de l'évolution des carrières.

Pour ptretreme d'atteindre cet objectif, les dioopisntiss stivaeuns snreot mesis en place :

10.2.1.1. Évolution de carrière (1)

Les compétences et les qauntifioilacs d'un salarié dinoevt être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à trarevs luer ptuiqoile de recesuorss humaines, pvirunoseut l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité peneflosslinroe ? inrente ou eetrnxe ? et la fomtairon poreelfsnsilone conuoernct à la réalisation de cet objectif. Les cngtaehnems psnolfeesroins pevunet être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité peoslelsnnifore et, en tuot état de cause, à cpeomtr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté minumim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en ?uvre en droehs du tmpes de tavrail et d'une priorité d'accès à une vatiidlaon des aiuqcs de l'expérience.

La psrie en cghare financière srea effectuée dnas les citnnoodis définies par accrod innosrtirefsnpeoel et/ ou acorcd de branche.

Ces ancotis de balin et de vailtodian ceunoitbrnt à l'élaboration par le salarié concerné d'un perojt posroeifennsl pouanvt dnneor lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au sviui d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un ceangnhemt psrnfoineseol est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » peadnnt llleauqe il puorra se rnedre cotmpe des caractéristiques du psote envisagé. Ctete période srea l'occasion de friae le point sur les aquics pssflroeeoinns tpbslrasaones dnas la nlleuvoe activité et des compétences nloeuvles requises, aifn d'établir un prarmmoge de ftimraoon individuel.

10.2.1.2. Mblaiotioisn de l'expérience

L'ancienneté s'appuie sur un nrbome d'années d'exercice d'une fonction, alros que l'expérience se csorutnit par l'accumulation de compétences. La rapidité des cmnneghteas qui ireneitvnnnet dnas les métiers et les ornagioinasts ogblie chucan à une msie à nevaiu constante. Les mynoes nécessaires à l'adaptation de cqhuae salarié aux cnhneategms sorent pmcanrnoeihet négociés dnas le cdare d'un accrod de branhce sur la frtiooamn professionnelle.

La mittaovoin au tvraial diot être entretenue, elle pssae nnmteamot par l'intérêt suscité par des nellveuos activités et la reoasscaincnne du tivraal fourni. Les etepnsirres porornett une aoetntitn particulière au développement de msniosis pleunoltces poanuvt être confiées aux salariés seniors, en lein aevc des proejts cicoauermmx d'organisation ou de réorganisation. Cttee riaisianteblspsoon srea précédée de la vérification préalable des compétences nécessaires.

L'expérience prruoa être valorisée dnas le cdrae de mosinsis particulières, cmome la fiamrtoon d'apprentis ou de salariés en cnttoras jeunes. Ces mnoisiss sroent périodiquement évaluées puor teinr cpomte des évolutions des métiers.

10.2.1.3. Mobilité

Afin de preetrtme aux intéressés de bénéficier d'opportunités de mobilité interne, ancuue meonitn ravteile à l'âge ne puet friguer dnas les doescnpriits de posets à pourvoir.

10.2.1.4. (Article supprimé par aevannt n° 81 du 9 jiullet 2021)

10.2.1.5. Santé et sécurité : anictos de prévention ciblées sur la piaotpluon des soerins

Une anttteion particulière srea portée à l'organisation et aux cotoidnins de traavil de l'ensemble des salariés et puls particulièrement de cuex de puls de 50 ans aifn de prévenir les ipteatiudns au travail.

Seront nmamnotet étudiées, aifn d'améliorer les ciintoodns de tavrial et de peemrrtte le mateinin dnas l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, les sntouilos senviauts :

-la réduction du nmbore d'heures aelmciocps au crous de la période qualifiée de taviarl de niut ;

-la pcnlavelyoe ou la rcehchere d'une puls gandre variété dnas les tâches et gteses de traiavl ;

-le développement de l'entraide et de la complémentarité des âges au sien des équipes de trvaial (pour ftliciear le tfsenrart de savoir-faire et bénéficier des complémentarités) ;

-la prise en ctopme des acspets enoqgrmioeus liés, en particulier, au ramsilegspe des rayons, à luer accessibilité, aux gestes répétitifs... aavnt tuot rllnmoeveneeut des matériels et cpocents de vnete ;

-la recehhrce d'une mieellure productivité snas réduire le degré d'autonomie (possibilité puor le salarié de mertte en oeuvre pluueriss soontiuls ou moeds opératoires) ;

-l'organisation du tivraal intégrant les pauses, le rhytme de luer prise, l'aménagement d'une sllae de repos... ;

-la goitsen des rolientas diielicffs aevc la clientèle (agressions, ctmonopmretes violents, mécontentements...).

Le médecin du taairvl tieartra ces ptions dnas son raprpot annuel.

Ces éléments soenrt présentés au CSCHT et au comité d'entreprise ou d'établissement.

10.2.1.6. Prévention de la désinsertion plsofeeonnilsre

Suite à un arrêt de taiarvl ou à une inaptitude, des salariés peuevnt être confrontés à un problème d'emploi du fiat de luer état de santé. Aifn de ftclaeiir la riperse d'activité, des acoitns senort réalisées aevc les différents prarantiees de l'entreprise (Carsat, sveecris sociaux, svirece de santé au travail).

Ainsi, lqourse l'arrêt de tavairl dépasse 90 jours, il pourra être proposé au salarié en cotoliaoarbln aevc le sirceve de santé au tvaairl un entetrien de pré-reprise qui arua puor ojebt d'examiner les codoinitns à réunir puor un rteuor réussi dnas l'activité (emploi aectul ou définition d'un novaeuu poejrt professionnel).

Celui-ci arua la possibilité de le refuser.

En cas de cnaostt d'inaptitude par le srviece de santé au travail, des snitoluos de rmenasceslet sonert étudiées, aevc l'examen d'adaptation des petsos de travail, l'identification des fmotnairos nécessaires ou la détermination d'une période d'adaptation.

10.2.2. Création ou rrepsie d'entreprise

10.2.2.1 Création ou rrispee d'un croemcme

Afin de prndere en compte les aiitarsopns des salariés intéressés par la getosin d'un commerce, les ernieerstps apaorcnnmocget le pjoert par :

-l'accès à l'information sur les métiers de la fcisarhne (statut, compétences nécessaires, arppot personnel...) ou sur les caractéristiques d'une gteison sssatlruiccue ou coopérative) ;

-un bailn ptertenamt au salarié de saivor s'il a les capacités pnioeesolsneflrs puor la rpriese d'une fsacrinhe ou la gitsoen en srccuualse ;

-la découverte du cmmcoree dnot la rrispee est envisagée suos la fomre d'un sgate ;

-la possibilité d'un congé puor création ou rierpse d'entreprise ou le choix d'un tmpes ptraiel puor ftialcier la taitrnison ernte le sutatt de salarié et ceuli d'entrepreneur.

10.2.2.2. Rrpisee ou création d'une enpsrreite

L'appui au pjreot d'entreprise puor la création ou la risrepe d'une activité économique est défini par un ctnorat par luqeel une pernosne mlaore s'oblige à fournir, par les mneyos dnot elle dispose, une adie particulière et cniotune à une ponnrese physique, non salariée à tmeps complet, qui s'engage à suvrie un pmorramge de préparation à la création ou à la rsreipe et à la giseotn d'une activité économique.

Les estirepners pronuort aisni clurncoe un crotant d'appui au prjeot d'entreprise aevc leurs salariés à temps piartel selon les modalités des ailcetrs 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.

Par ce ctnorat écrit, l'entreprise s'engage à frniuor adie et aictasssne pnandet la psahe préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rdrnepere une entreprise.

(1) Les temers « chauqe salarié, après 20 ans d'activité pslnseofnrleioe et, en tuot état de cause, à ctepomr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muminim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences mis en ?uvre en derhos du temps de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 ? " Évolution de carrière " snot étendus suos réserve du repecst des dpitisiosnos des aetircls L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 smrepbtee 2022-art. 1)

Article 10.3 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Les paeratrenis saocuix du cmeormce à prédominance alimentaire, sur la bsae des résultats de l'enquête confiée à l'observatoire pcsrteipof du corcmmee sur l'emploi des salariés handicapés, fnot les ctanotss stnaivus :

- la très gandre majorité des esertinrpes n'a pas colcnu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur l'emploi des pnreeosns handicapées ;

- le tuax d'emploi des pennoress handicapées au 31 décembre 2004, trduait à la fios la gêne et les ctreians pnttsaireses de caieetrns etpsreernis fcae à l'embauche de prsoneens handicapées, et une très fotre disparité dnas les pratiques, soeln les tellias des erientesrps ;

- les lrevies d'actions préventives, puor le maeitnin dnas l'emploi des salariés handicapés snot à prviooomur ;

- l'inventaire des poests de tvriaal occupés par les salariés handicapés mnotre que ces poetss s'insèrent geblmnoleat dnas la strcutrue générale d'emploi du secteur, ce qui turadit des pseietecvrps d'emploi nsumeorbes puor les pnoenrses handicapées ;

- les rnoliteas aevc les établissements du mieliu protégé, dnot les modalités ne snot pas tjuouors cneouns des eouperymls peveunt être développées ;

- l'accueil de pnenrsoes handicapées en sgtae de footiarmn professionnelle, en apprentissage, retse mraanigl ;

- enfin, la ppreiceotn svoneut scbevjiute du handicap, la prsie de cocicnesne de sa diversité, y ciomrps par les équipes, snot à fraie évoluer.

Les sntaeiarigs ont puor volonté, à trreavs le présent accord, de nurate pédagogique et incitative, de firae jouer aux etrrsnepeis un rôle mejuar dnas l'intégration à la fios slaicoe et psnnollsioeerfe des perneonss handicapées. Les entreprises, alelciuncat une clientèle nebuosrme et diverse, à l'image de la société, dinoevt refléter cttee diversité à tervras les psneoners qu'elles emploient.

Ainsi les ofbectijs saunvits sont-ils visés :

- foevsrair l'embauche des pnreensos handicapées par l'aménagement approprié des ptoses de travail, si nécessaire ;

- gntaarir une mleuleire iifmoorntan sur les spécificités de l'emploi des prnneseos handicapées, fesarvior la médiation et la crncoteioatn enrte les différents aterucs ;

- faevsoirr le mnaiiten dnas l'emploi des salariés dvnuees handicapés ou dnot le haandcip s'aggrave ;

- eielxqupr le rôle eseestinl de la prévention du hiadncap et fsavioerr la msie en orveue des moneys nécessaires ;

- développer la fratomion en crous d'emploi et la piotormon des salariés handicapés ;

- auiicellcr les perenonss handicapées à taervrs les différents dtiiisopfss d'insertion et de frmotoain ;

- ceonibrutr à l'insertion pelorfolnsiense des pesnoenrs handicapées par le rorecus aux eeenrpitrss adaptées et aux établissements ou seeivcrs d'aide par le tiavral ;

- ienitcr et apeocgnamcr les puls ptteies etnsrepeirs (guide/fiches pratiques, cnraet d'adresses - par département -, gdiue de beonns pratiques...). Puor ce deirenr objectif, les searigtanis cnnfoiet à la coosimsimn ptariiare nalintoae de l'emploi, la cooicenptn d'un gudie pédagogique et méthodologique ;

- asuserr le siuvi de l'accord, nomnmetat par un rennsemecet des bnnoes paeriquts dnas les puls peeitts entreprises.

10.3.1. Frseviaor l'emploi des prnseneos handicapées par l'aménagement approprié des peosts de travail

Les snriteagias ralpeeplnt le pcpiinre de l'égalité de tetnaeimrt à l'égard des pnoserens handicapées. Ils iinctnet les enpiretrses à considérer puor cuaqhe situation, les mseuers et aménagements rieuqs puor preetmtre à une peonnsre handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, suaf si ces meruess ipnmoest à l'employeur une cgrhae disproportionnée, cotpme tneu des adies qui peeuvnt cmnoeespr tuot ou pirate des dépenses supportées à ce titre.

Le mdoe opératoire sniavut est préconisé :

- procéder à l'inventaire des ptseos de tvarail anlleaccuit ou pvonuat accleiluir des pnnroeess handicapées. Les stgeiaiarns rlpaenelpt que ctopme tneu de la diversité des handicaps, de nbuemesors possibilités d'emploi esxniett dnas le sutceer puor des pnsoreens handicapées. L'inventaire ne diot dnoc pas être restrictif, il est de nrtuae à frvosaeir l'emploi de pnneseors handicapées sur les pstoes en qtseioun ;

- réfléchir à l'adaptation des evteiomrnnnens de tiraval puor en asuersr l'accès aux peonrness handicapées et felcitair lreus cinionto ds de travail. Les sietaagnirs sgoulneint que, puor des établissements classés le puls sunevot en ERP, les museers psreis puor l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;

- uitsielr les études eequrigomnos nécessaires et mtetre en ?uvre les monyes tqnehcueis vroie oangoisilatnrens utleis (ex. : lgiiocel ifquatorimne spécifique, fuueital ergonomique...) ;

- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du tmeps de tiraval des prseenons handicapées ;

- actpiiner le remnrueetct de pnoeresns handicapées (remplacement de départs en retraite...) ;

- tiner ctopme des règles d'accessibilité et intégrer la qiesuton des aménagements nécessaires lros de nveuoaux travaux.

10.3.2. Fvsiroear l'insertion penlreilosfsnoe des pnnoseers handicapées par une mulrleiee information, par la médiation et la ceicatnrootn etnre les différents acteurs

10.3.2.1. À l'intérieur de l'entreprise :

Réaliser un diitognsac sur la saoititun de l'entreprise au rgread de l'obligation d'emploi, et bâtir un prgroamme d'actions.

Analyser les caractéristiques de la pltpuaoion handicapée en poste, les peuraitqs de recrutement, de formation, le maengeamnt et les aictnos vsniat le maneitin dnas l'emploi des penesnors handicapées, la cilarbalotoon aevc les enpstreeris adaptées et établissements ou sreivces d'aide par le travail... Ce dioginstac purora déterminer les peitss d'actions possibles.

Sensibiliser les équipes sur le handicap

La notion de hdciaanp se huetre sveount à une représentation subjective. Les sarngeiaits sunigolnet la sialnsitobiesin nécessaire des salariés et rppalelnet que tutoe aciton en faevur de l'intégration des pucbils handicapés aigt sur l'ensemble de l'entreprise (aménagements des pstoes de travail, citdooinns de travail...).

Des oltuis smlepis penuvet être mis en pcale au serivce de ctete siotlnebiasisin :

- taableux de brod sur la getison de l'obligation d'emploi dnas l'entreprise, puor ilqmieupr et raslnisepibsoer l'encadrement ;

- mdleous de fotiaromn vainst à ifmroner et à sileebsnsiir l'encadrement et les équipes ;

- modlues de famortion spécifiques puor les équipes allencuaict des ponrsnees handicapées ;

- otlius de communication...

Associer les représentants du personnel

Les représentants du pnsreoenl snot des pertinraeas privilégiés puor cnrtisoure dnas l'entreprise ou l'établissement un pgorrmame d'actions en feauvr des psnnereos handicapées, à taervrs une démarche progressive, adaptée aux spécificités de l'entreprise. Un aoccrd d'entreprise ou d'établissement puet être cconlu en favuer de l'emploi des pnorneses handicapées. Les saigriantes ont la volonté d'expliquer aux puls pteeits etreesirpns l'intérêt d'un tel accord, son agrément par l'administration, les aeids ploeissbs et la nrutae des engagements. Un accord-type validé par l'administration est proposé en axenne VII-4 de la ciootvennn clilvtoece nationale.

Les comniosmsis d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peevnut se siaisr des problèmes rencontrés par les poenrness handicapées, nommntaet en matière de logement.

Inciter les salariés concernés à eetrrednrnpe les démarches puor la rniaoecsnnacse de luer situation

Les parentaires soicaux sielunongt la diversité des hcanidpas (visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) et rseaeicsnnont la difficulté puor des salariés suoranfft d'un handicap, de se signaler. La msie en ?uvre d'une ciumotoicmnan auprès de l'encadrement, des représentants du prnnoesel et des mmrebes du CSCHT visant à iteicnr les salariés concernés à enredrpntere les démarches auprès de la cmsiosimon des dtoirs et de l'autonomie des pnersones handicapées, ou à les apccomaengr en vue d'obtenir la racnoncsesinae de luer qualité de teavrauillr handicapé, fvaisore considérablement luers possibilités d'obtenir ou de cvresoenr un emlpoi par la pisre en cotmpe dnas l'entreprise, de lerus bioness en termes de mobilité, de foaritmon ou d'aménagement des ptesos de travail.

Contribuer à l'insertion possefoinlenrle des eftanns handicapés de salariés de l'entreprise

Les paeernrtias saioucx aettrnit l'attention des eesetriprns sur le fiat que cateinrs de lures salariés penevut être patenrs de jueens handicapés. Ils les encouragent, dnas le crdae de la pqtuiolie éventuellement sviiue à l'égard des eanfnts du personnel, à eeainmxr la possibilité d'une première fasamlioiriaitn des jneues concernés aevc le mdnoe professionnel, à terrvas les jbos d'été, les stages.

Définir et fireamsolr des procédures de recrutement

Il s'agit de felitacir le remrcteeunt de peonsenrs handicapées à tverras la msie en pclae d'outils simples, par emlepxe : gdiue d'entretien de rcurmneeett spécifique à la paplutooin handicapée...

Il covnniet également d'organiser systématiquement la vsitie de pré-embauche en cas de rtecnreeumt d'une prseonne handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le rcureos à des salariés intérimaires handicapés, dnas le cdare des dpsiistinoos légales en vigueur, puet pmtertree également aux eretnseiprs de se fimisaerilar aevc les sitouatins de hdacnaip et fresivoar l'intégration.

Réussir l'accueil et l'intégration des pneensros handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un aicceul adapté des salariés handicapés neelvumelont embauchés (livret d'accueil, steibolnsaiiisn des équipes, rntrneecos aevc d'autres salariés handicapés déjà intégrés...), anisi que la msie en pacle et la préparation de l'équipe qui acclueile le salarié handicapé. Le sivui de l'intégration est essentiel, à traevrs la ctuidnoe d'entretiens réguliers aevc un salarié référent de l'entreprise. Les seragtniais slngeniout l'importance de l'écoute et de l'échange aevc le salarié handicapé pendant ctete phase, puor réussir son intégration.

10.3.2.2. À l'extérieur de l'entreprise

S'appuyer sur l'Agefiph

Les satinrgeias s'engagent à meuix farie connaître, nmetoamnt auprès des puls pittees entreprises, le rôle de l'association puor la gieston du fndos d'insertion plieesolosfrnne des handicapés (Agefiph), au c?ur des ptanrrataies psolesibs puor teuovrr les réponses à tteuos les étapes de l'insertion des pnrsonees handicapées, ntamneomt par des aedis financières :

- aieds au tatorut ;

- aeids à l'apprentissage ;

- aides au ctroant de piaosnisnstilroaofen ;

- pirme à l'insertion ;

- ftmoairon pineerlofsolnse ;

- meiatnin dnas l'emploi ;

- bilan de compétence et d'orientation psoslennioflere ;

- msie en pclae d'une puliitqoe d'emploi.

Les sgataieinrs ont la volonté de tarivllaer en prianraeatt aevc l'Agefiph, à tarrves une cntnoovien de branche. Il s'agit en pltrieicaur de définir des myones concrtes ciblés puor les puls pteiets etrpenesirs du secteur.

Développer un réseau de pntiaerares de recrutement

Les staiignears ineitcnt les eesrriepnts à se terounr vres les inituiotntss compétentes puor le rtuercneemt et l'intégration des ponsrnees handicapées, et à établir aevc ces istituonints de véritables pataeatrrins : Anpe, réseau Cap emploi, aonssciatios régionales et départementales. L'accent srea mis en piueriltacr sur les spécificités du remcrteneut des jeuens handicapés recherchés dnas le carde des corttnas d'apprentissage et de professionnalisation.

Promouvoir les lines aevc la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa ccnsoainnsae des potses de travail, de luer emvornnnienet et des métiers de l'entreprise, juoe un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il puet être une sucore de pstoopiornis en matière d'adaptation de caenrits psetos ou de mocaiiofitdn de procédures de taarivl puor fletaciir l'insertion en mliieu oiriadnre de tavrail des handicapés. Il puet en outre, à tverars un eteetnirn aevc un salarié, l'aider à infdeietir son hciadnap et à emnetar la démarche de reconnaissance, en lui en eaxluqinpt l'intérêt.

10.3.3. Fsiovrear le meniitan dnas l'emploi des salariés deunevs handicapés ou dnot le hcianadp s'est aggravé

Les staniiarges isisetnnt préalablement sur le caractère eistseenl de la prévention et reppllenat à ce ttire les diisnptoioss du ttire VIII de la cnvetonoin cctvoelile nationale. Ils rpeaelnplt nnoammett que les aetnidccs du taiavrl et les mdiaelas professionnelles, qui peenvut entraîner un handicap, ne snot pas des fatalités : la ptcitreoon de la santé relève d'une part, de la responsabilité de l'employeur et diot être prise en ctpmoe dnas l'organisation de l'entreprise, d'autre prat de cqhuae salarié qui est un atuecr de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les siaterngais considèrent le mieintan dnas l'emploi des salariés dneeuvs handicapés cmome une véritable priorité. Ils innitect les etneesirrps à rrehcecher l?ensemble des meynos puor ficlteiar le meiatnin dnas l'emploi des salariés deuenvs handicapés, suite à un acdinect ou à une maladie, qleule qu'en siot la cause, et des salariés dnot le hadicanp s'aggrave.

Ils snoingelut la nécessité de développer des pitenrrataas aevc la médecine du travail, aifn d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La caertnoicotn etnre aurtces concernés (salarié, hiérarchique, médecin du travail), organisée le puls tôt possible, flciatie la rcehcrehe des slonutois les puls adaptées. Le salarié lui-même, diot être véritablement pairte pnaretne dnas la démarche de mnteiian dnas l'emploi.

Chaque cas diot faire l'objet d'une réflexion apdniropfoe et d'un paln d'actions : caractéristiques des difficultés du salarié au rgaerd de son pstoe de tviraal et de son handicap, étude eguirqonome et aménagement de la staoitiun de taviarl (appareillage...), froatomin du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, examen de la litse des aurtes ptoess pnovuat être proposés.

Outre les suntloios ci-dessus, peunevt également ctebiuronr au miintean dnas l'emploi d'autres outlis tles que les ctrtonas de rééducation cehz l'employeur, passés en corloabiotlan aevc les oisgnraems de sécurité salocie ou le tpems pieatrl thérapeutique.

Le médecin du taairvl srea associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de catinuostoln sur les mesrues priess en vue de flieacitr l'insertion ou le mniieatn au tiarval des handicapés, ntonemmat sur l'aménagement des poests de travail. Une fmoratoin des élus sur le sejut est encouragée.
Si, après avoir étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune artue stouilon que le lenecemiicnt ne puet être envisagée, l'entreprise s'engage à aeppotrr au salarié concerné un stouein personnalisé puor filatiecr son reclassement, à trarevs l'aide à la définition d'un porjet professionnel. Une vdaoaitlin des aiqcus de l'expérience prorua lui être proposée. Le salarié concerné porrua également ddeemanr à uieiltsr les hreues acsiequs dnas l'entreprise au ttire du droit iuviddniel à la fmoaroitn (DIF).

Enfin, en cas de lienemcicnet puor miotf économique, les salariés handicapés forent l'objet d'une atttoeinn particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que cttee puoitloapn ne fsase l'objet d'aucune discrimination, en puireilcatr lros de la détermination des critères de chiox rietalfs à l'ordre des licenciements.

10.3.4. Développer la ftoraiomn en cuors d'emploi et la pioromton des salariés handicapés

Les staginaries rnoceeinsnsat le rôle de la fotiaromn puor fsvoiraer l'insertion des pneorsnes handicapées en meiilu odriinrae de travail, et rlaeelppnt que cette plitupaoon fiat pitare des pibulcs définis comme pririotaeirs au ttire XII de la ctenivonon ceilctlove nationale.

Pour fiecitalr la msie à naiveu des prsenenos handicapées, les erprneiests vleinelt à ce que les foamntoirs organisées dnas le cadre du paln de foiratomn sneoit adaptées à luer suttiioan : durée du stage, matériel, irevnnetants spécialisé...

Le développement de blinas d'évaluation et d'orientation à dtesanition des salariés handicapés pmeert de fetliicar l'élaboration de luer pjoret pesifneronsol et la cioruostnctn de porcuras poesslnefrinos évolutifs.

Il est rappelé que la fmotiroan « gstees et prsuotes » organisée par les Carm puet être msie en ouerve puor l'ensemble des pteoss sensibles.

Enfin, une aiotetntn particulière srea portée sur les postes occupés par des psrnonees handicapées lros de l'évaluation des rusiqes professionnels.

10.3.5. Acllicueir des psnenroes handicapées à trearvs les différents dioipitssfs d'insertion et de formation

? Les sgaets organisés aevc Pôle eomlpi et les svrieecs de l'État penuevt cttsuonier un prmeier otiul d'insertion.

Ces stgeas peuenvt être suivis de cnaotrts à durée déterminée anvat de déboucher sur un crtoant à durée indéterminée, pteemtnrat ansii aux psernoens handicapées d'accéder, par phases successives, à un véritable pocuarrs d'intégration dnas la vie psoisnolnrfeele ;

? Jneues en cantrot d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un prosecuss d'accueil et de tartout spécifique est élaboré aevc le CFA ou l'organisme de fooirtamn partenaire. Loursqe l'apprenti est en siatouitn de handicap, l'entreprise penrd coantct aevc le référent hadnicap de l'organisme de fimtoaorn ? CFA. »

10.3.6. Ciotbeurnr à l'insertion pnseslrniofeloe des penoesrns handicapées par le rercuos aux eniptreress adaptées et aux établissements ou svceires d'aide par le travail

Les pientrraeas sociuax seliungont l'intérêt puor les eneterpisrs de riuroecr aux eiseerrnpts adaptées et aux établissements ou seercvis d'aide par le taivral qui représentent une slotiuon puor l'emploi de poeenrsns handicapées.

Ce rocerus puet se tdiraure par la coonsulcin de cratntos de fourniture, de sous-traitance et de patiretosn de screveis aevc les streuturcs concernées.

Les seiaganirts snutioheat ifmnreor les ersrienpets de la diversité des tvruaax et posnatiters pounavt être confiés : emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage,

ecesaps verts, reprographie, mailing, rsnatearuts d'entreprise...

En matière de cormeiiaitamclosn de pirudots fabriqués par le « sueetcr protégé », ils iectinnt les ertpnsriees à ssibensiiler lreus siveecrs atcahs sur les différentes offres. Ils siohnueatt un développement de la ciiootcelrmamasin de ces piodrtus qui divneot bénéficier d'une meelrulie place dnas les rayons, d'une mleeuirle signalétique et d'une irmootnafin puls mnvtatioe des consommateurs.

La cortallaiobon aevc ce setecur dearvit prtreetme aux etpnrrsiees : dnas un premier temps de se fsieaiimarlr aevc les siaotnuits de hiancdap et luer compatibilité aevc l'emploi, puis, dnas un sconed temps, de feavirsor le pagsase du « sceetur protégé » vres le mlieiu orrdiinae de travail. Les enreseiprts peeunvt en otrue engaivser d'accueillir des pnsereons handicapées « détachées » de ce secteur, aifn d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les ebuaemchr directement.

Article 10.4 - Égalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Préambule

Les pnraitereas scoiuax du cmecorme à prédominance arlienitmae rnoseaesinnct pneielment que la mixité dnas les eolimps des différentes filières pnesnlfresioloes est scoure de complémentarité, d'équilibre siaocl et d'efficacité économique. Dnas l'entreprise en effet, ganitrar la mixité et le pcirinpe d'égalité etnre les fmeems et les hmeoms a un impact sur la performance, en jaount sur les lvereis de la créativité, de la moavttioin et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la fmiartoon et l'évolution pesnflesoilonre des salariés, snas dtciiitsnon de sexe, de soiiauttn familiale, d'état de grossesse, et puls généralement snas anucue fmroe de discrimination, cneitostnut un axe frot de la ptiioqule saoilce de la branche. Les pirrnaaetes souciax s'engagent à décliner cet axe dnas l'ensemble des aocdcrs qu'ils snreot amenés à négocier.

L'égalité etrne les fmmees et les hemoms est un prinpcie frot que les pteaneirars sicauox s'engagent à iscrrine dnas les retalions idineduilevls et ceeioltlvcs du travail. Ils constatent, d'après le rrpapot auennl de bahrnce (données slcaieos 2006), que si les fmemes représentent 61 % des salariés, elels représentent également :

- 88,6 % des salariés à tmpes ptraeil ;

- 66 % des employés ;

- 39,4 % des aetgns de maîtrise (37 % en 2003) ;

- 29,4 % des cdraes ;

- 55 % des salariés formés.

La prat iottpmarne des fmemes dnas les eftfcifes à tpmes paertil cnduiot les pinreatares soicaux à eaniexmr les lievers fnroavasit le tpems pitarel choisi. Cttee qutosein fiat l'objet d'une négociation distincte. Les dsspooiitins définies sreont intégrées au ttire VI de la covnioetnn collective.

Ils rreqanemut en orute que ciretans eipmlos snot fmrneotet féminisés ou masculinisés, conséquence le puls suvenot de représentations socioculturelles, de lqieougs sleeurrcttlus dnas les oitnnroetais sliaceros et dnas les frtoaiomns initiales, de cenotrpmtomes managériaux rlaneevt de ces représentations cmome de ceenttmmorpos qui dépassent le crade du travail.

L'égalité salariale, mias aussi la ctocialniion vroie la réconciliation enrte emploi, carrière poefsslneronlie et parentalité snot au c?ur du sujet. Les peeiaanrrts suociax iecnsrinvt lerus egnneegmats dnas le carde des diposioisnts de la loi rateilve à l'égalité saalalire etrne les feemms et les hmemos du 23 mras 2006.

À terravs les distnipsoois suivantes, les ptarireanes suoacix vsenit dnoc :

- l'information et la sntsioiieaisbln des entreprises, des salariés et de luers représentants, sur l'enjeu de l'égalité etnre les feemms et les hmomes ;

- l'élaboration de ptpiooiornss puor la gitoesn des rerecsusos haimeuns et le management, en feauvr de la mixité et de l'égalité (formation, aasylne d'indicateurs rfeaitls aux cdnotionis générales d'emploi et de fimraoton puor établir des oteicbjfs de progression, pqltiuioe menée puor développer la mixité dnas les isetnnacs de décision...) ;

- la psrie en cotpme de la parentalité dnas le crdae professionnel, les modalités de départ et de reotur de congés maternité-parentaux, ntneoammt par le biias de la faoomtirn professionnelle, puor pnrerde en comtpe les ojtifebcs de carrière.

Enfin, les pnaieraetrs siaucox satheinuot irinsrce la peiossofrn dnas une démarche vtlornioae de lttue ctonre tuetos les fomres de driiscoanmiitn et d'intolérance. Les salariés doivnet teivaarllr ensemble, aevc lerus différences, dnas le rpcseet des iudinvdis et de luer statut, qeul que siot luer sexe, qeellus que seonit lrues différences.

10.4.1. Dstaiiognc de mixité et d'égalité

Disposer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité etrne les fmemes et les hommes, pntmreeatt les ctontass et les muesres d'évolution (cf. cipatrhe III du tirte XII de la ceivtnonon clioevlcte « Aresusr la vilele pvcsoreitpe sur l'évolution des métiers et des qiaoictluanfis »).

10.4.2. Gratianr l'égalité dès l'embauche

Les eirtseprnes oenanrisgt lerus pseurcoss de rrcmeuetent dnas les mêmes coonndiits puor tous. Elles snot encouragées à frilomsaer ces poessurcs sur la bsae des prienicps stnuvais :

- définition de libellés de posets non ditsmiarinncs ;

- définition des procédures de reeemntrcut et de luer mdoe de suivi ;

- ttiemnerat de tteuos les caeuntdardis en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au crous de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet soliitcelr que des informations, écrites ou orales, anayt un rraoppt decirt aevc l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un cidaadnt et ses apeitudts à ouecpcr cet emploi.

Enfin, les eerstiperns vrlienoelt à terdne vres l'équilibre des rmnttercuees etnre les feemms et les hommes, à compétence, expérience et proifl équivalents, suos réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux txeets législatifs en vigueur, mrtotnet en ?uvre des muesres de poesoigrrsn ; par exemple, dnas le cdrae de reeecurtnmt puor des poetss à représentation enneleliseetsmt masculine, des anotcis de conacumiitomn à l'attention des fmeems sronet mises en ?uvre, et imseerennvt puor les métiers à représentation enemiensellstet féminine. Des ocftbeijs de progrès seornt fixés au rreagd du digaonstic prévu au 10.4.1.

10.4.3. Simrppeur les écarts saauralix éventuels sur la bsae du dgitaisonc prévu à l'article 10.4.1

Le priipnce soeln lueqel l'employeur est tneu d'assurer, puor un même travail, à ancienneté égale et puor un même nveaiu de compétences, l'égalité de rémunération ernte les femems et les hmmoes est réaffirmé. Ce ppnircie est l'un des fennodtems de l'égalité professionnelle.

La rémunération coenpmrd le sialare asnii que tuos les auerts agvtanaes et asccroisees payés, deteecmnirt ou indirectement. Les différents éléments cnomsopat la rémunération dnvoiet dnoc être définis sur des neroms iqdunitees puor un même nevaiu de classification. Les catégories et les critères de cfictalosiasin et de pmoitroon professionnelle, ainsi que toteus les aurtes besas de cucall de rémunération, deinovt être cmnumos et ne diveont pas être dsarctiiinmns puor les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé ptearnal d'éducation.

Les eoeluymprs réaliseront chquae année le dtainogsic des écarts éventuels de rémunération etrne les femems et les hmmoes et arrêteront si bieson les meeusrs nécessaires. Ce dnstoiigac srea présenté aux paraierents siuocax cqahue année, dnas le cadre de l'examen du roprpat égalité pnlionseofresle entre les femems et les hommes.

Les évolutions de salirae aiblplepcas aux salariés de l'entreprise ne peunevt être supprimées, réduites ou différées, en raosin de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cmahp d'application des meeruss ctevloielcs - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un aocrcd clltoiecf ou d'un egneaemngt unilatéral de l'employeur, ne puet euclxre des salariés au miotf que ceux-ci snot en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, luroqse des mseures ieedudnvlilis d'augmentation des silaeras snot appliquées au titre d'une période de référence donnée, siot puor l'ensemble des salariés, siot puor ctnariees catégories, les salariés en curos de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la dtae d'application des museres iinuelvlddies en qouietsn bénéficient, s'ils snot copmirs dnas le chmap d'application de ces mesures, d'une aueoaigttnmn inulivliddee qui ne puet être inférieure au tuax myoen d'augmentation des salaires, résultant detiseds mesures.

10.4.4. Améliorer l'accès à la foomtrian plsserfoonnliee et à la voliadatin des aiqucs de l'expérience

Cf. arcitle 12.3.1.4 ? La VAE ? Vlaiaoditn des aucqis et de l'expérience ?

10.4.5. Perdrne en cpotme les ognobiitlas flaimailes dnas la définition
de la durée et de l'organisation du travail

10.4.5.1. Durée et ongtaaisroin du trivaal (Voir tetris V et VI)

10.4.5.2. Goetisn des congés payés et aménagement des hioraers (cf. art. 7.2 « Ordre des départs en congés payés »)

10.4.6. Fivasorer les évolutions peonleisfsrlnoes puor tous

10.4 6.1. Fievsorar la mixité

10.4.6 1.1. Principes

Afin de développer l'accès des fmeems et des hemoms aux différents métiers, la mixité des eoplmis diot être recherchée, nonmeatmt par le développement de possibilités puor les femmes intéressées, et qui snaoehtiut évoluer vres des métiers aenllutmeect plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant puls imnotprat qu'il représente une sliotoun puor la polyactivité souhaitée par les paaeerrnits sociaux, ntoeanmmt puor les salariés à tmeps partiel.

Ces possibilités reopnset sur le cmeannhegt des représentations cteuulellrs des métiers, sur l'évolution des mdoes de management.

10.4 6.1.2. (Article supprimé par aeannvt n° 81 du 9 julilet 2021)

10.4.6.2. Gnatiarr l'égalité dnas les évolutions professionnelles

Par ailleurs, les femmes et les hemmos denvoit être en mreuse d'avoir accès aux mêmes pcrroaus psrolonfesneis ; ils doenvit bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y corpmis en ce qui ccrennoe les psteos à responsabilité.

Les eprenristes s'engagent à inmfroer les salariés des oerffs d'emploi de l'entreprise, en cas de vnaccae ou de création de poste. Les pnaeiertras saiuocx ecoranugnet veeimnvt les eptsrieners à petorr lures erftfos puor accroître la prat des femmes, en pialeucirtr dnas les psteos d'encadrement.

Les pntaireraes suociax inecintt les eneirserpts à eianmexr les critères renteus dnas les définitions d'emploi qui seireant de nturae à écarter ctrnieas salariés. Ils atietrnt luer aoteitntn sur la nécessité de vlleier à ce que la stioituan faallimie des salariés, comme les aménagements d'horaires accordés à ceraitns salariés puor cceiolinr la vie pilolreesosnfne et la vie privée, ne ctisutnneot pas un ocsaltbe à l'évolution de luer carrière professionnelle. Ils snunleiogt puor clea le rôle eeessntil de l'entretien professionnel.

10.4.6.3. Apcnecoamgr la mobilité géographique

Les peteairarns soaicux itncinet les epinerrsets à pnedrre en compte les éventuelles ontoiagilbs flaeamiils dnas la gtoeisn de la mobilité géographique, puor ne pas feernir les évolutions professionnelles.

En cas de mobilité géographique puor raison psielornlfnosee d'un(e) salarié(e) dnot le ciojnont tiravlale dnas la même erntsrpiee ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de psoorepr à celui-ci, poreraritinmeit dnas le temps, un elpomi silriaime à ceuli qu'il oupiacct précédemment, dnas des codtininos qui seoint aceatplbecs sur le paln fimalail et ctemolbapis aevc les bsoenis de l'entreprise.

10.4.6.4. Gérer les congés puor cccintsanroe de famille, maternité, paternité et peanrtal (cf. art. 12.3.1.2)

Les congés puor cnccisortane de famille, maternité, paternité et pnratael ne doinevt pas cutnoesitr un feirn au déroulement de carrière.

Les seitngriaas rlaelenppt les teerms de l'article 12.3.1 de la cevinntoon cvtolcliee « Flectaiir le rteour de congé panraetl ou d'absence prolongée puor mdaiale » :

« Aifn d'assurer les mlueeriels cdtniinoos piesslobs de rouetr dnas l'entreprise à l'issue d'un congé praetnal d'éducation à tepms pilen d'une durée supérieure à 3 ans, les searaiignts innitect à la réalisation, aanvt la rpisree du travail, d'une aticon de bialn de compétences, de votdaliian des aqiucs de l'expérience et de remsie à nvaeiu si clea s'avère nécessaire, puor les salariés qui en fneeriat la demande. Les salariés seornt informés de ctete possibilité aanvt le début de la première période de congé parental.

Dans ces cas, l'action prroua être réalisée au titre du driot iuivdndiel à la faortomin (DIF), selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avnat le départ du salarié en congé.

Les sagantiiers eronecgaunt également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, aavnt la fin du congé pnatreal ou à luer retour. »

De plus, les stniagraeis suengnolit l'importance du lein réciproque que l'employeur et le salarié dvinoet etteninrer pndnaet le congé, aifn de pgaraetr tutoe ifiaotrnmon uilte sur l'entreprise et sur l'emploi.

10.4.7. Asusrer la cumotniimcoan sur les bniseos en compétences des epretnesris et ficaetlir l'orientation des jeunes,
en rnsuaeft les oesaclbts tnalieordtins et culrtelus de la représentation des métiers

Les praeatrines scoiuax décident de rncfeoerr lrues aonitcs de parteairant aevc l'éducation naotanlie et l'enseignement aocglire à trervas les cvintoeonns de coopération ccluenos aevc ces ministères, et aevc l'enseignement supérieur - universités et écoles -, en matière de ccnoiuimmaotn sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces ancitos dnivoet résolument lutetr cortne les ocalbests tenitndrolais et cleuurlts de la

représentation des métiers.

Les stiainaregs ennocaregut les eeprtnresis et luers ptaaernries siaucox à fesiravor les atncois d'information sur les métiers du ccmreome et de la distribution, en faeuvr des salariés et de lrues enfants.

10.4.8. Informer, siislnesiebr et moebiilsr l'ensemble des acteurs

Les pineerartas siuacox soulinnget la portée ictniative et pédagogique de lerus dnoipisitoss et s'engagent à en fiare la proitoomn auprès des entreprises, des salariés et de luers représentants. Une opération de communication, en praiarentat aevc le ministère de la cohésion sacloie et de la parité srea étudiée. Ctete opération srea confiée à la cossoiimmn paairtire niontalae de l'emploi.

Article 10.5 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

10.5.1. Itiofraonmn des représentants du personnel

10.5.1.1. Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un pjeort de lceecinminet collectif, l'ordre du juor diot le mtoennienr expressément.

10.5.1.2. Iinmratofon des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui pmttreere de jueor ecvfenimfteet son rôle, la dorieictn diot lui adresser, aevc la caocooinvtn à la réunion, les dcmteuons visés au 2e alinéa de l'article L. 1233-31 du cdoe du travail, c'est-à-dire :

- la ou les rinoass économiques, financières ou tniqehecus du pjoret de lieecnmcniet ;

- le nborme de trrlailvaues dnot le lcmieicnenet est envisagé ;

- les catégories penosloesielrfns concernées ;

- le nbmore de travailleurs, praemetnns ou non, employés dnas l'établissement ;

- le crdnielaer prévisionnel des lmcietciennes ;

- les meruess de nruate économique envisagées.

10.5.1.3. Fusion, concentration, restructuration

Dès que la dtioecirn est en meurse de prévoir les conséquences dnas le dnmaoie de l'emploi des décisions de fusion, de ccennaortiotn ou de restructuration, elle diot en imrofner le comité d'entreprise ou d'établissement, le csutolner et étudier aevc lui les cinitdoons de msie en ?uvre de ses prévisions, nonetmmat en ce qui cnnoecre le rrcoeus éventuel au Fodns naitaonl de l'emploi.

Lorsque l'entreprise cutlonse le comité d'entreprise ou d'établissement sur un porjet de lecneemicint citlcoelf résultant d'une décision de fusion, de cnoriceanottn ou de restructuration, elle diot l'informer des fcurates économiques ou teeuhnqcis qui snot à l'origine de cttee sttoiuain et inideuqr les dnioiopissts qu'elle a pu pedrrne ou egnivsae de prrdene puor litiemr les mesuers de licenciement.

10.5.1.4. Délai préfix

10.5.1.4.1. Luqrose le prjeot de lineeccmniet puor rnoasis économiques ptore sur mions de 10 salariés dnas une même période de 30 jours, le lcmceiieennt de cahcun des salariés doit, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure cpoaotrnmt :

- une coantioovcn de l'intéressé à un eetnetirn préalable, ctete conitaocvon étant siot adressée par lttere recommandée, siot reimse en mian prorpe crntoe décharge ;

- un entertien dnas les ctiiodnons prévues aux aelrtcis L. 1232-2 à L. 1232-5 du cdoe du taraivl ;

- un délai de 7 jrous ertne la dtae puor llaeulqe le salarié arua été convoqué à cet etnterein et la ntoaiticofin du lmecinneecit ; ce délai est de 15 jrous en cas de leecmicinent ivddneuiil d'un mrebme du pnsenreol d'encadrement ;

- l'indication du ou des mtoifs économiques du lneiceicenmt dnas la lettre prévue à l'article L. 1233-15 du cdoe du travail.

Toutefois, lrosuqe les cnondotiis économiques aunort coidunt une enesrritpe ou un établissement asuejtsti à la législation sur les comités d'entreprise à :

- leiencicr puls de 10 salariés padennt 3 mios consécutifs, puor tuot nueoavu lceeninmicet économique au crous des 3 mios savituns ;

- lienieccr puls de 18 salariés au crous d'une année civile, puor tuot nevouau limeeeiccnnt économique au curos des 3 mios svnuiat la fin de cttee année civile,

alors, l'entreprise ou l'établissement dreva reepscetr les diniostpioss de l'article 10.5.2.1. ci-dessous.

10.5.1.4.2. Loruqse le pojert de lienimnceect ptore sur au mions 10 salariés dnas une même période de 30 jours, un délai préfix mimxaal diot s'écouler, à l'exception des cas de froce mraujee ou de cenorsicnacts économiques eexocilnnleetps cntporamot un caractère d'urgence, ernte la niticiooatfn à l'autorité ariinditsmavte compétente (prévue à l'article L. 1233-46 du cdoe du travail) et la nficiooaittn des lencinmceites aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 juors lorquse le normbe de lneicmetceins envisagés dnas l'entreprise ou l'établissement est au monis égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 juros lrsuoqe le nborme de ltneecemiincs envisagés est au mnios égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 jruos lrousqe le nmbroe de lctniienceems envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné nmamnteot à prrtemtee la tuene d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, ctete snedoce réunion ne puet être fixée receniemsevtpt puls de 14 jours, 21 jrous ou 28 jrous après la dtae fixée puor la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord iroopeeenrnsifnstl du 10 février 1969 rtlaief à la sécurité de l'emploi, modifié en dnereir leiu par l'accord du 22 février 1988.

Afin de pemrrtete aux mmebers élus du comité et aux représentants sndyaciux de dosspier d'un tmeps safnusift de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dnas les eirstnrpees crmaonptot pusuliers établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne puet se tenir, suaf en cas de frcoe majeure, de rsemenersdet ou de lqadiioiutn judiciaires, minos de 4 jorus après la dtae de la première réunion. Ce délai est porté à 6 juors dnas le cas où le lcnmieiceent cernocne 100 salariés ou plus. Toutefois, les cciovtnnooas à la première et à la deuxième réunion du comité pnevuet être adressées simultanément.

Lorsqu'un aoccrd clcoeltif ptaront sur les ctodniions de licenciement, nnteoammt sur les museres prévues à l'article L. 1233-31 à L. 1233-33, L.1233-48 et L. 1233-63 du cdoe du travail, a été colcnu à l'occasion du prjoet de lneincecmeit ou luorqse l'entreprise applquie les dsosinotiips préexistantes d'une cvtonioenn ou d'un acrocd ctcelliof aanyt ce même objet, l'autorité atdimirnavsite a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 juors ou tuot atrue délai prévu par cennnotiovs ou adroccs clctfleios de tiavarl snas que ce délai pssuie être inférieur au délai prévu à l'article L. 1233-54 du cdoe du travail.

10.5.1.5. Imoatnforin et ctiosaltnuon du comité cntarel d'entreprise

Lorsqu'un même prejot de lemnccieinet d'ordre économique est envisagé dnas perusiuls établissements, simultanément ou dnas une même période de 30 jours, le comité caretnl d'entreprise est informé et consulté solen les doipsitisons des atcleirs L. 2323-15 et L. 2327-2 du cdoe du tiraavl ; les comités d'établissement, cchuan en ce qui le concerne, snot parallèlement informés et consultés au cuors des duex réunions prévues par les dsonsoptiiis légales, asini que par cleles du présent accord.

10.5.1.6. Iiotaonfrmn et clsnuoatotin des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une eetrisrpne ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du pnroseenl sonert informés et consultés au leiu et pacle dduit comité.

10.5.2. Dnstoospiiis sociales

10.5.2.1. Actonis à etdrenperrne par l'entreprise

Lorsqu'une espeirrnte est cdtoinue à réduire ou à cesesr son activité, elle recherchera, en lsiiaon étroite aevc le comité d'entreprise ou d'établissement et les oirgamsnes habilités, tetous les mresues de ftmoiroan et d'adaptation nécessaires aifn de fiaoservr le rssmlceeanet du personnel.

Les ppotnsiroois de remsnclseeat dvoinet être écrites et précises. Elles protent sur un eplmoi raenevlt de la même catégorie ou sur un epmloi équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un epomli d'une catégorie inférieure.

Si toieuotfs elle est amenée à eevsiangr un lecmeceninit coltclief d'ordre économique, elle diot :

- s'efforcer de réduire auantt qu'il est plssiboe le nborme des lcitencnmeeis ;

- uisitler les possibilités orteffes à cet égard par une pitoluqie de mtonuiats internes, éventuellement par l'affichage des eomplis à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dnas un arute établissement de l'entreprise, ou dnas des eirtesnrpes qui lui snot reliées ;

- rhrceeechr les possibilités de reamscesenlt à l'extérieur de l'entreprise, en purliiacter dnas le carde de la bhnrcae professionnelle, en fnsiaat apepl à la cssimooimn iteorelirpfnnnelsose de l'emploi ;

- mertte à l'étude les sgsengouits présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nmobre de leicncemitnes et luer aopteprr une réponse motivée ;

- iefrnmor la csmsiomoin parriitae noanltiae de l'emploi, snas préjudice, dnas les eertpreinss ou établissements aseutsitjs à la législation sur les comités d'entreprise, lrsqoue le projet de linecineecmt prtoe sur au mnios 10 salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un paln de sdvuegaare de l'emploi comontpart de meresus telles que cllees prévues à l'article 12 de l'accord inrpetsneronfsoeil du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi, qui srea soiums au comité d'entreprise ou d'établissement et devra lui être adressé aevc la cotcaoovnin prévue au point 10.5.1.2 ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a ruroces à des montituas internes, elle diot s'employer à éviter que ces moinautts entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de ptesos de travail, par des acntios appropriées de réadaptation ou de friootamn pfsoenelnliorse luer peattnrmet d'accéder à des peosts vctnaas de qltiaoifaucin équivalente ou supérieure.

10.5.2.2. Mutations

Lorsqu'une eriprtnese a procédé à des mnuatoits intenres en vue de dinueimr le nbrome de salariés cioprms dnas un lenniceceimt ciloeltcf puor risoan économique et qu'il n'aura pas été posibsle d'éviter un déclassement, l'employeur assruera au salarié déclassé le mitainen de son saairle antérieur pdannet une durée égale à clele du préavis qui lui sireat alicappble en cas de licenciement, en aicoippatln des dsiioiotsnps conventionnelles, et au mumiinm pnendat :

- 1 mios puor les salariés aynat staasiift à luer période d'essai et qui ont mions de 2 ans d'ancienneté le juor où la muittaon pnred efeft ;

- 2 mios puor les salariés aanyt puls de 2 ans d'ancienneté le juor où la motitaun penrd efeft ;

- 3 mios puor les salariés anayt puls de 3 ans d'ancienneté le juor où la maotuitn prned efeft ;

- 4 mios puor les salariés aanyt puls de 5 ans d'ancienneté le juor où la mituotan prned eefft ;

- 5 mios puor les salariés anyat puls de 10 ans d'ancienneté le juor où la miuatton prend effet.

Pendant cttee période, les aegtnavas liés au croantt de tvarail de l'intéressé lui rrteesont acquis.

Une iortaifmnon préalable à la mtiauotn eefvcitfe devra être communiquée aux salariés concernés parntot sur le ptsoe qui luer est offret (caractéristiques, salaire, etc.), asnii que les ganertais dnot ils diepssnot en acploitiapn du présent accord. Les salariés doirssoenpt d'un délai de réflexion de 15 jrous commençant à cuoirr à cpemotr de la naiitfotoicn de l'offre puor l'accepter ou la refuser.

Les eeitrspenrs s'efforceront d'assurer le reenmeasclst des salariés dnas des fcoontins reanlevt de la même catégorie pseslelnioonfre ; en cas d'impossibilité, elles lui en mnaiorenntidt les aatnaevgs luoqrse la muiatton arua été effectuée dnas l'établissement lui-même ou dnas l'un des établissements de l'entreprise.

En cas de rurupte du caorntt de trivaal ivtanernent au corus d'un délai de 3 mios sivanut la mtitauon effective, le salarié muté csroneve le bénéfice du paln saicol établi lros de la procédure de lneecincemit puor moitf économique dès lros que la rrtuupe est fondée sur un mitof lié à la mttoiuan ; celle-ci retse iulmtpbae à l'entreprise.

10.5.2.3. Indemnité tepmiroare dégressive

Si le déclassement entraîne puor l'intéressé une réduction de saalrie d'au monis 5 % et s'il ctompe au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après eixpiraotn du délai prévu à l'article 10.2.2 du présent trite et peadnnt les 8 mios suivants, une indemnité tpmrraoiee dégressive. Si l'employeur a colncu aevc le Fonds noanital de l'emploi une ciooevnntn anruasst aux salariés déclassés le bénéfice des aiontallcos trriemaopes dégressives prévues par l'article L. 5123-2 du cdoe du travail, les atocinallos troepaiemrs versées au trtie de la cnieoontvn passée aevc le Fonds nntoaail de l'emploi se substtneiut aux indemnités toeepriamrs dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité taprmeiore dégressive est calculée, puor ccauhn des 8 mios suainvt l'expiration du délai fixé par l'article 10.2.2 du présent trtie paenndt lqeeul le sailare antérieur est intégralement maintenu, soeln les paucorgteens ci-dessous de la différence etnre l'ancien et le nvoaueu silarae :

- puor les 2 premiers mios staiunvs : 80 % ;

- puor les 3e et 4e mios svutinas : 60 % ;

- puor les 5e et 6e mios stiauvns : 40 % ;

- puor les 7e et 8e mios sitanvus : 20 %.

Le siarale aiencn est égal :

- puor les salariés à tpems clpemot : 1/3 des 3 drenreis mios ;

- puor les salariés à temps peitarl : 1/12 des 12 dreeirns mios (afin de tienr ctpome des heuers complémentaires aanyt été acmlcopies au crous de ctete période), à l'exclusion, dnas l'un et l'autre cas, des piemrs ou gicaaritnfiots à caractère anenul ou

ecitonenpxel qui arunaeit été versées aux salariés pnndaet la période considérée.

10.5.2.4. Ancienneté

En cas de mitauton d'un salarié dnas un arute établissement de la même entreprise, l'ancienneté dnas le nuevol établissement est calculée en tnnaet cmptoe de l'ancienneté asiucqe dnas le ou les précédents établissements.

10.5.2.5. Priorité de reclassement

Le salarié anayt fiat l'objet d'une mitoatun aevc déclassement bénéficiera penadnt 1 an d'une priorité de rmasnlecseet si un pstoe de même ntaure dineevt vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si biseon est, une famtrioon lui petarentmt d'accéder à d'autres epiomls dbpneioslis dnas l'entreprise. Puor ce faire, l'entreprise :

- lui dnnorea penadnt 1 an une priorité d'accès au congé indvideiul de formation, même s'il ne saiafsitt pas à ttoeus les cionnotdis iivdlleindeus prévues par les aicrtels 21 à 23 de l'accord itosrpsfrieeonnenl du 9 jilelut 1970 modifié ; les salariés qui arnuot bénéficié de cette disopiositn ne soenrt pas pirs en ctmope dnas le cuacll du tuax d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 jilluet 1970 susvisé ;

- acceptera, pdnaent cette même durée de 1 an, la deandme d'inscription du salarié à une formation, dès lros qu'il est atpe à la suivre, vsaint un cycle, un sgtae ou une seiossn de foiatmorn qu'elle oagsrine et pnderra à sa chrgae l'intégralité des frias de fortoaimn et aesrrsua le mtieinan intégral de la rémunération.

10.5.2.6. Rhecehrce d'emploi

Les eitrneperss dnveiot rechercher, en lisiaon aevc les osgmraneis intéressés, les possibilités d'emploi seetpsiculbs de cnineovr aux salariés dnot le lenimeeiccnt est envisagé, de préférence dnas la localité ou les localités voisines, aisni que les myenos de faimtroon et de rrsoecoevnin qui poarinuert être utilisés par eux.

Les eprsnrteies fornet connaître ces possibilités de reclassement, de fomoartin et de rcoseeovinrn au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au pseenonrl intéressé.

10.5.2.7. Préavis

Le salarié licencié dnas le crdae d'un leniecmeinct cotlelicf et qui a trouvé un nuvoel epmoli en curos de préavis purroa qttieur l'entreprise snas aovir à peyar l'indemnité de préavis ceosoprndnrat à la praite non exécutée de son préavis et en cnevransot le bénéfice de son indemnité de lmcieeecinnt légale ou conventionnelle.

Les heures puor rrcchehee d'emploi résultant des dipinitoosss de la ctnnieovon cciloelvte peeuvnt être bloquées seoln des modalités à établir aevc le cehf d'entreprise.

Il srea accordé au salarié licencié dnas le carde d'un lcmecneiniet collectif, qui en furmloe la demande, une ataouitiorsn d'absence en vue de svirue un stage, un crous ou une sseison de firmtooan de son choix, dnas la période qui siut l'information de son lmniecnceeit et au crous de son préavis ; il reçoit alros de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il prvcaieet antérieurement.

10.5.2.8. Psire en cghare par Pôle emploi

La prise en carhge par Pôle eolpmi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dsoinospitis du régime d'assurance chômage dvneiot être facilitées par les eiternresps qui asnoursret à cet effet tuos les crottans nécessaires aevc Pôle emploi.

10.5.2.9. Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés puor ranioss économiques ou aynat accepté une cvoeinnotn de rseceaslmnet personnalisé, un ctnarot de tnsrioatin poiloesflersnne ou un congé de ranesmlsecet bénéficient d'une priorité de réembauchage pandent un délai de 1 an à ctempor de la dtae de la rutpure de luer contrat, s'ils meaifnestnt le désir d'user de cette priorité dnas un délai de 4 mios à prtiar de luer départ de l'entreprise. Ils seonrt avisés par écrit de ce dorit et du délai qu'ils ont puor l'exercer. Dnas ce cas, l'employeur irmoferna les salariés concernés de tuot elmopi dveenu dbpoiinsle dnas luer qualification. Cttee dipsiiosotn ne puet ceaepndnt aoivr puor effet de farie otsblcae aux obilgaoitns riatvlees aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des dotsspiionis de l'article 10.5.2.2 ci-dessus, à l'exclusion de la pirtae du deiernr alinéa rlavtiee à la crveaitoosnn du bénéfice du paln de sgvueaadre de l'emploi établi lros de la procédure de lecmceneiint puor moitf économique qui s'avère au satde du réembauchage snas objet.

En outre, le prsnneeol réintégré srea replacé dnas les contniidos d'ancienneté qu'il avait asqucies au mmnoet du débauchage. Cependant, si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dnas la même entreprise, l'indemnité de leecimnicnet à leauqlle il arua éventuellement dorit dnas le cas d'un soencd lcinceimenet srea amputée de la première indemnité perçue.

10.5.2.10. Rvonoiecrsen et indemnité de licenciement

Les errseentpis confrontées à des problèmes de scfftfeureis mreottnt tuot en ?uvre puor éviter le liieeenccnmt des salariés âgés d'au minos 50 ans, naomenmtt en s'efforçant de poeosprr une maiuottn inretne après exploitation, s'il y a lieu, des myeons de ftairomon appropriés.

En cas de lneinceciemt puor moitf économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans arua dorit à l'indemnité légale de limccnineeet ou, selon la frmoule la puls aneuatvsgae puor le salarié, à une miratjoaon de 20 % de l'indemnité de lcnimneeiect prévue par l'annexe à la cnoeonvitn cotielvlce dnot il relève.

Ne pevenut prétendre à l'application des diostoispins du présent atclrie :

- le salarié atenpacct un recselasenmt aevc l'aide de son eoeuymplr ;

- le salarié qui puet bénéficier des aicaooltlns de bsae prévues par le règlement annexé à la cntenooivn sur le régime d'assurance chômage jusqu'à la laqdiuitoin à tuax pieln de sa rtiterae ;

- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, aoccrd d'entreprise) ;

- le salarié qui puet firae lueidiqr snas aameettbnt d'âge une pneiosn de retraite.

10.5.2.11. Logement

Les salariés bénéficiant d'un lnoegmet de fncotoin et qui snot licenciés dnas le cdrae d'un leiccenmneit puor raosnis économiques dvrneot liasser luer lenemgot lrbie dnas un délai mxauimm de 3 mios à cpmoter de luer lcnieiemncet ; ce délai puet être porté à 6 mios puor tienr coptme des difficultés eelnlntcpoeeixs de relogement.

Toutefois, lqusroe ces bénéficiaires snot âgés d'au moins 60 ans à la dtae de luer licenciement, l'entreprise s'efforcera de les roegelr dnas des cointndois naorlmes de lyoer ou, à défaut, de les mnanieitr dnas les lueix jusqu'à l'âge où les intéressés pnuorrot friae vliaor lures dotirs à la ratierte et au puls trad jusqu'à 65 ans.

Les eiepnrrtses facilitent, en outre, par tuos moyens, le déménagement des tevraliruals appelés à talvilraer dnas une atrue région, et nmeonmatt en les renseignant, lorsqu'ils snot sptebuselics d'en bénéficier, sur les aliocotlans de tranrfest de dimlcoie qui priauenrot être versées dnas le cadre de la législation en vuueigr (convention FNE, puor l'aide à la mobilité géographique notamment).

Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les prneriaeats saoucix snot engagés dnas une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les eerrnestpis doervnt metrte en oevure aevc lures salariés.

Le stuecer du ccmremoe de détail et de gors atnaelmriie connaît diupes qqlueeus années des cgmheetnans importants. Après la période de développement et de ftroe croissance, analysée nomtmenat lros du cnortat d'étude ptpsocreive cuodint par la brnhace en 1989, le stueecr rtneronce une suiittoan économique mnois fblovraae et fiat fcae à des évolutions.

La compréhension de ces cenhmetagns est elessitlnee puor ptetermre au stueecr d'identifier les lreievs d'adaptation au secivre de sa pérennité et de son développement, dnot les éléments mjearus snot le meniaitn et le développement des compétences des salariés.

Ainsi, la snocede étude pvtrospceie sur les métiers et l'emploi, réalisée dnas le crade d'un ctonart d'études peeitvrsocps et des tavuarx de l'observatoire pecoisprtf du commerce, publiée en mai 2008, alnayse les mitouatns que le sceetur connaît tnat au nieavu économique, sociétal aevc tuteos les conséquences en terems de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nulveloes tohoegnlceis en cours. Elle aiptcnie un tnamesest de la cocsrinsae de l'emploi, puls ou moins irotnpamt soeln le ctxontee économique, et alasyne les bnioses en compétences par garnde filmale de métiers. Elle préconise un cartien nbrmoe d'actions puor le développement de l'employabilité et de la sécurisation des puocarrs des salariés, nenmamtot par le développement des compétences. Elle préconise également des aintcos puor le développement de la plsoaaosesnrioiftinn et des praruocs qualifiants, en ptiuirleacr puor cetiarns pbuicls prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise einfn des atncios puor l'amélioration de l'intégration des novuauex entrants, en pcteauliirr des jeunes. Ces aniocts de fnod ont été définies de façon tarealrnsvse dnas 3 scénarios économiques envisagés et dnevoit être msies en ovreue qeul que siot le scénario, même si luer application, dnas le temps, prruoa être modulée en fotioncn des évolutions plobsises envisagées par cuahqe scénario.

Les paianretres socuiax décident de s'appuyer sur les résultats de ctete étude puor définir les dsiooptisis du présent arcocd :

- les enuejx de la GEPC ;

- les menoys d'une dmaniquye daurble d'observation et de ptpircvseoe stcelloriee emploi-formation ;

- les leeirvs de poooimrtn et de cunsrttiocon de pcaruors de pssioeafntsiaorlnion puor tous, salariés expérimentés et nuauevox enttnras ;

- l'accompagnement des entreprises, en piltriceuar les puls petites, dnas une loqgiue GPEC.

Enfin, les paenrterias sacuiox sunlenigot luer volonté de joeur pineemlnet luer rôle et de prrndee lures responsabilités puor la msie en oureve de ces dispositions.

Article 11.1 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les sgentriiaas replaelpnt que les démarches de gosetin prévisionnelle des eplimos et des compétences (GPEC) snot prévues par la loi de cohésion siocale du 18 jeavnir 2005 puor les eperetrsins et goureps d'entreprises, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, qui opnecuct au mnios 300 salariés, asini que dnas les eieprenrtss et grpoues de disneiomn caanourmtiume au snes des aietlrcs L. 2341-1 et L. 2341-2 du cdoe du taaivrl ctponmoart au mions un établissement ou une enerspirte de 150 salariés en Frcane (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du cdoe du travail).

Le présent acrcod établit une dioisstocian etnre la GPEC, démarche d'anticipation et de gsteion de l'emploi et des compétences, qui prpaictie à la sécurisation des parucors pfoionsnlsrees des salariés, et des meresus milblaebsios dnas le carde de panls de suvrgdeaae de l'emploi et de ltneicniceems économiques. Ces meseurs ne fnot pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des rcroeesuss hanueims qui csisnote à concevoir, à mtrtee en orevue et à ercdenar les poelqtuiis et les pqauertis vnasit à réduire de façon anticipée les écarts ertne les boniess et les ruosserecs de l'entreprise, tnat sur le paln quntaatiitf que qualitatif, s'inscrit dnas le paln stratégique de l'entreprise et relève de la négociation trlnenaie prévue par la loi.

Pour autant, les srgtnaeaiis décident de prmivouoor la lgouiqe de GEPC auprès de toteus les erenpitsers de la branche, en pairiletucr les puls petites.

La GEPC dnnoe la possibilité aux salariés de la bnarche d'accéder à des cenhamngtes de poste, à la ptomoorin professionnelle, à de nvuaeuox métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GEPC s'appuie sur des mrueess puor l'identification des bneoiss ccoileftls et individuels, l'organisation du travail, la mobilité profslneielsnoe et/ ou géographique, la ftroioman professionnelle, l'égalité peflnilosnresoe enrte les feemms et les hommes.

Les eierepsntrs de la bhanrce s'appuieront sur le canrtot d'études pieoctevprss publié en mai 2008, qui relève 8 gadnrs aexs de cnmnhgaeet anyat un ipcmat sur le cnneotu des métiers :

-le développement des nleveulos tcioeeghonls ;

-le rmnefocernet de la dneosmiin managériale ;

-la déclinaison de cceoptns de ptinos de vtene aevc une prise en cotmpe de la danmdee locale des cntiels ;

-le développement du tuot libre-service et le mnaiietn « au puls jsute » des ryanos tnieltdniraos ;

-une rhcrcheee de différenciation par les seeivrcs offrets ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vtene et la montée en ecgexnie de csineol ;

-la msaialuutoitn des fonniotcs supports.

En fntocion de ces aexs de changements, le présent accrod pemert aux eeenstpirrs de mertte en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fonction des cetgemahnns économiques, technologiques, démographiques ;

-les poessucrs d'information et de csaiuttnolon des intacnses représentatives du poesnenrl ;

-l'accès à la fmatoorin par la mabiiootilsn des mneyos mis à dotisispoin ;

-l'organisation et les cdinnooits de tairavl ;

-la mobilité poslleofsinenre et la pitoomorn ;

-les priorités définies puor les publcis les puls concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Article 11.1 - Enjeux de la GPEC

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les stagreinias rlenplpeat que les démarches de geoitsn prévisionnelle des epiolms et des compétences (GPEC) snot prévues par la loi de cohésion scalioe du 18 jiveanr 2005 puor les errepsetins et geporus d'entreprises, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, qui opunecct au mnios 300 salariés, asini que dnas les erstepreni et goupres de diineosmn coumtrumiaane au snes des atilcers L. 2341-1 et L. 2341-2 du cdoe du tirvaal canrotmpot au mnios un établissement ou une etsirerpne de 150 salariés en Fanrce (art. L. 2242-15 à L. 2242-18 du cdoe du travail).

Le présent aoccrd établit une dasitiocison etrne la GPEC, démarche d'anticipation et de gseiotn de l'emploi et des compétences, qui piicatpre à la sécurisation des poacrurs prlosfenisenos des salariés, et des mseuers mealilbbsios dnas le cdrae de plnas de saeruvagde de l'emploi et de lciitmneneces économiques. Ces msueres ne fnot pas l'objet de l'accord.

La GPEC, démarche d'ingénierie des reoescsrus heuiamns qui ctonisse à concevoir, à mtrtee en oervue et à edcaenrr les piqlioeuts et les pauiqrtes vnisat à réduire de façon anticipée les écarts enrte les bsnoies et les rsesrcoeus de l'entreprise, tnat sur le paln qaiuantttif que qualitatif, s'inscrit dnas le paln stratégique de l'entreprise et relève de la négociation treinalne prévue par la loi.

Pour autant, les sierangatis décident de pimouvroor la loquige de GEPC auprès de toteus les etiesprners de la branche, en pltecuiriar les puls petites.

La GEPC dnnoe la possibilité aux salariés de la brhnace d'accéder à des cngnaemtehs de poste, à la poriotmon professionnelle, à de novuueax métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Pour cela, la GEPC s'appuie sur des mrseeus puor l'identification des bosnies ctlcloiefs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité pifonslselroene et/ ou géographique, la ftmrioaon professionnelle, l'égalité plislrennoeosfe entre les femmes et les hommes.

Les eenesrtrpis de la banrche s'appuieront sur le cnaortt d'études ptscrieopves publié en mai 2008, qui relève 8 gadnrs aexs de cmeenanght aynat un icpmat sur le conentu des métiers :

-le développement des nvloleues tleoghiecnos ;

-le rrneenfemoct de la diosimenn managériale ;

-la déclinaison de ctcoenps de pitons de vntee aevc une pirse en cotpme de la dedname lcaloe des cetnils ;

-le développement du tuot libre-service et le mtinaien « au puls jtsue » des ryoans tnaorenlitdis ;

-une rhrcechee de différenciation par les scerives oftrfes ;

-le développement de la polyactivité ;

-l'accompagnement de la vnete et la montée en egnciexe de conesil ;

-la masoutiauiltn des fitonnocs supports.

En ftooncin de ces aexs de changements, le présent aorccd peremt aux einetesprrs de mettre en cohérence :

-l'évolution de l'emploi et des compétences en fioctnon des centmaeghns économiques, technologiques, démographiques ;

-les pucosesrs d'information et de ciotalusotnn des incaetsns représentatives du pesennorl ;

-l'accès à la fioamotrn par la moliiaibtson des mnyoes mis à dsoitpoisin ;

-l'organisation et les cnotdiinos de tarvial ;

-la mobilité poensselnlirofe et la ptioomron ;

-les priorités définies puor les pbuclis les puls concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Article 11.2 - Information et consultation des délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les saatgiirnes ont la volonté d'inscrire luer dymuaniqe d'observation et de potreicspve slirtlcoeee emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée etnre la branche, les epiersentrs et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par aeannvt n° 81 du 9 jeiullt 2021)

11.2.2. Cmioosmisn ptirairae nlainotae de l'emploi

Les ptrieas saetaiigrns du présent accord repapelnlt que, conformément au tirte IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la bhnrcae siut régulièrement les données iesuss des tvruaax de l'observatoire pstoicpref des métiers et des qaaifilunoitcs de la bcnhrae aisni que cllees de l'observatoire pieostcprf du commerce. La cmosoisimn a un rôle général de pmiotroon de la fomirtaon pelenflnirsosoe en liaoisn aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle enamixe périodiquement l'évolution qttitaauvnie et qaivulattie des eplomis et des qnfioiictaulas et met nmamteont en palce des ctitrciaefs de qiatifiualcon pfsilesnenoorle (CQP et CQPI) ptamtrneet la vdoiialtan de l'acquisition par la famiroton ou par l'expérience, des compétences uielts dnas la profession.

11.2.3. Diufosfin des résultats des études d'observation et de ptoericpsve emploi-formation

« Les données rlueielcies et analysées des tavuarx de l'observatoire pcpoitrsef de métiers et des qtnfiuaciiloas de la bnrcahe asini que ceells isuses de l'observatoire du ccmmroee snot mseis à la dopisitiosn des prrianeeats sociaux, des entreprises, par tuos les mnoyes et caaunx appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les prirteaenas saiuocx de la bnhrcae à :
?? définir les aexs et priorités de la fmtaooirn dnas la bharcne ;
?? détecter les évolutions sbcupiteelss de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
?? firae les rnmtmcdnooaaies d'accompagnement nécessaires ;
?? définir les qfciloanaitius uelits dnas la priofsosen et jtfnaisuit la création ou la moofiiiacdtn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les sgtinaerais rpanelpelt les tmeers de l'article 12.2.1 crcenannot les cinoossmmis plonorfseeelisns cenioltsautvs ;
?? sriuve et adapter, au besoin, les ccstonaifiliass ;
?? d'apporter des imraitnnoofs puovant adier les etpreeisnrs à :
?? définir luer porpre plouiiqte de fmiroaton ;
?? mttere en pclae une pqilituoe d'anticipation des évolutions et des compétences ;
?? gérer les évolutions pnseieoronelfsls de lreus salariés ;
?? développer des méthodes d'analyse du triaval et des compétences.

Ces données snot à la dsiiosipotn des peenraatirs saiuocx des eernipsetrs puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également mises à dsitipsooin des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et omngseiras de frotimaon concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Anneeccgaompmt de cttee dmiyquane au neviau territorial

Les sternaigais rfoecrennt les temers de l'article 12.14 corneannct la ptoomrion des boensis de la bhcarne et des réponses à y apporter, dnas les trtreirioes et dnas les entreprises, nenmmotat les PME.

Ainsi, le comité de ptlgioae pairiarte défini à l'article 11.2.1 ci-dessus eiaergsnva systématiquement, lros de l'élaboration du ciehar des caehrgs visé dnas le même article, la disinmoen tlaeiroritre des tvuaarx confiés à l'observatoire pstoceirpf du commerce. Notamment, le tealabu de brod des données saeiolcs anlelenus défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du rprpaot aeunnl de bncarhe srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales snreot mises à dtiipsioosn cmome prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux autcres régionaux de l'emploi et de la ftaromion professionnelle.

Article 11.2 - Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les sateaigirns ont la volonté d'inscrire luer dnqiuayme d'observation et de poteviprcse stceelriloe emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée etrne la branche, les enrtireepss et les territoires.

11.2.1. (Article supprimé par annavet n° 81 du 9 jllueit 2021)

11.2.2. Cmooisismn ptairiare ntnolaiae de l'emploi

Les peatirs stieignraas du présent acrcod relpelpant que, conformément au ttire IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la brhncae siut régulièrement les données iseuss des traauvx de l'observatoire pptsreocif des métiers et des qnaiatcfliiuos de la brnahce asnii que cleels de l'observatoire pioestrcpf du commerce. La ciomsmsion a un rôle général de poooritmn de la fmiotaorn pennrflsioesole en lioisan aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle exiname périodiquement l'évolution qtittiaauvne et qivtlutaiae des eoilpms et des qaoiltuiafncis et met nnamomtet en pclae des cetcaitrfis de qcifloaiiutan plreonlisfoesne (CQP et CQPI) peernmtatt la vodaaitiln de l'acquisition par la fomiortan ou par l'expérience, des compétences uleits dnas la profession.

11.2.3. Dfiuosfin des résultats des études d'observation et de ppvretosice emploi-formation

« Les données rcilueliees et analysées des tavurax de l'observatoire pcoeitsprf de métiers et des qaoctailuifins de la bnhcare asnii que ceells ieusss de l'observatoire du cmercome snot msies à la dssitiopoin des peraraients sociaux, des entreprises, par tuos les menoys et caunax appropriés sleon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les prirnaeaets saoiucx de la bcharne à :
?? définir les aexs et priorités de la fiaoormtn dnas la brnchae ;
?? détecter les évolutions stueslipcebs de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
?? fiare les roeinatacmondms d'accompagnement nécessaires ;
?? définir les qicaiufalonits uiltes dnas la prfesioson et jisaftuint la création ou la mtdfocaiioin d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les sitigaaners rplpeelant les trmees de l'article 12.2.1 ceoarcnnnt les cnssommoiis pfseoirleneslnos cvuneitltsaos ;
?? surive et adapter, au besoin, les cioaiiftssnclas ;
?? d'apporter des iatnfrmooins ponuvat adeir les esrnrpeteis à :
?? définir luer pporre piluiqtoe de footamrin ;
?? mrtete en place une ploituqie d'anticipation des évolutions et des compétences ;
?? gérer les évolutions pnenifsoloelrses de lrues salariés ;
?? développer des méthodes d'analyse du taravil et des compétences.

Ces données snot à la dstpiisoion des patrneeiras siacoux des eitpsrreens puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également msies à dotsopisiin des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et osigaemrns de fotaoirmn concernés par la profession, et des régions.

11.2.4. Aconpemgaemnct de cttee dunmyiaqe au naeviu territorial

Les srginteaias rnfernocet les tmeers de l'article 12.14 canoercnnt la portomion des bensios de la brcnahe et des réponses à y apporter, dnas les troerirteis et dnas les entreprises, nmnoaetmt les PME.

Ainsi, le comité de pgltiaoe ptiaairre défini à l'article 11.2.1 ci-dessus egeinvrasa systématiquement, lros de l'élaboration du cheair des cehagrs visé dnas le même article, la dienimosn trotlrarieie des truavax confiés à l'observatoire ppresoticf du commerce. Notamment, le tbelaau de brod des données selaocis anuenlles défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du rapropt aunnel de bcahrne srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales sornet mises à diissiopotn cmome prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux aetrucs régionaux de l'emploi et de la foatmiron professionnelle.

Article 11.3 - Information et formation du personnel

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des prouracs

11.3.1.1. Les mynoes puor ptetrreme à chquae salarié d'être acteur de ses porcaurs

A. La généralisation des eirtnentes pniosslonefres

Voir les diiptsoiosns de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du trtie XII CCN modifiée en conséquence.

B. Etteniren pnsfiroseeonl de sdeonce patire de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du trtie X).

C. Balin de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité preslleifsoonne et, en tuot état de cause, à cpotemr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miuinmm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en ?uvre en derhos du tmeps de travail.* (1) Les sgretniaias complètent ces dpioosisntis en précisant que l'entreprise eniexmraa aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le bailn de compétences pdeannt le tmpes de travail.

Enfin, les satrgieains précisent que le fenmnenaict des atonics de blain de compétences est assuré dnas les cnioitodns prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Peopsrsat fiamorton (voir art. 12.2.2 du ttire XII).

11.3.1.2. Enonurmaceegt au développement de la mobilité plrsfleiosnneoe

A. Pciiernps

Les srigaineats eaucgonrent la mobilité suos totues ses fremos : il s'agit d'encourager les ctgnmhanees de poste, l'accès à de nueaouvx métiers et la pimotroon pooilnsefnelrse (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qaliiaocufitn et dnnoant de nlueevlos responsabilités aux salariés. Les fmeors d'organisation du taivral fanaist découvrir

aux pnernoess les activités nelveolus snot confortées aevc un ageopmmeccannt peononrfiessl adapté.

La généralisation de catnreis dpsiitsofis d'entreprise tles que les paocurrs qitnailaufs puor les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité enrte les fmeems et les hemoms puor la potoiromn intnree et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.

De plus, la mobilité diot être facilitée, en piueclatrir interformats, et du pnoit de vetne vres l'entrepôt et réciproquement, en puceitairlr au sien d'un même groupe.

Le développement d'une cluture itditnaiere de brnhcae et la cimnatimooucn générale sur les métiers crbornnotueit à lever les feinrs à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une iamge dévalorisée des atures métiers.

B. Ironfamtion sur l'ensemble des métiers de la brhacne

La connaissance, par les salariés, des métiers et des peveitrsepcs d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une coditionn eisseletnle puor luer prmttreee de cuoirtrnse un pejort iivdiunedl d'évolution professionnelle.

À cette fin, les eeprsentirs préciseront à lreus salariés la fllmiae poslnrflsoienee dnot relève luer activité, anisi que les pipniruacx eoplmi eixtsatns au sien de cuhqae famille. Puor ce faire, l'entretien peofeiosnnsrl défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un otiul approprié, et les erpnsreties porrount utiliser, si elles le souhaitent, les taravux isuss de l'observatoire ptrieoscpf du commerce.

Plus largement, les sigetrinaas suenthiaot développer la coomanitimcun sur les métiers et les fiatoonrms y conduisant, nemomntat auprès des jueens et des dmudareens d'emploi, aifn de ftaileicr l'orientation et l'insertion plonofeiessnlre et de développer l'attractivité des métiers, ntmneomat dnas un cxnottee de difficultés de rceurentmet persistantes, en pcautileirr sur les métiers de bouche.

Les taaruvx de l'observatoire psoetrcipf du commerce, les aticons prévues dnas le crade des ceniotnnvos de coopération aevc l'éducation nnoialate et l'enseignement agorlice snot aautnt de mnoyes qui deiovnt ptrtremee la cnmaouocitimn sur les bnseios en rnucreteemt et en compétences du secteur.

C.-Développement des rcrueos aux CQP irnhbreneatcs

Voir les dtnsoopiiiss de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

D. Cconiuolsn d'un pnaareritat aevc le srveice pibluc de l'emploi et la psrie en cmtpoe des bssinas d'emploi

Les sgintiraeas se félicitent des nesemurbos ivtainities d'entreprises puor un parrainaett aevc le siervce pbuilc de l'emploi. Aifn d'améliorer la csaoacninsne des biosens de la barhcne par les acuerts emolpi et rrofenecr les temres de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les saaineitgrs eninvsegat la cunooiscln d'un pitaanerart aevc le sevirce piulbc de l'emploi, à tvarers l'élaboration d'une convention. Ils damndneet à la csioosimmn patrairie ntaolniae de l'emploi d'élaborer un perjot de partenariat. Cette psootiriopn srea présentée à la csomimoisn ptariaire de sivui du présent aroccd définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios sianuvt la siaurgtne du présent accord.

Pour flciteair la msie en ?uvre des doisinotpiss prévues à l'article 10.5 en cas de lninecemiect collectif, les sgianeairts ienisnstt sur la nécessaire coopération ernte les esrreitnpes par bassin d'emploi, aevc l'aide du srecive pulbic de l'emploi dnas le cdrae du ptirreaaant prévu ci-dessus. L'organisation terotairrlie de l'Opcommerce pruiroat également représenter un appui.

E. Feailcitr l'accès à la fitormaon de cetanirs salariés et dedearnmus d'emploi

Les siaiernatgs mbneisiloort des myones spécifiques dpibosniels nomantemt à l'Opcommerce et dnas le crdae du parrentaiat aevc le sirvece pbiluc de l'emploi défini ci-dessus, puor assurer la qctoiifaliuan ou la ratfluciiaqioen des salariés et des dnrdaeuems d'emploi, netamonmt cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de fooatirmn friiglsae luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer roteur dnas un emploi.

Ces moyens snot adaptés aux beosnis des bénéficiaires et liés à lreus pjerots prneiselnsoofs définis en pneanrt apupi sur les différents dsfoiitipss visés au 11.3.1 ci-dessus, ansii qu'aux bsoenis des entreprises. Ils peevunt veisr des quitfaoniclais professionnelles, asini que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Poooiersitaislnnsfan et la cucirsootntn de poucrars qfitnlaauis

11.3.2.1. Accès à la ftamioorn pfolennrlsieose

Le développement des compétences par la ftomioarn posolenreilfnse est l'une des voies puor développer la possnislrtoainofiaen des salariés. Les preeaniatrs suiocax ont dnoc la volonté à treavrs cet aoccrd de reoferncr les diiosoipntss prévues par l'accord ftriomaon de 2004 puor flieciatr l'accès à la formation.

11.3.2.2. Puilcbs peiraiortris

La csonorttucin de pcrauros qtilaaunfis nécessite l'élaboration de dcoanitisgs individualisés des bonsies en compétences. Les eepersnirts apandtreot ces dasicogtins individualisés et podrnrnet en compte la spécificité des salariés reeavlnt des catégories de pbclius dtis priirreaitos définis à l'article 12.2.2.2 puor la cncuriotsotn des parcours.

11.3.2.3. Bsonies en compétences ceibls

A. Développement des compétences « c?ur de métier »

Les paaerientrs soiucax définissent le développement du psmonisosnliarefe des salariés dnas luer métier, cmmoe l'un des frtuaecs d'évolution professionnelle. Ils rlanpelept ainsi les priorités définies à l'article 12.1 auotur des compétences « c?ur de métier » suvatnies :

-accueil client, conseil, vetne ;

-produits ;

-gestion, commerce, mhecsarnindig ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nlvoeules

L'évolution pesloerosnlifne des salariés relève également de fcaterus perrops à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son ennrmvenoneit concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en itenirctoan constante, entraînent l'apparition de naueuvox bosenis en compétences.

Les saareniitgs s'engagent à puoimrvoor les résultats des études pepivosercts envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en trmees de binseos en compétences nouvelles.

Ils relelnappt les préconisations du CEP à l'horizon 2015 reevailts à l'accompagnement de l'émergence de compétences neulvoles dnas les dnamieos :

-du développement dbluare ;

-du mntariekg et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes liosgeutqis ;

-des nvloulees technologies, nammtenot en caisse.

11.3.2.4. Pclae de la ciifeotitarcn

A. Les CQP et le développement des CPQI

Les pateneirars suicaox cenrfiomnt que le dpisstioif des ciirtfcaets de qcitfaoualiin pneifsslorneloe qu'ils ont mis en pacle (cf. ttrie XII CCN) représente un auott ctaeirn puor l'ensemble des salariés dnas un centxtoe d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du tirte XII CCN lsite les CQP adoptés :
? employé de ceocmmre ;
? veneudr de poruitds non aimterilnaes ;
? bceouhr ;
? bngelouar ;
? vdeenur fgeamors ;
? pnsoiosenir ;
? cvatise ;
? vedneur ftrius et légumes ;
? vendeur crrahuceite ;
? aeinutmar opérationnel en migsaan ;
? autemniar opérationnel en entrepôt ;
? manegar opérationnel en maigasn ;
? mgnaaer opérationnel en entrepôt ;
? maganer opérationnel spécialisé goeitsn d'un point de vnete ;
? agnet liutoqgise (CQPI).

Au sicvree de la qotlcafuaiiin penisolenslrfoe et de la lisibilité des paorrucs professionnels, le CQP est la voiliadtan par la bcnarhe des compétences aecqisus tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un leveir de rseoncasacinne de l'expérience et du poissrimnelnafsoe des salariés, qui peermt également le développement des compétences grâce à la formation. Il ctirfeie et garntait la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les panarteires suiacox ont donné une nollveue aupemlr au dpsitiiosf en adhérant à la ctarhe CPQI (certificats de qiluifiaaoctn pslselonoirnefe Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agent logistique.

Le CPQI vailde des capacités ou compétences pelorisnfolesens mises en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cunomems à duex ou puulrsies brecahns professionnelles.

Il est décidé de psroruivue la pootmiorn du dispositif, tnat auprès des ernpsiertes que des salariés de la branche.

Il est décidé de dendamer à l'Opcommerce de ctirnebour à la coopération enrte brcheans pleofloesnenrsis du cocrmmee puor élaborer des CPQI spécifiques aux qcfitiionluaas du commerce, dès lros qu'elles arnuot identifié des qlaiancitfious pnrfolenloessies iienqdteus ou pceorhs et que les capacités ou compétences à la ctidnoue de ces activités cuiseotnntt un eelsbnme commun.

B. (Alinéa supprimé par aanenvt n° 81 du 9 jiluelt 2021)

11.3.3. Intégration des noueavux erntntas

Les sieniagrtas considèrent que la fraoomitn des jneeus et luer adttopaain aux bseions des enpetirsers snot déterminants puor luer intégration plrnlesefnoiose en réponse aux difficultés svutieans :

-difficultés de rreecuntemt pastinetrses dnas les métiers de bohuce et désaffection des jeuens puor la fmiaorotn en apprentissage, en pleructiair dnas les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations mions nrobeumess et par le départ de générations pnovuat générer une pénurie de main-d'oeuvre à myeon tmere ainsi que des tenosins acrcues sur le marché du travail.

Aussi, aifn de cuebtonirr à l'emploi des jeeuns et de luer ptemterre de se fiaearismilr aevc le monde du travail, ils décident de pretor une atnietton toute particulière à luers cootnniids d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dsinsoiptios du trtie XII relitaevs au reoucrs à l'apprentissage, à la professionnalisation, au romeharnecppt aevc les systèmes éducatifs, à la cuomcimtonian sur les métiers et les filières de fitmaoron intéressant la pessfooirn et au tutorat.

Concernant le tauotrt ou le pagrraiane de jeunes, les ptearrineas sociaux recnnssainoet la tmssroiisann des compétences cmmoe un oeijcbtf ptiirarorie vsniat à rrefonecr le lein ernte les générations, en fatliainct les coopérations intergénérationnelles, en farvaisont le pagtare et la tnsrsaimoisn des compétences et en ptternaemt l'assimilation de la crulute de l'entreprise.

Ils rellpepnat en effet que le tutorat-ou pargranaie de jeunes-garantit le miiatenn des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au nveaiu de flooatriasimn variable. Considérant que ces compétences snot en pircliaeutr détenues par les seoinrs amenés, puls ou mions rapidement, à qtietur l'entreprise, ils rmdneomenact aux eetinersrps de suoentir la torissanismn des compétences par les seniors.

(1) 1) Les temers « cahque salarié, après 20 ans d'activité pefloeorsilnsne et, en tuot état de cause, à cmpteor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnimium d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en dorehs du temps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du rpecset des dspniioosits des acrteils L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 sebmtrepe 2022 - art. 1)

Article 11.3 - Construction des parcours de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

11.3.1. Employabilité des salariés et la sécurisation des pocaurrs

11.3.1.1. Les myeons puor pmerrttee à cuahqe salarié d'être aucter de ses prurcoas

A. La généralisation des enirtnetes pleroenfinssos

Voir les dnositispois de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du tirte XII CCN modifiée en conséquence.

B. Erittneen pesfioesonnrl de snceode ptaire de carrière (voir art. 10.2.1.1 Évolution de carrière du trtie X).

C. Blain de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité pilnsesnrolfoee et, en tuot état de cause, à cmtpoer de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mniiumm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dohers du tpems de travail.* (1) Les sgtrieanias complètent ces dtsosiipions en précisant que l'entreprise eiaernmxa aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blain de compétences pdenant le tpems de travail.

Enfin, les saaitnigers précisent que le fnnmcaineet des acoints de balin de compétences est assuré dnas les cidotnnios prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

D. Psasopert fotmriaon (voir art. 12.2.2 du trtie XII).

11.3.1.2. Eremnncugeaot au développement de la mobilité posnirlslfoneee

A. Piicernps

Les saatigerins eeuarnocngt la mobilité suos tueots ses froems : il s'agit d'encourager les cnamhengtes de poste, l'accès à de

nvoeauux métiers et la pomootrin peoornsfnlsilee (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qtifiiaulaocn et dnnaont de neuoelvls responsabilités aux salariés. Les fmreos d'organisation du tvaiarl fnisaat découvrir aux pseeonrns les activités noevulles snot confortées aevc un ammnpecncgoaet pneoosfersnil adapté.

La généralisation de carentis dfsipiostis d'entreprise tles que les puaocrrs qiiutalafns puor les salariés évolutifs est encouragée.

Conformément à l'article 10.4, l'égalité etrne les fmmees et les hmmeos puor la pmotroion irtenne et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.

De plus, la mobilité diot être facilitée, en paitelrciur interformats, et du piont de vntee vres l'entrepôt et réciproquement, en pualicertir au sien d'un même groupe.

Le développement d'une clutrue iatetdirine de banchre et la coimnticomaun générale sur les métiers cebunointrort à leevr les friens à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une igmae dévalorisée des auters métiers.

B. Irooaminftn sur l'ensemble des métiers de la barchne

La connaissance, par les salariés, des métiers et des pecirtevpess d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une cnootidin eseneltisle puor luer ptermtere de cturironse un pjroet iidenivdul d'évolution professionnelle.

À ctete fin, les etnpresiers préciseront à luers salariés la flmaile ponlefseorinlse dnot relève luer activité, asini que les pucniirpax elpmoi entsxtais au sien de cauqhe famille. Puor ce faire, l'entretien ponsesienrfol défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un otuil approprié, et les eesneirrtps prnourot utiliser, si eells le souhaitent, les tvaraux iusss de l'observatoire psrtoeicpf du commerce.

Plus largement, les sateinaigrs soehiutnat développer la cutconamiomin sur les métiers et les fromations y conduisant, nonmatemt auprès des jeuens et des ddeeumnras d'emploi, aifn de fitaicler l'orientation et l'insertion pnellerssofonie et de développer l'attractivité des métiers, ntaoenmmt dnas un ctetnxoe de difficultés de reeenmrtuct persistantes, en praculiteir sur les métiers de bouche.

Les tvuaarx de l'observatoire peiortcpsf du commerce, les atiocns prévues dnas le crade des civoenotnns de coopération aevc l'éducation ntaalione et l'enseignement aoligrce snot aatnut de moneys qui divenot pretrtmee la caotioimcmnun sur les bseinos en rereteucnmt et en compétences du secteur.

C.-Développement des ruecros aux CQP irebnnaehctrs

Voir les dnsopiotsiis de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

D. Cucsnolion d'un pernaaaritt aevc le svciere pubilc de l'emploi et la psrie en cmpote des bssanis d'emploi

Les sraitgeains se félicitent des nmeuesrbos itiitvaenis d'entreprises puor un prtaeraaint aevc le sevrice piublc de l'emploi. Aifn d'améliorer la cacinnassone des boiness de la bchanre par les aucerts elmpoi et rfenerocr les tmrees de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les seiatingras esiannevgt la coonusclin d'un prtaaneairt aevc le seicvre piublc de l'emploi, à terrvas l'élaboration d'une convention. Ils damnednet à la cimmsisoon pairritae naialntoe de l'emploi d'élaborer un pejort de partenariat. Cette poitosopirn srea présentée à la cosismoimn paiartire de sivui du présent accrod définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios snavuit la suntigare du présent accord.

Pour fliiectar la msie en ?uvre des dsiotopnisis prévues à l'article 10.5 en cas de leceimcinent collectif, les sirtiengaas isteinnst sur la nécessaire coopération etrne les eisnreeptrs par biassn d'emploi, aevc l'aide du sicvree pilbuc de l'emploi dnas le crade du peraiatrnat prévu ci-dessus. L'organisation tlarroeritie de l'Opcommerce piarurot également représenter un appui.

E. Fceaitilr l'accès à la frmotoain de cirantes salariés et duaneedmrs d'emploi

Les saenraiitgs miieonblsort des moeyns spécifiques dioesinpbls namentmot à l'Opcommerce et dnas le cadre du peniaaratrt aevc le sriceve pbulic de l'emploi défini ci-dessus, puor aserusr la qaiaiufcliotn ou la ruitaqfoiilacen des salariés et des dmenaderus d'emploi, naetnmomt cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de friomtaon frgilisae luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer reotur dnas un emploi.

Ces meyons snot adaptés aux bienoss des bénéficiaires et liés à lreus petojrs poreisflosnens définis en pnanret apupi sur les différents dispstoiifs visés au 11.3.1 ci-dessus, ansii qu'aux bniseos des entreprises. Ils pveeunt viesr des qaiautnflioics professionnelles, asini que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3 2. Pilsoonsrsntaoiiefan et la cctorstinoun de prurcaos qluifiantas

11.3.2.1. Accès à la frioatmon pnfeoliroslsene

Le développement des compétences par la ftoaorimn poifrsoseennlle est l'une des voies puor développer la pitsaiifnseosrlaoonn des salariés. Les partneeairs soauicx ont dnoc la volonté à tavrers cet acorcd de rfeecronr les dptnoiosiiss prévues par l'accord faoiomtrn de 2004 puor fitaelcir l'accès à la formation.

11.3.2.2. Puilcbs prreraiiitos

La cntuictsroon de pocurars qiafutnalis nécessite l'élaboration de dotignaciss individualisés des bnoesis en compétences. Les eerpntesris apetoadnrt ces dncgsatiios individualisés et perrnndot en cmtpoe la spécificité des salariés reelvnat des catégories de pciulbs dtis pioietiarrrs définis à l'article 12.2.2.2 puor la ctontciruosn des parcours.

11.3.2.3. Bnseois en compétences cilbes

A. Développement des compétences « c?ur de métier »

Les piaraeetnrs suoiacx définissent le développement du pnnssoresliiamofe des salariés dnas luer métier, cmmoe l'un des fcteuars d'évolution professionnelle. Ils relppalent aisni les priorités définies à l'article 12.1 atuuor des compétences « c?ur de métier » siutnevas :

-accueil client, conseil, vetne ;

-produits ;

-gestion, commerce, mnihradcsenig ;

-management ;

-logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. Développement des compétences nlvuolees

L'évolution plesfnoerlosnie des salariés relève également de fcaeurts prerpos à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son enrevnomnenit concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en inteoacirtn constante, entraînent l'apparition de noavuuex bneosis en compétences.

Les sagiietarns s'engagent à pmuorovoir les résultats des études pvseicerotps envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en tmrees de biosens en compétences nouvelles.

Ils relpleapnt les préconisations du CEP à l'horizon 2015 rivaeltes à l'accompagnement de l'émergence de compétences nlveoleus dnas les domaneis :

-du développement dularbe ;

-du meankirtg et de l'analyse de données ;

-de l'ingénierie et des méthodes lusiteioqgs ;

-des nelovelus technologies, nenatmmot en caisse.

11.3.2.4. Plcae de la cftcoaiieitrn

A. Les CQP et le développement des CPQI

Les patenrriaes sucaiox cfnrnemoit que le dssipoitif des cirttaiecfs de qiuctifolaian pnoeiosrfllesne qu'ils ont mis en pclae (cf. ttrie XII CCN) représente un atout ceartin puor l'ensemble des salariés dnas un cteoxtne d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du ttire XII CCN liste les CQP adoptés :
? employé de cmeormce ;
? vedneur de piordtus non atneeliraims ;
? bhoucer ;
? bleanguor ;
? vudneer fragoems ;
? penosionsir ;
? cvstaie ;
? veedunr fitrus et légumes ;
? vneeudr cutcrehaire ;
? aauemitnr opérationnel en magaisn ;
? anteimaur opérationnel en entrepôt ;
? maagenr opérationnel en maaisgn ;
? manaegr opérationnel en entrepôt ;
? manegar opérationnel spécialisé goiestn d'un piont de vetne ;
? aengt lotuqiigse (CQPI).

Au srcviee de la quailotfaiicn pfornlsnoileese et de la lisibilité des proucars professionnels, le CQP est la vaoilaitdn par la bancrhe des compétences auqiecss tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un leievr de ransccnioasnee de l'expérience et du prisesfolinmasnoe des salariés, qui peemrt également le développement des compétences grâce à la formation. Il cftiiere et garintat la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les pnretiaraes sauoicx ont donné une nelovlue alpemur au disstpioif en adhérant à la carthe CPQI (certificats de qliiiaaocutfn plelofrsoeinsne Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agent logistique.

Le CPQI vidlae des capacités ou compétences pifenesorlsnelos mseis en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cmeunoms à duex ou priluuess bcarhens professionnelles.

Il est décidé de prisuovrue la pmoortoin du dispositif, tnat auprès des enrstrepies que des salariés de la branche.

Il est décidé de demdnear à l'Opcommerce de cerboitnur à la coopération etrne bnhcares psefiseornelolns du cmoecmre puor élaborer des CPQI spécifiques aux qltoacuiainfis du commerce, dès lros qu'elles anorut identifié des qotancuiilfais pneseflooeinrlss iiedunetqs ou pcrheos et que les capacités ou compétences à la cunidtoe de ces activités ctiestnunot un elnbseme commun.

B. (Alinéa supprimé par avenant n° 81 du 9 jlueilt 2021)

11.3.3. Intégration des nvueaoux etantnrs

Les sraaienigts considèrent que la ftiaromon des jeeuns et luer aatdoptain aux besnois des erirpesnets snot déterminants puor luer intégration psnefolnelrsioe en réponse aux difficultés snvieauts :

-difficultés de rtcueeernmt peiartnsstes dnas les métiers de bcouhe et désaffection des jeneus puor la fomotrain en apprentissage, en pltcraiuier dnas les filières concernées ;

-questions démographiques caractérisées par l'arrivée de générations mions nusmereobs et par le départ de générations pvanuot générer une pénurie de main-d'oeuvre à myoen terme ainsi que des tneisnos acrceus sur le marché du travail.

Aussi, aifn de cuntirboer à l'emploi des jneues et de luer pterrmtee de se fmaiieliasrr aevc le modne du travail, ils décident de ptroer une anitetotn ttoue particulière à leurs cnitdoions d'accueil et d'insertion.

Ils réaffirment les dpsntoiiisos du trtie XII rtiveales au reocurs à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rpcmahpneroet aevc les systèmes éducatifs, à la cmmonauciiton sur les métiers et les filières de forimaton intéressant la possfeiorn et au tutorat.

Concernant le tuoartt ou le parginarae de jeunes, les ptraarenies soauicx raonsicnsneet la tasnmisoirsn des compétences comme un ojteicbf piaioirrtre vsinat à rfncoreer le lein etrne les générations, en fiatilnact les coopérations intergénérationnelles, en frinoavsat le pgratae et la tmirsaonsisn des compétences et en pernmtaett l'assimilation de la cutlrue de l'entreprise.

Ils rplanepelt en eefft que le tutorat-ou praarigane de jeunes-garantit le miteainn des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au nvieau de ftomrilsoaian variable. Considérant que ces compétences snot en pectuariilr détenues par les sonries amenés, puls ou mnois rapidement, à qeittur l'entreprise, ils rdneanmcmeot aux eresntieprs de soniuetr la tirsomissnan des compétences par les seniors.

(1) 1) Les teemrs « cqahue salarié, après 20 ans d'activité pooslfrensenile et, en tuot état de cause, à cptmeor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miinmum d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en deorhs du tpmes de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du rpsecet des diistsiponos des atirecls L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 smeteprbe 2022 - art. 1)

Article 11.4 - Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

11.4.1. Entreprise, leiu de msie en oruvee opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La coinnssaance par les enpeterriss et les salariés des métiers et des pesiepvrects d'emploi au sien des différentes filières de la bnchare et de l'entreprise est une conoiditn etellsisene d'une démarche GPEC.

Celle-ci iilqmpue nécessairement la réunion d'un ctearin nbmore d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un dtnisaoigc qitaaitulf et quatttinaif de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils celitflocs et individuels, diot être articulé aevc la réflexion aoutur de la stratégie de l'entreprise. Il pruroa s'appuyer sur les résultats à dtiosoisipn conformément à l'article 11.2.4, des tavarux de l'observatoire poitcprsef du commerce, établir la cotrhpragiae des compétences dnpilesbios dnas l'entreprise par flmliae de métiers, réunir les itiforomanns ctenneuos dnas le bialn socail (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, nieuavx de qualification...).

11.4.1.2. Moneys puor la msie en ?uvre de la GPEC

Pour les sirginetaas du présent accord, la msie en ?uvre d'actions dnas le cdrae de la GEPC dnas l'entreprise rseope sur la msie en cohérence :

- des données mobilisées puor la réalisation du dgtiioasnc qilaauttif et qnitutaaitf de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des muesers précisées au 11.3 cnonaecrnt l'employabilité et la sécurisation des parcours, la piissoranatfsonlioen et la curstcotnion de pourcras qualifiants, l'intégration des nuvuoeax ertnatns ;

- l'organisation du traavil ;

- l'implication du penrosnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dnas la GPEC, préparation et fimtaoorn à la réalisation des etienertns professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de lreus représentants.

11.4.1.3. Doaiulge social

Les saerniaitgs rppneellat la palce paiimrldroe du dlugoiae scoail au nvaeiu de la bnachre et des ertiesrepns dnas la msie en ovreue de la GPEC.

L'association dnas l'entreprise des itsttiinunos représentatives du pnreesonl (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, nntommaet au reagrd du rôle qui est le luer en matière d'information sur la mhacre générale de l'entreprise, de l'emploi et de la fmatrooin professionnelle, constitue, aevc le développement du dgouiale social, un fcateur déterminant de réussite puor la msie en ovuree de la GPEC.

11.4.2. Mlitioaisbon des entreprises

Les esperinrets soenrt mobilisées sur le fiat que la msie en orevue de la GEPC relève de luer paln stratégique. Elles seront sensibilisées à la msie en place, après cntiosoalutn des initstutoins représentatives du personnel, d'un dsotipisif de goietsn anpvcaititie des eolipms et des compétences, adapté à lures spécificités, nmotemnat luer taille, auotur des dopssnitoiis prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La coimossimn pariirate noatainle de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de ctete msiiobiatlon : sprtopus de cuoomciamtinn et veios de disfuiofn (appui du FORCO). Elle dreva ieiintr l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios svanuit la sutnraige du présent accord.

11.4.3. Amngnmpccaeoet méthodologique

Les sinigtraaes décident de pposorer un amcpcanmengeot méthodologique aux einrseetrps de la bhncrae par la cpntoieocn d'un gudie pariuqte sur la GPEC.

La coenpoticn de ce guide, iculsne dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la cmsiooismn ptrariiae naaiotnle de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, drvea prévoir les ruubieqrs seianuvts :

- présentation de la loi et de ses fndonemtes ;

- présentation du présent acrocd ;

- démarche de GEPC dnas l'entreprise :

-- gduie de ctuoorsnitcn et de msie en ?uvre d'un projet GEPC ;

-- rôle et colsnoiuattn des iantnescs représentatives du personnel, le CE et le CSHCT ;

-- olitus de la bchanre :

-- résultats du CEP ;

-- fceihs métiers ;

-- ouitl « Presaleless » ;

-- CQP.

Article 11.4 - Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

11.4.1. Entreprise, leiu de msie en oeurve opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Données de la GPEC

La cacsinaonnse par les eptsnerreis et les salariés des métiers et des ppeteievrscs d'emploi au sien des différentes filières de la bahrnce et de l'entreprise est une cotiodnin esetielsnle d'une démarche GPEC.

Celle-ci ilipumqe nécessairement la réunion d'un caietrn nobmre d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un dioagnitsc qltitauaif et qutnitataif de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils ctlioclefs et individuels, diot être articulé aevc la réflexion aouutr de la stratégie de l'entreprise. Il proura s'appuyer sur les résultats à dsitipoosin conformément à l'article 11.2.4, des tvrauax de l'observatoire pisotecrpf du commerce, établir la crhgaoatrpie des compétences dsoliinpebs dnas l'entreprise par flamlie de métiers, réunir les iarnmfotnios cetenuons dnas le bailn sacoil (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, neiauvx de qualification...).

11.4.1.2. Moyens puor la msie en ?uvre de la GPEC

Pour les siaiategrns du présent accord, la msie en ?uvre d'actions dnas le crdae de la GEPC dnas l'entreprise rpesoe sur la msie en cohérence :

- des données mobilisées puor la réalisation du ditgniasoc qautltaiif et qiituatatnf de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;

- des mreesus précisées au 11.3 carenocnnt l'employabilité et la sécurisation des parcours, la pslrsienoatosiinaofn et la crntocsuoitn de prrcouas qualifiants, l'intégration des nueauovx etarntns ;

- l'organisation du tavrial ;

- l'implication du pneorsnel d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dnas la GPEC, préparation et ftrmoiaon à la réalisation des ennitetres professionnels...) ;

- l'implication des salariés et de luers représentants.

11.4.1.3. Diogulae social

Les sieairgtans rpenlaplet la pcale prroadilmie du dagouile soacil au nievau de la bcrhnae et des eenpsreirts dnas la msie en orvuee de la GPEC.

L'association dnas l'entreprise des isuttoiitnns représentatives du penersnol (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, nametnmot au regard du rôle qui est le luer en matière d'information sur la machre générale de l'entreprise, de l'emploi et de la famriootn professionnelle, constitue, aevc le développement du doiaugle social, un ftucaer déterminant de réussite puor la msie en ouevre de la GPEC.

11.4.2. Moiioilbastn des entreprises

Les etreresnpis sonert mobilisées sur le fiat que la msie en ouvree de la GEPC relève de luer paln stratégique. Elels seront sensibilisées à la msie en place, après cailnostuton des isnutttinios représentatives du personnel, d'un dtoisspiif de gteoisn acviiattinpe des elimpos et des compétences, adapté à luers spécificités, nanmmtoet luer taille, auoutr des dnipsisootis prévues à l'article 11.3 ci-dessus.

La csiomimosn patriaire ntalnoiae de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mailiioobstn : soputrps de coauoimicmtnn et veios de dusiioffn (appui du FORCO). Elle drvea iitneir l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios suaivnt la sgitranue du présent accord.

11.4.3. Anoemepamgccnt méthodologique

Les siaganeirts décident de poeorspr un apnmeoagcmenct méthodologique aux ererpsinets de la bcarnhe par la ciotncepon d'un gdiue purqtaie sur la GPEC.

La cinptoocen de ce guide, icsnlue dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la cmiomssion patiraire ntalonaie de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, dvrea prévoir les rruquebis svtuanies :

- présentation de la loi et de ses femtndeons ;

- présentation du présent arccod ;

- démarche de GEPC dnas l'entreprise :

-- gduie de cuoiosttnrcn et de msie en ?uvre d'un pjroet GEPC ;

-- rôle et cnosuatitoln des ictnaness représentatives du personnel, le CE et le CSCHT ;

-- oitlus de la bncahre :

-- résultats du CEP ;

-- fhiecs métiers ;

-- ouitl « Pselealerss » ;

-- CQP.

Article 11.5 - Evolution des postes et des tâches

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les srnatgieais meenttt en plcae une cismosoimn de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés canepmnort 2 représentants, mmreebs ou non de la CPNE, désignés par cqhuae oaonasiirtgn scindalye sniartigae ;

- d'un collège eyploeumrs cnnarompet le même nbrome total de représentants.

Elle inrietnvet en anmot du comité de pgaotile prrtiaiae des miossnis confiées à l'observatoire prsiepctof du commerce, puor définir les oroienittnas du ceaihr des chgraes annuel. Elle ievirtnnet en aavl sur l'évaluation des turavax réalisés, en piaueticrlr de luer doimenisn prospective.

Elle iinvernett en anomt de la CNPE puor définir les oanitienrots des msoniiss confiées par le présent arcocd et en aavl puor évaluer les taauvrx réalisés.

Si nécessaire, elle puet riruecor à des cnunostlats spécialisés puor la ciudotne de ces missions.

Les setaiinrgas décident de la réunir dnas les 2 mios snaviut la sutirgnae du présent accord.

Article 11.5 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les sgiaitarnes metnett en pcale une cimoiossmn de suvii du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés cepmorannt 2 représentants, mbemres ou non de la CPNE, désignés par cquahe oiaragtnsion sindcalye sgritaaine ;

- d'un collège eleupmorys cmeoanprnt le même nmbroe ttaol de représentants.

Elle inveietnrt en anmot du comité de paitolge paitrraie des miisnsos confiées à l'observatoire piocptersf du commerce, puor définir les ontantrieois du caheir des caehrgs annuel. Elle innivretet en aavl sur l'évaluation des tvruaax réalisés, en ptaiuiclrer de luer dnmiiseon prospective.

Elle ivrteneint en aomnt de la CNPE puor définir les oaonnitetirs des mnsisois confiées par le présent accrod et en aavl puor évaluer les tavarux réalisés.

Si nécessaire, elle puet ricoeurr à des csonttlnuas spécialisés puor la cioutdne de ces missions.

Les sirntaiegas décident de la réunir dnas les 2 mios sviuant la sragitnue du présent accord.

Titre XII : Formation professionnelle. Développement des compétences

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les cenhanmgets cnuitnos des medos de consommation, les progrès de l'automatisation, la doitiisgalaitn et l'intelligence artificielle, les inemtoarpts évolutions engendrées par la cirse snatriaie ? Covid-19 ?, netmoanmt aevc l'accélération du développement du e-commerce et des drives, eegannggt des cmngeenthas aeluxuleqs dnieovt répondre errsnpeiets et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dnas le crade des difsosipits d'information et d'orientation, d'accès à la ftiramoon pnslfoesonliree et aux compétences résultant de la loi du 5 seetprmbe 2018, a puor oijebtcf de cenotribur à répondre à ces enjeux, en définissant un enomrninnveet et des mresues faalverobs à la formiaton psllonoeifsnree et au développement des compétence, ptnmeatert la msie en pacle de pruacors de foomritan actifs et innovants.

La ptpoiercsve portée par l'observatoire de la brcnhae suos l'autorité de la CNPE tinet à cet égard une place centrale.

Les ptaearrneis suaicox sraietaings soegiulnnt l'importance tnat de la piooromtn des métiers, que de l'emploi et de la frimtooan professionnelle, au paln naiotanl cmmoe au puls près des territoires, en mttanet à la diiptisoson des artuces l'ensemble des données disponibles, adaptées aux eeperrintss de la bcrnahe puor les otienerr au meiux dnas leurs décisions.

Ils réaffirment luer ancemhtetat aux dsiotsiipfs d'alternance puor le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des ctueolaolrabrs : l'apprentissage, la poftorieisasloainnsn snot des otulis particulièrement adaptés à l'insertion pelolnfoessinre au sien des eirsnpreets de la branche, de même que la renrosvcioen ou piorotomn par aeactlrnne (Pro-A) au mtaneiin en emploi.

L'action des pterreanais scuaoix s'inscrit dnas luer volonté cmmunoe que les erpeetisrns de la banhrce pseisnut cniutneor à cetouitsnr un seteucr privilégié d'accueil, nemmnatot des juenes travailleurs, et y cimrpos puor cuex sorits du système slocriae snas y aivor auqcis de qciltaauoiifn professionnelle, mias également de trleiualavrs en reconversion, et en luer aatnopprt des pecptiserves feorts d'évolution professionnelle. La dunaiymqe praitraie en matière de ceioantifircts au sien de la bhrncae représente un irtnompat lveier en la matière.

Elle vsie également à pemrtrete aux drmudanees d'emploi, ntmaneomt les puls fragiles, d'accéder aux eompils dnas la branhce par la ploiiinrfnostssaaeon et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lein aevc le sercvie pibluc de l'emploi, ainsi que tuos les sierecvs de l'information et oteinortian présents sur l'ensemble du territoire.

Elle gnaairtt l'égal accès des hoemms et des femmes à la fiotoamrn et à l'orientation au sien de la branche.

Article 12.1 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

La cnsanacoinse et l'analyse des beoniss en emiplos et compétences est un impératif dnas la ciruscottnon et la msie en ?uvre de la putloiiqe d'emploi, de foiramotn et de qcafiiaiotlun au sien de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire pirtpsceof des métiers et des qcinuitoifalas de la bnarhce ctonitsue l'outil tqehcunie priraiate de csnsoaicanne et d'analyse de l'emploi et des bnsoeis des entreprises. Il a également une msoisin de piertpsvcoe et d'anticipation de l'emploi et des métiers cannbirotut à la conoipcten par les enrteepriss et par la branhce de luer ploitqiue ivdeiinudlle et ctvolliece tnat de gtsioen prévisionnelle des eloipms et des compétences que de sioeutn des salariés dnas la cittsorucnon de lrues pcraours professionnels.

En appitoclain des dossitiiopns légales et réglementaires, l'observatoire pcesotprif des métiers et des qiiifnuacltoas (OPMQ) est mis en plcae dnas le cdare de la bahcrne professionnelle. Il est financé par la crutinoboitn fomairotn prifsslneneoole émanant des entreprises, dnas le cdrae des fairs d'information et de minossis des opérateurs de compétences.

Les petrias seigniatras ceoeninvnnt d'engager une réflexion, dnas le carde de la CPNE, sur la création d'une itnscane dotée de la personnalité morale, celle-ci anayt puor oebjt l'observatoire de la bcahnre et la proiomton des métiers.

12.1.1. ? Rôle de la CPNE

La CNPE assrue le pgolatie et le sviui des taavrux de l'observatoire pertcsiopf des métiers et des qticuaifoanils de la branche. Elle définit les orientations, les atinocs nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fiat le pnoit asusi snuoevt que nécessaire sur l'état d'avancement des tavuarx et lrues résultats. Elle réalise tuos les ans le bialn des tavraux de l'observatoire puor l'année écoulée et fmrliaose ses atnttees puor l'année snuvatie à tverars un ceihar des charges.

La deionmsin ttoleriraire des taauvrx confiés à l'observatoire est intégrée dnas le chiear des charges. La CNPE derva également teinr comtpe des dednmaes particulières formulées par la cimssmooin paritaire, nnemmotat dnas le crdae de négociations en corus ou à venir.

12.1.2. ? Moeyns de l'observatoire potsecrpif des métiers et des qutoflaiianics de la branche

Les prraeainets siucaox sieriantgas se fxniet puor otcjeibf d'assurer à l'observatoire de barhnce les mneoys rudnes nécessaires par les enejux aeulqxus la psesoiorfn est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tuot en cbruitanont aux taravux menés en cmmuon aevc les atreus bnrhecas du cmrecome réunies dnas le cdrae de l'Opcommerce. À cette fin, ils ceeinnovnnt que la moitié au minos du fnmcenaient des msnsoiis d'observatoire povanenrt des eiseerprtns de la bhancre diot être consacrée paerromritiniet à des aconits perpors à la brhance rneavlet dnrtiecmeet de la CPNE, le sdole étant ptenrriiamierot consacré à des aoincts tarsrnesevs dnas le crade de l'observatoire potrpeiscf du cocemrme asini qu'à des actions cmonumes aevc une ou puuielrss areuts branches.

Il est rappelé que le cneoisl d'administration de l'Opcommerce vidale cqhaue année le bugedt consacré aux misnoiss d'observatoire, dnas le crade de la cnovtieonn d'objectifs et de mnoyes colunce aevc l'État.

12.1.3. ? Les turvaax menés par l'observatoire

L'observatoire ptrpsoiecf des métiers et des qofcniaitualis de la bnhrace mène des tvaaurx aanyt puor obejt :
? d'éclairer les prrianatees siacoux siégeant au sien de la CNPPI et la CNPE sur ttoues les qesotnius rneavelt des emplois, des compétences et de luers évolutions ;
? de luer ptetmrree d'assurer luers msinisos en matière de certification, dnas le cadre des inscentas porpres à la bhncare ou dnas la preseivtcpe des taavurx au sien des cimsosoimns prleososeilefnns ctlsveoatiuns ;
? d'assurer le svuii et de ganrtair la msie à juor des otuils de la psroiefosn en matière d'emploi neanmtmot cuex développés dnas le cadre d'un EEDC de la branche.

L'observatoire est ntmenomat chargé :
? de siurve et mtrete à juor le ptrairot stsutitaqie qttiaulaif et qntuaiitatf de l'emploi dnas la brcahne en ptluraicier effectifs, struructe de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
? sur la bsae de l'analyse des activités et compétences esaetitxns dnas les eenprrtesis de la branche, de mterte à dsiispotion de l'ensemble des eineprrsets une crtparoahgie et un drepscitif des métiers de la branche, et une ansayle des activités et compétences reqseuis puor l'exercice de ces métiers ;
? d'anticiper les évolutions qetinttaviuas et qltavueitias de l'emploi dnas la bchrane ;
? d'identifier les métiers et compétences cfles nécessaires au développement des eitsrenreps de la bcanrhe anisi que les métiers en frote évolution, les métiers en tisnoen ou en déclin aisni que les beoinss en foroamtin en découlant ;
? d'identifier les mobilités au sien de la barnche ou inchebatrnres sur les métiers en déclin et les métiers en tsenion ;
? de mener les taarvux d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de brcnahe et sa déclinaison tireatorrile ;
? de crodniue des études et rhrchceees en matière de fatiroomn professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de foimrtaon et de certification, ntemmanot puor les catciteifrs de qcatiolfaiiun plfslneenorosie et ceatritifcs de qflniiiaatoucs interbranches, ainsi que puor les diplômes et tertis psseofnleirons en auppi de la CNPE ;
? de froniur des iaformnniots puor l'alimentation des ptileuqois « compétences, emlpoi et ftomoiarn » au nievau nntaaiol et régional, nommeatnt puor la fomrtioan des deundamers d'emploi ;
? d'outiller les erenitpsers aifn de les aedir à définir luer gitseon des emiplos et des procarus pslrfnsoeienos ;
? de srivue et d'évaluer la poitqliue d'alternance de la branche.

12.1.4. ? La duosfiifn des tavruax de l'observatoire

Par tuos les moenys appropriés, les tuavrax et porejts réalisés, les données rillceeueis et validées par la CNPE snroet msies à la doistosipin des osaniaogrntis la composant.

La CNPE identifie, pmari les inafrnmotois ou études ptioureds par l'observatoire, cllees ayant vacoiotn à être rueends publiques, suos une frome adaptée et par tuot moyen qu'elle décidera ntomnemat auprès de tuot atcuer et ptanraerie national, régional, ptrriaaie ou eorcne auectr de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les olitus prtetament d'apprécier le nvieau de qtoaacuiiflin et les compétences des salariés s'appuyant sur les deiscrftpis des activités et compétences et les auerts tarvuax de l'observatoire de la bahncre snot mis à la dpooiistsin des eepteinrrss et de leurs salariés par tuos moyens.

Nota : Les dssiniiotpos de l'article 12.1 "Observatoire pritpecosf des métiers et des qftiuinalcoais de branche" s'appliquent dès le dépôt du présent arccod à la DGT. (23 jivaenr 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jilluet 2021 - art. 8)

Article 12.2 - La formation en alternance dans la branche

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Véritable leveir à l'embauche des jeunes, des demundreas d'emploi y copmirs cuex snas qualification, les dossifipits d'alternance ? apprentissage, pionasftrsaoiinseoln et « Pro-A » ? pneemtertt un accès ou le miaeitnn dnas l'emploi et aetronppt une réponse adaptée aux bsneios en compétences des entreprises.

Ils cntunsieott un poepssart puor l'embauche ou puor le miitaenn dnas l'emploi, et atpropnet une réponse adaptée aux bnioess en compétences des entreprises.

Les ptriaes sraeianigts s'engagent à pviruruose lures aotcins d'accompagnement du développement qtatiuliaf et qttinitauaf de l'alternance au sien des eptieenrsrs de la bcnhrae qlues que soniet lrues etieffcfs et à arsesur la qualité de l'accompagnement des antnaertls par la fmtaioron des tteuurs et maîtres d'apprentissage.

La CNPE met en pacle des acionts :
? de ctaocinoumimn auprès des jeunes, ctnaiadds et eeisrnrpets ;
? de pmoirootn des métiers par le biais d'outils (films, plaquettes, fehics métier ?) ;
? de rénovation des tietrs et diplômes en lein aevc les

ministères concernés ;
? de création, atapotidan des CQP ou CPQI puor répondre aux bnsoeis des eiresrnpets et aux biesnos en qtoiicailafun des salariés snas que ctete lsite siot exhaustive.

Le stie ? Hroonzis Crcmeome ? peremt par aurlleis aux cdanadits de cunlesotr des fihecs métiers et de se positionner.

12.2.1. ? L'apprentissage

La loi du 5 seetrmbpe 2018 a réformé en pdfuoroner l'apprentissage et donné de nuovleles mionisss aux baecnhrs professionnelles, en lein aevc les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le crdae de luer eemgenngat puor le développement de l'apprentissage, les siearnagtis eetnnnedt ?uvrer dnas le cdare des cnomsiomiss pnsellenefsoiros consultatives, puls particulièrement au sien de la cmsoimoisn pfrleooenslinse cisotvauntle interministérielle ? Cormecme ? puor l'adaptation des diplômes aux bsoneis des eteirnseprs et des apprentis, ciovcnauns qu'il s'agit d'une des cointodins déterminantes de la ccuiolsnon et de la réussite d'un ctranot d'apprentissage.

Ils damneednt à la CNPE de développer des pitntrareaas aevc les cniseols régionaux et acuerts régionaux de l'insertion des jeneus et de l'orientation, aevc le soetuin de l'Opcommerce.

12.2.1.1. ? Le cnrtoat d'apprentissage

Le croantt d'apprentissage est régi par les diniiostspos légales et réglementaires applicables.

a) Oebcjitf et ppnriiecs de msie en ?uvre

L'apprentissage a puor obejt de donenr à des jeunes, aanyt ssaaftiit à l'obligation scolaire, une firoaomtn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie à finalité pnresofoselinle enregistré au Répertoire notiaanl des coierctfatinis psnieefnsloelros (RNCP).

La fotoiarmn est gtutriae puor l'apprenti.

L'apprentissage est un dpissiiotf de fiotmoarn par acltnenare aissnoact :
? une fmoiaortn dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou puelisurs activités poeloriensenflss en roliaten dctiree aevc le diplôme ou le ttrie poseinfoesrnl oejbt du ctnraot d'apprentissage ;
? des enmeesntengis dispensés pdeannt le tpmes de taiarvl dnas un oamsingre de fatimroon CFA dnot tuot ou ptriae de ceux-ci penuevt être exécutés à dasncite en ftoniocn des oectfbijs pédagogiques et des boienss des apprentis.

b) Publics

L'apprentissage est ouevrt aux jeeuns âgés de 16 à monis de 30 ans, hros cas de dérogations légales et réglementaires (notamment puor les jneues âgés d'au mions 15 ans et un jour, qui pevunet ccmemneor à exécuter un cnotart d'apprentissage s'ils jnufiesitt avior acocmpli la scolarité du 1er ccyle de l'enseignement secondaire, et les truealirlvas handicapés, qui pvnueet cculrone un coarntt d'apprentissage snas liitme d'âge).

c) Nartue et durée du crnatot d'apprentissage

Le catnort d'apprentissage est un cratnot de taavril de tpye pucatleiirr clconu ernte un apnrtpei ou son représentant légal et un eluypmoer(1) ; il est renseigné sur le Cefra FA13, mnnnonaeitt nmenmoatt le début du contrat, les detas et la durée de la fmtoroian aisni que la rémunération de l'apprenti. Il fiat l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il puet être cocnlu puor une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est clocnu puor une durée indéterminée, le crnatot débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cttee période, le cnratot deivent un corantt à durée indéterminée de dorit commun.

La durée du catnrot d'apprentissage, lorsqu'il est cncolu puor une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lqruose le cotrnat d'apprentissage est un cortant à durée indéterminée, puet veairr de 6 mios à 3 ans (durée pnouavt être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la règlementation en vigueur). Elle est égale à cllee du clcye de fomairotn préparant à la qaialofiticun qui fiat l'objet du contrat, llqaulee est fixée en fooitncn du tpye de possrfoein et du naievu de qicaiouliatfn préparés. Cttee durée puet être adaptée, réduite ou allongée, puor tnier copmte du nieavu iitnail de compétence de l'apprenti ou des compétences asuiceqs par aroccd etnre l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dnas ce cas une ceotnvionn tptitairre rvileate à la durée du crantot est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle puet être portée à 4 ans mmiaxum lqousre la qualité de tvleuirlaar handicapé est reuncnoe à l'apprenti, ou qu'il est iinscrt sur la ltsie ofillefice des sirtopfs de huat niveau.(2)

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les ptaiererans souacix siraeiantgs ergncanuoet les errepnsteis à ppreoosr au jneue concerné d'autres voies d'insertion professionnelle, ntmnmaeot celle du crtnoat de pnstarslsioaiofonein vnsait l'obtention d'un CQP.

d) Oigionbtlas réciproques

Le tepms de fotormain dispensé dnas les oinrmaegss de frooimatn (CFA) est considéré cmmoe du tepms de taviral effectif. Puor le tpmes restant, et dnas la lmitie de l'horaire de taviarl abplapclie dnas l'entreprise, l'apprenti diot acilopcmr le tiavarl qui lui est confié par l'employeur en relotian aevc le diplôme ou le trtie préparé.

L'employeur diot arsseur dnas l'entreprise la ftrmaioon praiqtue de l'apprenti. Il lui confie des tâches en raoleitn dcriete aevc la fitoaormn pninesrooselfle prévue au contrat.

L'apprenti a dorit aux congés payés légaux et cvnietneoonlns apaibpeclls dnas l'entreprise. Le piannlng prévisionnel de firmotoan et d'examen de l'apprenti est pirs en considération puor la fxaition de ses dtaes de congés.

L'apprenti bénéficie des dpnosiotiiss aepcbliapls à l'ensemble des salariés, suaf ditnoopissis ipolncimtbaes aevc sa sioutatin de junee en formation, en pcriiatuler lorsqu'il est mineur, ntmonaemt en matière de tiaavrl de niut ou de repos hebdomadaire.

L'apprenti est tneu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du trtie ponereofnsisl obejt du cnaortt d'apprentissage.

Pour la préparation drectie des épreuves, l'apprenti a droit, dnas le mios qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cniq jorus ouvrables, dnas les conodintis prévues par la loi.

12.2.1.2. ? La faiotormn en apprentissage
a) Miinsoss des ormisnaegs de formation. ? Ctneres de fomitroan d'apprentis (CFA)

La loi du 5 sebmrtpee 2018 a renforcé les msoinsis des onaesirgms de fomtarion CFA en matière de sivui et d'accompagnement des jeunes.

Ces msonsiis snot eleneitslses puor la réussite de l'apprentissage et ceunbitront à réduire les rutreups de contrat.

Les osgneraims de fimaorton CFA ont nmmtneoat les miissons sauentivs :
? Ils amgaoepcncnt les personnes, y coirpms cllees en sitotauin de handicap, shuaintoat s'orienter ou se réorienter par la vioe de l'apprentissage, en développant lreus cneanosscinas et luers compétences et en fintilcaat luer intégration en emploi, en cohérence aevc luer prjoet professionnel.

Pour les poesnenrs en siuittaon de handicap, le cenrte de fotoamirn d'apprentis appuie la rchrecehe d'un emeoyplur et fiaitlce luer intégration tnat en cnrete de fmrtaoion d'apprentis qu'en ersnirtepe en panroopst les aatpotnadis nécessaires au bon déroulement de luer coantrt d'apprentissage. Puor aoliccpmr ctete mission, le cnerte de fmtroioan d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des pnseoners en stoitaiun de hiacdanp ;
? ils apneuipt et anagnccomept les putlatonss à l'apprentissage

dnas luer rrcheehce d'un eepolumyr ;
? ils assrnuet la cohérence ertne la foomrtain dispensée en luer sien et celle dispensée au sien de l'entreprise, en patirliuecr en osarngaint la coopération ertne les frratueoms et les maîtres d'apprentissage ;
? ils informent, dès le début de luer formation, les arentppis de lures dirtos et dvieros en tnat qu'apprentis et en tnat que salariés et des règles apelblcipas en matière de santé et de sécurité en mleiiu peonssoinrfel ;
? ils apportent, en lein aevc le svrecie pulbic de l'emploi, en priuclitaer aevc les msiosnis locales, un anmpmccengaoet aux atienprps puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre soiacl et matériel spcstielebus de mtrete en péril le déroulement du cotnart d'apprentissage ;
? ils fseviornat la mixité au sien de luers sruutcerts en ssnbaeisiinlt les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les aritpneps à la qeustoin de l'égalité enrte les feemms et les hmmeos asini qu'à la prévention du harcèlement sueexl au tariavl et en mnenat une potiluqie d'orientation et de potmoiron des firmoaotns qui met en avnat les antegavas de la mixité. Ils paeiircntpt à la lttue cnorte la répartition sexuée des métiers ;
? ils eunocangret la mixité des métiers et l'égalité pselnrofneolsie etnre les feemms et les hommes en orgasnniat des aocitns d'information sur ces sjuets à dstiaitnoen des aperpnits ;
? ils auesnrst le siuvi et l'accompagnement des atnippers qnuad la frimtooan prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tuot ou ptaire à dnatcsie ;
? ils évaluent les compétences aseiucqs par les apprentis, y cpormis suos la fmore d'un contrôle continu, dnas le rpeecst des règles définies par cquahe onmsagrie ceurtiifatcer ;
? ils aagpcnmoecnt les aitprnpes anayt ionmptrreu luer foitaomrn et cuex n'ayant pas, à l'issue de luer formation, otbenu de diplôme ou de tirte à finalité psrslfooennleie vres les pseronnes et les orengmsais splciebtuses de les aapcngmeocr dnas la définition d'un pojret de puorsutie de foiramotn ;
? ils apncomacegnt les apteinprs dnas lerus démarches puor accéder aux adeis aluuelexqs ils pveunet prétendre au ragred de la législation et de la réglementation en vigueur.

b) Le censiol de perfectionnement

L'organisme de foamotirn CFA est tneu d'avoir un coeinsl de peecnomefirnetnt dnot la fioonctn est de veeillr à son oaiatsirngon et à son fonctionnement.

En aaoipilpctn du décret du 27 mras 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 jiun 2021, les salariés de la branche, members du coiesnl de pimteorneneefcnt d'un omirngsae de foratomin CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un tepms de tvairal eftfcief puor parpiitecr aux réunions.

12.2.1.3. ? Fianecnenmt du cratnot d'apprentissage et des osmngireas de foiatomrn cetenrs de farmoiton d'apprentis

a) Nvauiex de pisre en charge

La CPNE, conformément aux donpitiisoss légales et réglementaires, définit le naeivu de pirse en cahrge du cnoratt d'apprentissage (? coût cntarot ?) en fionotcn du diplôme ou du trite à finalité piseoeonfslrnle préparé. Ce nevaiu cnopeorrsd à un matnont annuel. Puor assuerr cttee msiison elle puet seilcioltr l'appui tinchquee de l'Opcommerce.

Les nvaiuex de psire en chrgae définis par la CNPE snot tmraisns à l'Opcommerce.

b) Fameicnennt des coûts aeenxns et de l'investissement des CFA

Les coûts annxees à la fiotmraon peetamntrt aux anritepps de siuvre luer fimrtooan dnas des mueelerils ciniotdnos puevent être pirs en chgare par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir luer psrie en crgahe dnas le reepsct de la règlementation en vigueur.

Les istmeennseisvts des ogsrnimeas de frmootain CFA pitceainprt également à une fitaoormn de qualité. Puor cela, les sirngtieaas de l'accord cnnnevoenit que la SPP puet prévoir une eoplvnpee destinée à ces investissements.

12.2.1.4. ? Svuii et évaluation

Les pateirerans sicouax siegtaanirs deadmnnet à la CNPE d'assurer, dnas le carde de l'observatoire pceisprotf des métiers et des qianatiloufcis de la branche, le siuvi et l'évaluation de la piquiolte d'apprentissage de la branche.

Les squsttieatis qivtttieauans et qiluttavieas des faromnitos en apsesinpgtrae légalement ebeixglis sronet teeuns à la dtpsoiosiin de la CNPE par l'Opcommerce.

Ces éléments srneot également déclinés au neviau titrroriael aifn d'appuyer la ploiuitqe régionale de bachrne et les pantrrtiaeas qui pinuorraet être conulcs aevc les clesinos régionaux ou tuot atrue pniraetrae compétent.

Il est demandé à la CNPE de svruie puls particulièrement les oeisnargms de fmioroatn CFA qui bénéficient du stuoein de la brhacne (bilans qunittafiats et quatailifts des aitppenrs des eeetripsrns de la branche, utsiilotian des fdons attribués au ttire de l'investissement).

12.2.2. ? La professionnalisation

Le cntroat de psieoontsfnoasrailin coitnsute un meoyn d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les cirefiatcts de quiiiofcaatln pnelronsoielfse ou par une qoaifucaliitn rnnuceoe dnas les citlaoinsasifcs d'une civoneotnn cvliloetce ntlionaae de branche, aux dmneades de qifcotaiualin puor les métiers vis-à-vis duqeless l'Éducation ntaloniae ne dsopise pas ou peu de froamntios iielatins diplômantes. Dnas la branche, il répond également aux beinsos de quaiiciftolan dnas les métiers de bouche.

Par son adtioaatpn au mdnoe du travail, il représente un disiosptif eneitsesl aussi bein puor les eispreetnrs que puor les plcbius qu'il concerne, axlqeuus il aprotpe une réelle employabilité. La foimrtaon en aerctnlane qui caractérise le cnatrot de psonofaiaonteirissln premet d'accroître l'insertion psnsefnoollerie des salariés concernés, y cpmoris lqrouse l'embauche n'intervient pas dnas la même entreprise.

12.2.2.1. ? Oejictbf et pnperciis de msie en ?uvre

Le craontt de pfiaoassolnsoneiitrn a puor ojibcetf de frvsoaier l'insertion ou la réinsertion peseolfrnslinoe et de prerttmee à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un ttrie à finalité psriofnllnoseee ircnsit au répertoire ntanoial des cotnrieiacfits presfoineoeslnls (RNCP),
? un cfieacrtit de qicluiaofitan pnoeslsnolefrie (CQP) de bnarhce ou itnhnecearrbs (CQPI),
? une qcaiifitualon pfllneonrsoiese roceunne dnas les cfailtaiocnisss de la cnonovetin cvotiellce nationale.

Le cotanrt de piastfrnelisooainson est un dospitisif de fiortaomn par aneltcrnae aosniacst :
? des emigsennntees généraux, pifnseooresnls et thoelienuoqgcs dispensés dnas des ogmisarens pbuilcs ou privés de fooatimrn ou, lorsqu'elle dosipse d'un scrveie de formation, par l'entreprise,
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en eernptsire d'une ou puersiuls activités peflorosesnielns en rlioaetn aevc la ciiraofittcen ou la qciatliuiaofn visée par le contrat.

Les snaigtriaes ientsinst sur les piiprecns de msie en ?uvre sniavuts :
? l'individualisation des purocars de formation, en fntoocin des cancinsaenoss et des compétences déjà détenues par les salariés en cnoartt de polneasitasrnoiosifn ;
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé, et au pcrauors de foomtarin caerdrponnost aux compétences à acquérir ;
? le siuvi oabrigiotle des salariés en caornt de penaosinisatslrofoin par un tetuur vioolnatre et formé ;
? la possibilité de froiamton en tuot ou pitare à distance, dnas le recpest des dnotsiisipos réglementaires particulières ;
? la ctticiierafon des compétences acquises, dnas un oijtbcef de transférabilité.

12.2.2.2. ? Publics

En atioliacppn des dpiotosniiss légales, le cotanrt de pnostrisaiasofnloien est oevurt :

? aux junees âgés de sizee à vingt-cinq ans révolus aifn de compléter luer foioamrtn itliiane ;
? aux daedmenurs d'emploi âgés de vingt-six ans et puls nomnetmat les soneris ;
? aux bénéficiaires du rneevu de solidarité aivcte (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux ateluds handicapés (AAH) ou aux pnreenoss satornt d'un cortnat unquie d'insertion (CUI).

12.2.2.3. ? Durée du crnatot de professionnalisation

Le cnatrot de posanifetaiolsrsonin puet être cloncu puor une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est cclnou puor une durée indéterminée, le ctarnot débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de ctete période, le coarntt de psiaritlfsoooinneasn dveenit un cnrtaot à durée indéterminée de dirot commun.

La durée du ctaonrt de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lruoqse le cranott est à durée indéterminée, est coisprme entre 6 et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios lusqroe la nrtaue et la durée de la ceiofiarctitn visée l'exigent, nmtoneamt s'agissant de crnietas diplômes de l'éducation naaitonle ou, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée clonleeninovnte maximale, lsruqoe le cnroatt vsie un CQP ou CPQI de la branche.

Pour les pblucis ? nevluloe ccahne ? la durée malmxiae du cnoratt de psoinraaleifnsoisotn puet être portée à 36 mios conformément à la réglementation en vigueur.

12.2.2.4. ? Durée des atoncis de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout cntaort de piorolaoiinssneatfsn puet dnneor lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les aitncos d'accompagnement et de ftoraimon adaptées.

Les srigaaetins enrunecgoat tteous les anotcis pmenteratt d'individualiser les puacorrs et d'adapter la durée de la fmroaiton au pibulc et à l'objectif visé par le contrat.

Les anoicts d'évaluation, d'individualisation du prrcuaos de formation, d'accompagnement enrxete et de formation, ont une durée crpsmoie entre 15 % et 25 % de la durée du cnratot (ou de l'action de peorasiionisotsnafln loruqse le cartont est à durée indéterminée), snas pvouior être inférieure à 150 heures.

La durée des anoicts pruroa être portée au-delà de 25 % puor les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un aglomnlenet de crnaott jusqu'à 36 mois.

12.2.2.5. ? Fnnaenimcet du ctronat de professionnalisation

La CPNE, sur proispotoin de la SPP, fxie le niveau, ou le ffiraot horaire, de prsie en carhge du catrnot de professionnalisation. Il ccrnonee l'ensemble du prcruaos et curvoe tuot ou prtiae des fairs pédagogiques, des rémunérations et cerhags selaoics légales et clennenvneloiots des stagiaires, asnii que des fairs de tposrrnat et d'hébergement.

Il puet être modulé en fcotionn des piulbcs ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nrbmoe d'heures pirses en crahge purora être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les snaigtiares rapelplent l'importance puor la bcnahre de la péréquation de Facrne compétences et dendanmet à l'Opcommerce de vileelr au repesct des ctooniidns d'éligibilité aifn d'en grainatr l'accès.

Le cnroatt de polinfeinaarstosoisn d'une durée mmliinae de 12 mios qui a été ropmu snas que le tliiurtae siot à l'initiative de cttee rurtupe peut, dnas la liimte de six mios suvanit la rputure du cratnot de professionnalisation, bénéficier d'un fmcieeannnt des actoins d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce feeannnmict est pirs en cgahre par l'Opcommerce conformément à l'accord de pirse en chrage délivré par celui-ci.

12.2.3. ? La rcinveoorsen ou la ptoomorin par arnaetlnce (Pro-A)

La rosceioenvrn ou la prtiomoon par arnlctnaee (Pro-A) a puor obejt de pteretmre à un salarié, déjà engagé dnas la vie active, de chnaegr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pooortimn scoliae ou ponresoelifnlse par des anotcis de foitmaorn ou par des atnocis ptmraenett de friae vleaidr les aqicus de l'expérience.

Elle fiat l'objet d'un aorccd de bncrahe étendu, fnuraigt en aennxe 14 à la présente convention.

Cet acorcd définit, conformément à la réglementation en veuugir :
? la litse des frioomntas qui répondent au resecpt des critères de ftroe mttuiaon de l'activité et de rsique d'obsolescence des compétences puor les eterpeisrns et salariés rnlaevet de la présente ctnnvoioen ciclevolte nationale. La ltise srea actualisée, atnuat que nécessaire, en fociontn des tauavrx de la CNPE et de l'observatoire prpeicfotss des métiers et des qnauticiiafols de la branche.
? les bénéficiaires anisi que les modalités de msie en ?uvre de ce diptsiosif snot définis dnas l'accord. Dnas le cas où l'action de ? Pro-A ? puet se dérouler en tuot ou piatre hros tmeps de tiraval les modalités définies aux dernreis papgahrraes de l'article 12.3.3 s'appliquent à la ? Pro-A ?.

Le niaevu de pirse en cghare de la ? Pro-A ? par l'Opcommerce est défini par la CNPE sur ppisoiotron de la stcioen paitarire pofnellsnioerse (SPP).

Ce neivau corsnpeord à un moatnnt forfaitaire, hairore ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il crouve tuot ou ptriae des faris pédagogiques asini que des frais de tarnsprot et d'hébergement.

Le mnotnat de prise en chagre par l'Opcommerce intègre la rémunération ainsi que les cgarehs sloeaics légales et conventionnelles, dnas la liitme du Simc hoairre conformément à la règlementation en vigueur.

12.2.4. ? L'accompagnement de l'alternance dnas les eeitrsrneps de la branche

12.2.4.1. ? Msisnois de maître d'apprentissage ou tuteur

Les ptnrrieaeas saioucx saigaerints raenppellt le rôle eesetinsl du maître d'apprentissage ou du tueutr dnas l'accompagnement des salariés en fooitamrn dnas le crade d'une alternance, qu'il s'agisse d'un crnatot d'apprentissage, d'un catnort de professionnalisation, ou de la ? Pro-A ? (reconversion ou potrimoon par l'alternance), ainsi que cluei du maître de sgate puor les saeaigitrs aieuccills en etirsepnre dnas le crdae de la fraoiotmn initiale ou professionnelle. Il est également pblsisoe de csuotinter une équipe toltuare au sien de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent dreva être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les atltenarns ou stagiaires.

La mioissn de maître d'apprentissage ou de tuuter roepse sur le volontariat.

Il est demandé aux eireensrpts de vielelr dnas tuos les cas à la qualité de l'accompagnement, nneatommt en lein aevc les eecgxneis définies par le référentiel ntnaaiol qualité des omnigresas de formation, aifn de cnbroiuetr à la réussite des prraoucs en alcantrene puor l'entreprise et puor le salarié ou le stagiaire.

Dans ce crade :
? le nmbore de salariés ou de saritegais sviui par une même personne, ainsi que les conoitdins de compétences et d'ancienneté rueqseis puor asruser cttee msisoin snot celles définies par le crade juridique, légal et réglementaire, alclpbpiae à cauchn des dispositifs. Il est précisé que le norbme de salariés ou de sgaeiitars sviuis par une même porsnene (à dtae est au mxamuim de toris salariés ou stagiaires, et puor un

maître d'apprentissage, de duex atrpneips et d'un aprnetpi aynat échoué à l'examen) ;
? les msnisios et la frotamoin de treuuts et maître d'apprentissage fnot l'objet de tiors axennes au présent trtie ;
? maîtres d'apprentissage, tutures et maîtres de seatgs dionvet diosepsr des myenos d'assurer luers misonsis dnot l'objectif est la réussite des posrnnees qu'ils accompagnent.

Il aprteainpt à cuhqae esietrrpne d'examiner les modalités les puls adaptées de rnesnicoscaane des compétences pvnuoat résulter de l'exercice de cette mission.

Le maître d'apprentissage, ou le tuuter dnas le cdrae du ctoarnt de professionnalisation, a nmeanomtt puor monsisis :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gediur le bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? d'organiser l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? de cnortebiur à l'acquisition des savoir-faire pnlooeniesrfss du bénéficiaire ;
? de peiaircptr à l'évaluation du suvii de la fmitrooan ;
? de vielelr au rcepset de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
? de contrôler le recepst des périodes de formation, en oingmarse de formation, en CFA et à dnistcae ;
? d'assurer la lsaoiin aevc l'organisme ou le sercive chargé des acoitns d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuetur d'un staiiarge a puor mossiins :
? de friae acquérir ou développer les compétences définies puor la période de fooatimrn en milieu pinsoesonerfl ou du stage ;
? de svriue les activités confiées au sraaiitge en fconotin des oticbejfs de fartoimon et des compétences à acquérir ;
? et d'assurer l'encadrement et suivi du sigraaite en rotiaeln aevc l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

12.2.4.2. ? La fmrtaoion et la cciriafiotten des ? maîtres d'apprentissages ? et ? terutus ?

Les maîtres d'apprentissage et ttureus dnas la cadre du conartt de psnilaeoiifsatsnoron bénéficient d'une foroimatn à l'exercice de leurs fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent trite précise le poruarcs de fiomtaorn du tueutr et maître d'apprentissage.

Les patarnereis sciuoax sieigtaanrs dmeendant à la CNPE de svirue les tauvrax istoepilnerrfnsones qui pruoraenit s'engager puor la création d'une fritoaomn de tteuur et maître d'apprentissage.

Ils eoaneurcngt la ricnoscseanane par la ? caitrofieictn des compétences de maître d'apprentissage ? tllee qu'elle est prévue par les mseures légales et réglementaires dnas l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par areullis rappelé qu'en alopiapctin de l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au titre du cmpote d'engagement citoyen, peremt d'acquérir des drtois comptabilisés en euros, irnctsis sur le cpomte pnorsneel de formation.

(1) La 1re phrase du 11e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendue suos réserve du rcspeet des dtnipoioisss de l'article R. 6222-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 seembtpre 2022-art. 1)

(2) Le 14e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendu suos réserve du rcpeset des ditopionssis de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 seembtpre 2022 - art. 1)

Article 12.3 - Le développement des compétences
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Dans le ctnteoxe de motuaitn rdpiae et prdonfoe que cionnat la bancrhe les sangteirias de l'accord rlnaleppet l'importance du développement des compétences et de la foraoitmn plrsfosieonnlee à la fios puor l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les saniretgias invniett les enriespetrs à utlsiier tuos les dsfosiiptis d'information, d'orientation et de fmirtaoon professionnelle, en complément de luer iesnseiesmvtnt dnas la formation, nmenmatot dnas le crdae du paln de développement des compétences.

De plus, eu égard aux enuejx que représentent les compétences puor la compétitivité des eeiretsrpns et aux ejuenx sociétaux liés à la prévention des rseuqis de précarité et de désinsertion professionnelle, les piraaneters saicoux initevnt les ensepirrets de la bcnarhe à mttere en palce des praorcus pfeelnrooissns spécifiques aifn de mniteinar l'employabilité et de prévenir les risuqes de chômage.

12.3.1. ? L'orientation et l'évolution pflnorsnelseioe : olutis et dispositifs

12.3.1.1. ? Le Cioensl en évolution polfsreinenosle (CEP)

Le cnoesil en évolution ponsseoenirllfe prmeet à tuot actif, qeul que siot son statut, de fraie le point sur sa soutaiitn pnrelnlssoioefe et, le cas échéant, élaborer, fismaelror et mrtete en ?uvre une stratégie vainst l'évolution pssenllorifeone et sécuriser son pcourras professionnel.

Toute ponrnese puet bénéficier tuot au lnog de sa vie ponrsisenolelfe d'un coisenl en évolution professionnelle.

Dans le cdare de l'entretien pnensefirosol prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente cnoioventn cocltivlee le salarié est informé sur le csneiol en évolution professionnelle

12.3.1.2. ? L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 orbtoce 2019 rlteaif au cotmpe penseonrl de frmtoioan et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 ? Obejt de l'entretien ponieefssonrl ? issu diudt aannvet devneit le papgrharae a de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 ? Périodicité de l'entretien ponrfenosseil et modalités d'appréciation du prraoucs pinfoeoernssl du salarié ? en deneivt le ppaahrrage b.

12.3.1.3. ? Le blain de compétences

Les anocits de bialn de compétences ont puor oebjt de petrtreme aux salariés d'analyser lures compétences psenolerenslfios et individuelles, asini que lures ateuiptds et lreus motivations, aifn de définir un proejt posniernoefsl ou un pjroet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité pnesrifooellnse et, en tuot état de cause, à comtepr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mmuiinm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en dorehs du tmeps de travail.*(1) Les siaitgaerns complètent ces dnipoistioss en précisant que l'entreprise emenarxia aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blian de compétences pedannt le tpems de travail.

Les acinots de blain de compétences snot prsies en crgahe dnas les ctonnodiis acalippbles au dsotspiiif de foairomtn mobilisé.

Un blian de compétences puet être préconisé à l'occasion d'un coinsel en évolution posfrnllinseeoe (CEP). Les aetntets snot définies cejinonnotmet par le bénéficiaire et son cslionleer CEP, en lein aevc le pertaariste de bialn de compétences.

12.3.1.4. ? La VAE (validation des auciqs de l'expérience)

La VAE prmeet à ttoue pnsornee engagée dnas la vie atcvie de vilaedr les aqicus de son expérience nnoatmemt professionnelle, par l'obtention d'une cttoiafircien enregistrée au répertoire niaonatl des cifairitoctens poirsfelennolses (RNCP).

Les stiranaiegs du présent arccod rnloenuvelet luer volonté de pumoivroor les démarches de valtaoiidn des aciuqs de l'expérience. Dnas ce cadre, toeuts les anitcos et expérimentations vniast à développer le reucors à la VAE, nneommtat dnas le cdrae du prteniraaat aevc l'Éducation nationale, l'enseignement aorclige et l'enseignement supérieur, snot encouragées.

Les prieanraets soaicux rlalneeppt que la CNPE a également

prévu la possibilité puor les salariés de la brchnae de farie vidaler les aiqucs de luer expérience aifn d'obtenir un des CQP qu'elle a créé.

Le salarié puet dmdeaner à bénéficier d'un anemnoecampcgt à la VAE, dnas les cotindinos prévues par les dooisiipsnts légales et réglementaires en vigueur, dnas le crade :
? du paln de développement des compétences ;
? de la ? Pro-A ? ;
? d'un congé vaiioldtan des aqcius ;
? du ctmope poeesnnrl de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux dpiosotsniis légales. Celle-ci puet être étendue à 30 herues puor les salariés anyat boisen d'un sutoein particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les aticons d'accompagnement à la valtoidian des acquis de l'expérience snot piress en chrage dnas les ctndooniis aplaepbclis au dsipitsoif de friaomton mobilisé.

Le salarié désigné puor ppteraicir à un jruy d'examen ou de VAE iofrnme préalablement son eymupleor conformément aux disoisiptons légales et réglementaires. Le salraie de celui-ci est intégralement mnainetu en aopaciiltpn de l'article L. 3142-13 du cdoe du travail.

12.3.2. ? Définition de l'action de formation

L'action de fmooartin est définie cmome un prarucos pédagogique ptemarentt d'atteindre un oijtbcef professionnel. Elle puet être organisée sleon différentes modalités de ftoiraomn puor acquérir des compétences. Aux eenestgeinmns pédagogiques s'ajoutent nnoeammtt les disitoisfps de positionnement, d'accompagnement, de svuii et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de faortoimn puet se dérouler en tuot ou prtaie :
? en présence phyisque ;
? à dcntiase ;
? en sioittuan de travail.

Les foiornamts en sttiaioun de traavil telles qu'elles snot définies par la règlementation cnisueotntt une apcpohre pédagogique de formation, pntretemat le tesrfrnat de compétences tuceehiqns ou professionnelles. Cet egneeminsnet conbuitre à l'individualisation des porrcaus de formation.

Les sagetarinis rpplaneelt le rôle ensietesl que junoet les mgeraans dnas l'information, l'accompagnement des puroarcs pieelsnsfroons et la fotmoarin des salariés de l'entreprise, et par conséquent dnas les ciotonnids de réussite des pleqtoiuis de formation. Les mganreas snot les relais, les autercs clés, de la ssinislaebitoin et de la fmiotroan des équipes. Il cvnionet de les feormr à luer rôle de ftruomear et de démultiplicateur, aevc en plautcierir les oijtfcebs pédagogiques suiavnts : proctptiiaian à la ciuostntocrn des formations, suivi, animation.

Conformément aux diotsonpiiss légales et réglementaires l'accès à la fioomtarn des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en paliucrtier dnas le crade du paln de développement des compétences.

12.3.3. ? Le paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences rnsceee les ancitos de fmotroian miess en pclae par l'employeur puor ses salariés. Conformément aux donsitsipios légales et réglementaires, il vsie à :
? asurser l'adaptation des salariés à luer psote de tavaril ;
? vlleier au mineiatn de luer capacité à occuepr un emploi, au rgared natonemmt de l'évolution des emplois, des tinhecgleoos et des organisations.

L'employeur peut, dnas ce cadre, prévoir des fniomatros qui paceprniitt au développement des compétences, y cimpors numériques, ainsi qu'à la lutte ctnore l'illettrisme, nomtaemnt des aocntis d'évaluation et de fmriotaon peemartntt l'accès au scloe de cnoacsneisans et de compétences (certificat CléA).

Les anitcos de fotaromin msies en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, dnas le paln de développement des compétences. Elles puvneet ptrrmteee d'obtenir une priate identifiée de cicrtaifieotn professionnelle, classée au sien du répertoire noaantil des cociitaientfrs pnoielsselernfos et visant à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Le paln de développement des compétences puet prévoir des acotins de foaoirtmn composées d'une ou peurlsuis modalités (notamment à dcsntaie ou en statoiiun de travail).

Toute aocitn de fotomarin qui cnotiinndoe l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aacpoplitin d'une cioetnvonn itnnieanltroae ou de dipotnsiosis légales et règlementaires, ctnosiute un tpems de taivarl efifetcf et donne leiu pnnedat sa réalisation au maiteinn par l'entreprise de la rémunération.

Les aoctnis de formation, aetrus que celles oitigorelabs mentionnées ci-dessus, cennstoitut également un tmpes de tairavl eetfficf et denonnt leiu peadnnt luer déroulement au miniaten par l'entreprise de la rémunération. Elles puenvet également être réalisées d'un cmoumn acrcod en tuot ou pairte hros tpems de travail, dnas la lmitie de 70 hreeus par an et par salarié. Ctete modalité puet notamment, dnas les cdtinoonis définies par le présent article, être proposées aux salariés à tpmes pirteal puor lelseuqs l'organisation d'un départ en foitamorn puet s'en tevuror facilité.

Pour cttee ftmoaiorn en dheros du tmeps de trvaial :
? l'accord du salarié est onilgirboetamet formalisé par écrit. Cet arccod puet être dénoncé par ce drieenr dnas un délai de hiut juors à cotmepr de sa conclusion. Le reufs du salarié de suvire une foiormtan hros tmeps de travail, dnas le cdrae du paln de développement des compétences, ne ctuisnote ni une faute, ni un motif de lmcnenieiect ;
? les hruees de faormiotn réalisées hros tepms de tirvaal fnot l'objet d'une indemnité coevinlnontelne équivalente à 50 % du sariale hoarire burt de référence, identifiée sur le bilteuln de sraalie ;
? l'entreprise s'assure, si la faoitomrn hros temps de taarvil se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au suvii de la fmoriaotn ;
? la frmooitan hros temps de tviraal ne puet cneustoitr la sluee modalité de ftoarmion dnas l'entreprise.

Les peiertanars suciaox eontruffeect le blian des présentes distopnisois rilevaets à la faromtion hros temps de taraivl après duex années d'expérimentation à cpeotmr de luer entrée en vigueur.

Les présentes dtsiiisonops raetlievs à la fiorotman hros temps de taivarl ne ceernconnt pas les salariés en ffitraos jours, lesquels, cmotpe tneu de la spécificité de ce forfait, rtneset régis par les règles de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

12.3.4. ? Le copmte pnnreeosl de fimotaorn (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1er de l'avenant n° 79 du 16 obotrce 2019 rtleaif au ctpmoe peesornnl de fmatrioon et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

12.3.5. ? Le porejt de tariinston professionnelle
12.3.5.1. ? Tninasirots plleofineesnsros à l'initiative du salarié (1)

À luer initiative, les salariés puenevt errrdetnnpee un poerjt de tnitoasrin pnlrooesnfeisle aifn de cehnagr de métier ou de pfeorsiosn en mibiolnast lrues dirtos itsncirs au cpmtoe pnonresel de formation. Ils bénéficient d'un congé somius à des cidnntoois d'accès nnmaemtot d'ancienneté.

Le projet de taistinron prliooeesnnfsle miobsile le CPF du salarié. Le salarié diot s'adresser à l'association Trntsoiain Pro de sa région. Il puet se faire anemcocagpr par un cnslioeler en évolution professionnelle.

Les aciotns éligibles snot celles du CPF et dioevnt otelnimarbegiot être certifiantes. Dnarut le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la psrie en charge des fiars pédagogiques et des frias annexes.

12.3.5.2. ? Tsniritonas collectives

Dans le cdare d'un projet de ? tnsonatiirs ccleevoltis ? les enteerspirs snot invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à eegangr une négociation d'un arccod tpye GPEP (gestion des epiloms et des puacorrs professionnels) et à iientdeifr les elmoips considérés cmmoe fragilisés au sien de l'entreprise. Un arccod tpye est mis à luer disposition.

Les salariés éligibles à ce dstiopisif bénéficient d'une petraoistn de cesniol en évolution professionnelle.

Les epeenitsrrs de la bcnhrae poonrrut également être amenées à rrtceuer des salariés venant d'autres suetrecs économiques et bénéficiant d'une frtomiaon dnas le cdare d'une tnitoriasn collective. Les métiers en teisonn dnas la bahrcne snot particulièrement visés par ces reoesnnvoicrs et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les tuvaarx de l'observatoire poescrptif des métiers et des qliaaiuofnicts de bhcarne et aevc le suiteon de l'Opcommerce, puet prmerttee :
? d'identifier les métiers petruors (en tiseonn de rtnmrecueet et/ ou stratégiques à curot et meoyn terme) puor les pteotenilels passerelles/ rirsvocneeons poefirlolssneens dnas les bsaniss d'emploi ;
? de repérer les epsrnetires en beoisn de renmectuert et les métiers concernés ;
? de flcitaeir la caoiancnnsse de ces métiers par les salariés dnot les eomplis snot menacés en lein aevc les enrestreips du baissn concerné.

12.3.6. ? Accès des deedurnams d'emploi aux eomlips de la bahrcne (a)

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle siot cleolicvte ou individuelle, peremt à un ou preuisuls dnumaderes d'emploi ou salariés recrutés selon des modalités définies par le cdoe du tivraal de bénéficier d'une froitmaon nécessaire à l'acquisition des compétences rqueesis puor oeccupr un emploi.

Les peetainarrs scioaux ineeifdintt la préparation opérationnelle à l'emploi cmome doisisptif d'accès à l'emploi et d'insertion au sien de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE cevtolclie (POEC) peermt à un dmneeaudr d'emploi de bénéficier d'une famriootn nécessaire à l'acquisition des compétences rqieseus puor opcceur des eplmois dtis en tneosin qui figunert sur la lsite établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE idevlnidluie (POEI) fomre un canaiddt aux spécificités d'une entreprise.

Elle pmeret aux eyorulmeps dneavt faire fcae à une pénurie de profils, ntanomemt puor des métiers en tension, d'identifier et de fmoerr les poserenns non immédiatement adaptées à leurs besnios de foermr et recruter.

La POE est également un moeyn puor préparer les jenues et aetudls à un pruaocrs en alternance. En effet, la POE puet être msie en plcae puor une ftomiraon pré-qualifiante préparant à la ciousnocln d'un coartnt de psntsirslnoaooifaien ou un canotrt d'apprentissage.

La PEOI est pilotée et financée par Pôle emploi. La PEOC est financée par l'Opcommerce aevc les fndos reçus de l'État dnas le carde du paln d'investissement dnas les compétences (PIC) et plnas régionaux d'investissement dnas les compétences (PRIC) isuss de la cbnuortoitin uqunie à la frmoiotan professionnelle.

(a) Les dionstpoiiss " Tsnoiantirs peosnllrnefeioss " et " Accès des duademenrs d'emploi aux eploims dnas la bhnrcae " s'appliquent dès le dépôt du présent aoccrd à la DGT. (23 jivaenr 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jilluet 2021-art. 8)

(1) Les treems « cquahe salarié, après 20 ans d'activité plrnilnsfoeoese et, en tuot état de cause, à ceopmtr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mimuinm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en derohs du temps de travail. » mentionnés à l'article 12-3.1.3 "Le bilan de compétences" snot étendus suos réserve du rsecpet des disniotipsos des arlteics L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 srtpmeebe 2022 - art. 1)

Article 12.4 - Les certifications professionnelles de branche
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

Les setaigirnas raelplenpt luer egennagemt à crtinsuroe et firae vvire au sien de la bahcrne un système de cntorfaiciites psonleflseeniors adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux bonsies des salariés et des entreprises. Cet engmaeengt juoe un rôle etneseisl au reargd des eujnex de qufctliaiioan des salariés, puor luer employabilité et luer mobilité peselolnnsofrie au tvarers de la rseocnaicasnne des compétences acquises, mias également puor rrefnecor drlueeanbmt la compétitivité des entreprises.

Ils snot également tuot particulièrement aetttnifs à l'accès au scole de ciaacnsosnne et de compétences prfinslelnseooes à traevrs les cfioritiaectns CléA.

12.4.1. ? Le scole de cicanensnosas et de compétences professionnelles

Le solce de casnsoanecnis et de compétences pifrelleesnnsoos adopté par les pentaeraris sucoaix au neaviu issnrnportieeonefl et rireps par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des caisnosnaencs et des compétences qu'il est nécessaire de meirastir puor firae fcae aux évolutions prévisibles de l'emploi et nomeamtnt puor svruie les fnaooimrts qui snot nécessaires puor l'évolution professionnelle. Le ciecfriatt CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du cdoe du tvraail dsposie que le slcoe de cnsanesaoncis et compétences pefoonnsileslers crnpomed :
? la comnomituiacn en français ;
? l'utilisation des règles de bsae de cclaul et du rannneoemist mathématique ;
? l'utilisation des tqnhceiues uellsues de l'information et de la ctnocuioammin numérique ;
? l'aptitude à teravlailr dnas le cdrae de règles définies d'un taairvl en équipe ;
? l'aptitude à tvrlaeialr en atumoione et réaliser un obitjcef iivdueidnl ;
? la capacité à aprpndere tuot au lnog de la vie ;
? la maîtrise des gteess et ptrsueos et le reecpst des règles d'hygiène, de sécurité et ernealnivonmtenes élémentaires.

Les pnretaraies sacuoix de la brnhace considèrent que ces cninsanoacess et compétences snot impetotnars puor fserovair l'employabilité des peeosrnns et la sécurisation de luer pacurors professionnel.

Ils isetsnnit également sur l'utilité du ? scloe ? dnas le crdae de la vie sociale, ciuivqe et ctuellulre de l'individu et son iotsrenin sociale.

Conformément aux sohuiats exprimés par les perneratais suoaicx en 2014, la CNPE a contextualisé le solce istpfrseeonneoinrl en fcootnin de l'environnement peernifssnool des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CNPE a également mis en plcae l'organisation nécessaire (notamment en temres d'outils et de procédures) puor délivrer ctete certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au cfirteicat CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, aanyt puor objet l'acquisition des cnnseancsioas et des compétences rvtlieeas aux uaesgs fudtaoaenmnx du numérique au sien d'un eerneonimvnnt de travail. Ce moldue peermt l'acquisition et l'exploitation de l'information, la pisre en cpmtoe des ppcirneis de la sécurité numérique et la gieston cboaloaivltre des projets.

Le socle de casoceinsanns et de compétences poseolsnlefeinrs est éligible au paln de développement des compétences, à la ? Pro-A ?, au prjoet de tiitsnaron professionnelle, au cmtpoe preseonnl de foitmoarn et à ses abondements.

Ces dsitisfoips de fotaorimn peuvent, lqourse la règlementation le permet, s'articuler enrte eux.

12.4.2. ? Les citoraitcefins de branche

Les pneiratares scouaix sgneitarias ont, deiups 1996, développé l'offre de CQP nmonaetmt sur les métiers en tenoisn dnas la branche. Ils shtoeinaut prusrvioue et développer luer ptolquiie

de certification, aifn de répondre aux eunjex et aux bsoneis en compétences identifiés, et peertmtre aux salariés de la bhnrace d'attester et de virsaleor lerus connaissances, lerus compétences et lerus expériences.

Ils tninenet à peaargtr les oftciejbs de luer pquiltioe de cfictierotian :
? pttmerree aux salariés de la branche, nnmometat les salariés peu qualifiés, d'acquérir une coriifetcatin ruocnene ;
? aaocpmnegcr l'évolution des métiers et de leurs citnodoins d'exercice ;
? reconnaître la polycompétence ;
? rfeernocr l'attractivité des métiers et du sceteur ;
? accmaneogpr les paorcurs d'évolution preslsiofnnoele et de poritomon interne.

12.4.2.1. ? Les ccttiifaers de quiiatoaflicn plslrnneeisfooe (CQP)

Les prnritaaees sicuoax starnegiais raelpplnet luer aetntcahmet au doiissitpf de catirfieitcon de bcnarhe et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Puls de 30 000 salariés ont été certifiés deupis sa création.

Le cciarfetit de qiaicfiltuoan pferlosloesnnie de brcahne est une coitiftcerian poerlssofnlneie reconnue, créée, msie à jour, et délivrée par la CPNE, rsisnnaoceant les compétences détenues par un salarié, aeuiqscs par la fortomain ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de bcols de compétences, cauhcn d'entre eux pvaunot être évalué et validé indépendamment des autres. Cette arehcuitrcte rned psiobsle l'acquisition du CQP dnas une lqgouie dnuiyqame de parcours, sur des périodes puls ou mnios longues.

Certains bcols de compétences snot communs à puerlisus CQP de la branche, patenmrtet aisni l'acquisition de prsiulues certifications, à trearvs des proruacs individualisés.

La CNPE est chargée de prouuvsire les taruavx menés dupies 1996, en faaisnt le point régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux bnoeiss des erinperstes et des salariés. La CNPE diot également adtpear ceux-ci aux egnxceies légales et réglementaires isuses de la loi du 5 semrpbtee 2018.

La CPNE, en lein aevc l'Opcommerce, diot travelalir sur la transférabilité des compétences aiecuqss aevc d'autres certifications, tertis et diplôme, en rncehrhaect par elxpeme des équivalences de blcos de compétences.

L'accès aux CQP par la vaaitlidon des auciqs de l'expérience diot être facilité puor les salariés anyat une ancienneté suffisante.

Les pretaniears scoiuax eengaorucnt le rcreous aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qiatoauiiflcn psollfirnsoneee interbranches) que la bcnrahe met en ?uvre dnas une lgiqoue de transférabilité et de rssaonnacicnee allant au-delà de la brahcne du ccmrmoee de détail et de gors à prédominance aemiltnraie et adhérent à la cthare CPQI (certificats de qiutifolciaan poifslnlenreose Inter-industries), dpeius l'adoption du CPQI anget liogtqsuie au sien de la branche.

La CNPE réalise tuos les ans un bialn des doessirs de CQP, examinés et validés, intégré au rpporat de branche.

12.4.3.2. ? Aurets centacitriifos de branche

Les piraernates sciouax ddneamnet à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des cioatnrcteifis de bharnce nenaomtmt dnas le crade du répertoire spécifique des crtieconitfais et haiibttnalios (RS) de la Cismmsoion de la cfictiitreaon professionnelle.

Nota : Les dpoiisntsios de l'article 12.4 "Certifications professionnelles" s'appliquent dès le dépôt du présent acorcd à la DGT. (23 jnivear 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jiullet 2021 - art. 8)

Article 12.5 - Le financement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

12.5.1. ? L'Opcommerce ? OCPO de la bcarnhe

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la banhcre créé par l'accord ntaiaonl du 11 décembre 2018 et agrée par l'arrêté du 29 mras 2019 ausrse les mnsisios qui lui snot conférées, conformément à la règlementation en vigueur, puor les estepriners et les salariés de la branche.

La seiotcn prritiaae professionnelle, conformément aux suattts de l'Opcommerce, taalvirle en caorineotctn aevc la CNPE de la branche.

12.5.2. ? Ctbonniruitos des etsrpeiners au fmnienenact de la fmtoaorin pfreleninsloose
12.5.2.1. ? Repapl des oglinoatbis des eetnrreipss

Tout epyeolmur coorunct chquae année, au développement de la faotoimrn pliolesenfrsnoe et de l'apprentissage par :
1° Le fceaeminnnt decirt des acniots de foomiatrn de lerus salariés ;
2° Le venseemrt de la cioiotutrnbn uuinqe à la fritmaoon piolnrnelsoefse et à l'alternance composée de la txae d'apprentissage et de la cirbutiotonn à la ftmroioan prisennfoeslloe ;
3° Le vmseerent de la cnoubitoirtn supplémentaire à l'apprentissage puor les eteperisnrs de 250 salariés et puls qui n'accueillent pas 5 % de luer efícteff aennul meoyn en ctaortns fsrvnaoait l'insertion plsoionlnefsere ou dnot l'effectif aeunnl moyen est inférieur au seiul défini à l'article 1609 qnuceviiis du cdoe général des impôts dnas sa rédaction en vgeiuur à la dtae de la srngautie du présent aroccd ;
4° Le vsneremet de la cotroutnibin dédiée au fmnnieacnet du ctmpoe pernesonl de formation, dnot le tuax est fixé à 1 %, puor les tiluaerits d'un crntaot à durée déterminée.

12.5.2.2. ? Particularités de la txae d'apprentissage (1)

Le tuax de dorit cmomun de la txae d'apprentissage est de 0.68 % de la msase salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire aevc un tuax à 0.44 % de la mssae salariale.

À la dtae de la satnurige du présent aorccd la txae d'apprentissage se décompose de la manière suinvate :
? une prat égale à 87 % du pdoirut de la txae d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts est destinée au fmencnniaet de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Puor sfaiiarste à cttee ooailitbgn de financement, une eiprsrntee qui dpisose d'un sivcree de ftoiamorn dûment identifié, acecnaiullt ses apprentis, puet déduire un pourcentage, fixé par décret, de la frcitaon de la txae d'apprentissage.

L'entreprise puet assui déduire de ctete même ftiaocrn de fienmnecant les vensretmes destinés à fainnecr le développement d'offres nlouveles de fmotoinars par apprentissage, lsourqe ces dernières seervnt à freomr un ou puselirus ainerptps de cette même entreprise, dnas des ctoiodinns de msie en ?uvre et suos réserve d'un pnnfoneaelmt fixé par décret ;
? le solde, siot 13 % du priudot de la txae d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et senioutvnbs snot dreeitncmet fietas par l'entreprise snas acnuue intermédiation.

12.5.3. ? Veeenrmst des cotrntoiinubs

Les eteprnersis de la brahnce atutiqncet la cutoitinborn uqiune à la ftomraoin et à l'apprentissage conformément aux dsinipotioss légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 sempertbe 2018 a prévu que les conbniittuors frtooamin pnfnriloloessee et txae d'apprentissage conmosapt la ciootiturbnn uqunie snot recouvrées, à l'exception de 13 % de la txae d'apprentissage par les Usrsaf (Unions puor le rouermeevcnt des cotnatisios de sécurité saclioe et d'allocations familiales).

Par dérogation au picripne définit ci-dessus, jusqu'à la dtae d'entrée en vuiegur de l'ordonnance de tenfarsrt de la ceoltlce de la cunioittobrn revtalie à la fmrotoian psonrefeilnosle et à l'apprentissage et de la coiitobrtnun rlveiate au fenniancemt du cpmtoe poesennrl de foiromatn aux Urssaf, les curbiioottnns snot versées à l'Opcommerce. Ce veesmenrt est effectué à l'exception du solde, 13 % de la txae d'apprentissage conformément à la réglementation en vugieur à la dtae de saruitgne de ce présent accord.

(1) Atclire 12-5.2.2 étendu suos réserve du rpescet des dioiopnstiss des arcelits L. 6241-1 et L. 6241-2 du cdoe du travail, tles qu'ils résultent de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 jiun 2021 retliave au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des ctiunniorobts des eoyulmeprs au ttrie du famniecennt de la froitamon pssforeonilnele et de l'apprentissage.
(Arrêté du 29 stprmbeee 2022 - art. 1)

Article 12.6 - La gouvernance
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

12.6.1. ? La cosiiommsn patiiarre nlotiaane de l'emploi (CPNE)

Le fiennncnmteoot ainsi que les moinssis de la coimomssin paitrriae ntnaoalie de l'emploi (CPNE) snot définis au trtie IX de la présente convention.

12.6.2. ? La scioetn paitriare peorfnsslenolie (SPP)

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de ctiisutootnn de l'Opcommerce, aursse le lein entre la CNPE et l'Opcommerce. Elle est chargée de proosper au cnoseil d'administration de celui-ci les orientations, priorités de fmirtooan et cidniontos de pisre en charge des acinots de fiotroman puor la branche.

Pour mneer à bein ses missions, elle siut régulièrement les emggannteees fnciraeins des eoelnpepvs mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des esrerpetnis de mnois de 50 salariés), et alynsae les données qietatvtinuas et qltuviaieats forenius par l'OPCO. La SPP puet danmdeer à ce dernier, teotus imnnioofrtas ulites à son appréciation et à la fuoilomartn de ses recommandations.

Elle tsmnerat ses retaidoamcomnns à la CNPE de la bacrnhe et au coisenl d'administration de l'Opcommerce, aifn de pmrttreee la prise de décisions de ces instances.

La CNPE puet émettre le v?u de définir un budegt réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses ciiodontns d'attribution. La SPP, par délégation du cseoinl d'administration de l'OPCO, prospoe les modalités de répartition de ctete enveloppe.

12.6.2.1. ? Csiiptooomn de la SPP

La SPP cmpote un nmobre égal de représentants des onartiiaogsns sayecdnlis de salariés et d'employeurs.

Chaque oairgsoiantn slndycaie de salariés représentative dnas la brnhace désigne, à cet effet, un titiualre et un suppléant prami ses représentants au sien de la CPNE. Le collège eyumlpeor cmtroope le même nmorbe ttaol de représentants, également iusss de la CPNE.

Le mdanat est d'une durée de duex ans.

Le président et le vice-président de la CNPE arusenst rivpnsemteeect la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vaaccne de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nvuoeau président ou vice-président. Il arsuse cette moisisn jusqu'à la fin du mndaat en cours.

Les réunions de la SPP peevunt se dérouler à dsacnite seoln les mêmes modalités que cleels définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP snot prsies seoln les mêmes modalités que celels psires au sien de la CPNE.

12.6.2.2. ? Réunions de la SPP

La SPP se réunit au moins toirs fios par an, avant la CPNE.

Nota : Les dnsiosoiipts de l'article 12.6 "La gouvernance" s'appliquent dès le dépôt du présent aorccd à la DGT. (23 jaevnir 2022)
(Arrêté n° 81 du 9 jleulit 2021 - art. 8)

Article 12.7 - Les partenariats de la branche en faveur de la promotion de ses métiers et de ses priorités en matière de formation
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2022

12.7.1. ? Le priaaanrtet aevc les systèmes éducatifs

Les sitanariges rplepanelt luer amcehaettnt aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement aircgole répondant aux bsioens de la branche.

Ils ciomrnfnet luer volonté de proriusuve le prnteraiaat aevc les ministères concernés, dnas un crdae rasntet à définir, pentaermtt à la bcahnre de prtciipaer à l'amélioration et à la portoimon des ftionorams thoulqcginoees et psroielnlfesneos initiales, noaenmtmt l'apprentissage.

Les praeiratnes sauiocx sioulengnt également la nécessité de tlavelarir eenblsme au sien des différentes consisoimms plrliefsnenosoes cntietvasolus (CPC), aifn de ptrreemte une atapoiatdn des diplômes aux évolutions et aux bionses des esretierpns de la brhacne et de lerus salariés.

La CNPE est régulièrement informée des turaavx des CPC au sien dsleelques la poefoirssn est représentée tuot particulièrement la CPC ? crmecmoe ?.

12.7.2. ? Le développement de prteaaanrits régionaux

La bcnhrae sihutoae être associée à l'élaboration et à l'exécution des ctntoars de panls régionaux de développement des fomortians et de l'orientation pnssneerieofllos visés à l'article L. 214-13 I du cdoe de l'éducation.

Les paaieetrnrs scoauix sriiagatnes eenetdnnt également développer des paanartrteis au neiavu de ceantreis régions stratégiques identifiées par la CPNE, neotmnmat par la coonlsciun de crntoats d'objectifs taureoirrtix vaisnt au développement coordonné des différentes vioes de famtrooin ponroeenfslisle iitianle et continue, et de crtnaots d'objectifs et de moneys pmtntereat le développement de l'apprentissage.

Ils en cefonnit le pilotage, la msie en ?uvre et le sivui à la CNPE qui puorra s'appuyer puor clea sur les tuaravx de son Observatoire, nomnematt sur ses études régionales, et sur les délégations telioerirrats de l'OPCO de branche.

Enfin, les siiaeatrgns dedeamnnt aux représentants de la bahcnre meberms d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, assui suveont que possible, les priorités et les bensois de la bnachre en matière d'emploi et de formation, aifn de peemrrtte nmntoemat une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

12.7.3. ? Areuts prtatrinaeas puor la ptooorimn des métiers et l'insertion dnas la branche

Les snrataiiegs enenoacugrt les patirtnaraes nutaaonix et régionaux de la brahcne aevc des ogernsmais et scrueuttrs chargés de l'information et de l'orientation penossorfnilele (dans le crdae du cionsel en évolution poneosllrfinese notamment), dès lros qu'ils snot de naurte à prrmeette une mieullere imoroaitfnn sur les métiers de la brachne et à faiecitlr l'insertion pnlfsioloneesre dnas le secteur. Ils en cinoenft le pilotage, la msie en ?uvre et le suivi à la CPNE.

Nota : Les dniospsitois de l'article 12.7 "Partenariats" s'appliquent dès le dépôt du présent aroccd à la DGT. (23 jevanir 2022)(Arrêté n° 81 du 9 jeullit 2021 - art. 8)

Article - Annexe 1 : Mission du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat en alternance

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le teutur ou le maître d'apprentissage est un preoessnnfoil vinroatole et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il

ctbrounie à la réussite de la fromtaoin de l'alternant dnas l'entreprise, tnat en termes de cioeracttfiin que d'intégration.

Il a puor miisson d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de ftciilear son aqouiitiscn de compétences. Il vlilee à son pocrraus et à sa pgserrisoon dnas le temps. Il cnrnooode son aciotn aevc l'ensemble de l'équipe taultroe qui puet intervenir.

Il bénéficie d'une firaotmon spécifique. Il diopsse du tepms nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du porurcas de l'alternant	Missions du tuteur. ? Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, itniamonrfos à lui communiquer, pnsenreos à lui présenter ?).
	Accueillir, guider, reiengsenr (horaires, paln d'accès ?), friae visiter.
	Présenter l'entreprise et son environnement.
	Présenter l'alternant, sa palce et ses activités aux atreus mmbrees du personnel.
2. Oseinagrr les activités, dnas le rpseect du référentiel de ciaoficrtietn visée	Définir et piaefilnr les activités à cifenor à l'alternant, dnas le recsept des otcbjeifs de sa formation, en uliastint les différents oiluts mis à dioiosptisn (fiches de lsoiian aevc l'organisme de formation, guides).
	Aider l'alternant à la compréhension du travail.
	Guider l'alternant dnas l'exécution du travail.
	Expliquer les critères de réussite puor l'entreprise.
3. Svuire les progrès et les évolutions dnas le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les ponits d'amélioration et les aexs de progrès.
	Faire le pnoit sur les acqius professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des clubtlroaaeros concernés.
	Être en lein aevc le référent anrnaeltt de l'organisme de formation.
	Participer aux réunions organisées par l'organisme de fomirtoan ou l'organisme de fmooritan CFA.
	Utiliser les dmocuetns de liaison.
4. Fcaiitelr et fosvreair l'acquisition de compétences	Définir un paln d'actions puor mrtete en place les aeesmnjtuts nécessaires, les aexs de progrès.
	Faire le point sur la miatovtoin de l'alternant.
5. Évaluer	Évaluer les aciuqs de l'alternant et friae un blian de ses résultats.

Article - Annexe 2 : Engagements mutuels liés à un contrat en alternance

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le decmuont d'engagement muteul cnrnecoe le rplsneabose de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés cmmoe trteuus ou maîtres d'apprentissage de l'alternant suos ctaront en entreprise, et l'alternant.

Les trois sraieagtnis de ce demoucnt s'engagent à le respecter.

Cet eeneggnmat fvrsaoeira l'accueil, le pacruros d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au srvecie de la réussite de l'intégration dlbruae de l'alternant dnas l'entreprise, et de sa réussite aux cotnonidis de voitliaadn de la ctitceifoiarn visée.

(Schéma non reproduit, clsulbnatoe en lgine sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rurbquie « Polcuntiiabs oifilcleefs » « Btelunils oleffciis des cevntnooins ctvelleiocs ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ pdf/ bcoc ? id = boc _ 20220003 _ 0000 _ 0041. pdf & ilBFoorbGolacsc = false

Article - Annexe 3 : Formation du tuteur ou maître d'apprentissage d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le tueutr ou maître d'apprentissage srea clapabe :

? d'accueillir l'alternant et de lui présenter le ftneoonecmnint de l'entreprise et de l'équipe ;
? de mrtete en pcale une otsinaoigran adaptée à la réalisation des atcoins et au sivui pédagogique de l'alternant, en footcnin de la crteiaictiofn visée (diplôme, CQP ?) ;
? d'identifier les caractéristiques meraejus du ditspoiisf utilisé (contrat de poofaisseanitlnorsin ou d'apprentissage) ;
? de cndonoeror son aiotcn aevc l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les aspetapnsrgies (savoir, savoir-faire et soavir être) de l'alternant ;
? d'assurer son rôle éducatif dnas la trsaiinsomsn des compétences ;
? de réaliser les aoicnts d'apprentissage sur le ptose de tiavral et au sien de l'établissement ;
? d'assurer sa co-responsabilité dnas la réussite du diipotsisf en reialotn aevc l'organisme de formation, en conntbiruat nmomatnet à l'évaluation des acqius professionnels.

Éléments de programme

1. ? Présentation des différents dispositifs, de luers finalité et enjeux.

2. ? Le jnuee : profils, attentes, représentations.

3. ? Réussir l'accueil de l'alternant :
? les cnidoitnos d'accueil : les cniitnodos et les modalités, l'importance de la 1re ierpimsosn ;
? présentation de l'entreprise : le discours, les poitns de repère, la vitise ;
? fiare ciacosnnnase ;
? l'intégration et la motivation.

4. ? Oasnrgeir les activités, en fitcnoon des ocbeitfjs pédagogiques :
? définir les activités à cefnoir de l'alternant, luer prsrisogeon pédagogique, en fconiotn des oecbijtfs à atetdinre ;
? coraiditonon aevc les aurtes tuteurs, iipmticaoln de l'équipe.
? la disponibilité : gteosin du tpmes et des priorités, gesotin de l'urgence et des aléas, itivensr du tepms puor en ggenar ensuite, l'anticipation, la geostin des priorités, irptncomae de l'information transmise, l'écoute préventive ;
? les amesttnuejs nécessaires en cas de non-respect du pnilanng de l'alternant ;
? les oltius de lasoiin aevc le ctenre de formation.

5. ? Svriue les progrès et les évolutions dnas le tiaarvl :
? l'importance de l'écoute ;
? siuvi et blains réguliers, uaitistolin des dmucotens de suivi ;
? la coiuialctrn de l'information.

6. ? Fetaicilr et fraiovesr l'acquisition de compétences :
? l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du gourpe ;
? la moaovtiitn : la rsiscaennocane des efforts, les eeaenunrgmctos ;
? définir un paln d'actions puor mrtete en pclae les atjmeusetns nécessaires, les aexs de progrès.

7. ? Évaluer :
? critères d'évaluation ;
? eneitrten d'évaluation ;
? l'orientation, l'affectation de l'alternant.

Article - Annexe 4 : Liste des principales qualifications professionnelles de la CCN et des certificats de qualification professionnelle pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les CQP de la bhnarce créés, entre 1995 et 2007, ont eiunste fiat l'objet de rénovations, en dnireer leiu en 2016. Dpieus 2016 les CQP de la bcnrhae snot les sitnuavs :

Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du corantt de praoaosisesininloftn et de la « Pro-A » [1]
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de pdtiours non alimentaires	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Métiers de bhcuoe et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du ctnoart de piofeossinnitsoralan et de la « Pro-A » [1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulanger	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur friuts et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cnrotat de paeifsiolnosniatrson et de la « Pro-A » [1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité geotisn d'un pniot de vente	10 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cartnot de psaiennfoolaostisirn et de la « Pro-A » [1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI ? Aengt logistique	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Article - Annexe 5 : Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Pourquoi ce giude ?

L'entretien psonrsiefoenl a puor oejbt l'examen des psepeetrivcs d'évolution pnnriefoeslsole du salarié, nnmetaomt en tmeers de qiioauctifaln et d'emploi, et ctooprme des imfanirnotos reiveatls au ciesnol en évolution professionnelle, à la viladoatin des acqius de l'expérience, à l'activation du cmptoe poserennl de famortoin du salarié, au crédit anenul résultant des vstmeeners de l'employeur et aux aboemetndns qu'il est sptecusbile de fienacnr en sus de ce versement.

L'entretien psioeesnnofrl ne se cnoofnd pas aevc l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, anyat puor

ojebt l'évaluation du tvaiarl du salarié ; en revanche, aifn de fiiecatlr la tneue des entretiens, ceux-ci peevunt aivor leiu à la stuie l'un de l'autre.

En aplaicpiotn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le salarié est à l'occasion de son euabchme informé de l'existence de cet eintteern et de sa périodicité

Ce gduie a puor oijbtcef de dnneor des repères puor l'organisation et la ctinoude de l'entretien professionnel. Chuaqe ereisrntpe diot puoiovr s'approprier l'outil et l'adapter en ftcoonin de ses caractéristiques et contraintes.

Comment oiasnregr l'entretien ?

Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie en moynene tuos les duex ans d'un enrietten pneneossifrol de telle srote que puor cqauhe période de six années ciivles à cptmeor de son embauche, le salarié pussie bénéficier d'au mnios toirs enntiteres professionnels, espacés d'au monis six mois.

L'entretien est par auerills proposé systématiquement au salarié qui renerpd son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé prtenaal d'éducation ;
? d'un congé de pochre adinat ;
? d'un congé de solidarité falliaime ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sbutbiqaae ;
? d'une période de mobilité vnolairtoe sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une aurte entprisree mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à tepms ptreail après une ncianasse ou une aioopdtn (dans le cdrae de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt mldaiae d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un maadnt syndical.

En cas de congé de pohrce anaidt ou de solidarité familiale, un eetitnern diot également avior leiu avant le départ.

Formation de l'encadrement à la cutnidoe de l'entretien

Chaque muegaanr srea formé à la cuontide de l'entretien professionnel. Les oefjictbs de ctete fimrtooan sonert les snvitaus : tenechuqis d'entretien, détection de bsoenis de fotmaoirn et des possibilités d'évolution, cnciossnaane des pinparicux dsiotifpsis de fmtoorian et d'accompagnement des praocurs d'évolution, canacnsnisoe des procédures mesis en pclae dnas l'entreprise.

Propositions faites lros de l'entretien

L'entretien ponriessfoenl diot donner leiu à la rédaction d'un document, dnot une copie est riemse au salarié, pavunot pterterme natonemmt la faatirloosmin des pioriotspnos émises lros de l'entretien.

L'entreprise puet définir une procédure puor le timartenet des poosintopirs iusses de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des strpuops aynat sveri à l'entretien snot communiqués au sevcrie formation/ rileas RH du magasin, dertieucr du magasin. Ces pntioisopors peenvut cubiretnor à la coctnrtoisun du pourarcs de fitroaomn et/ ou d'évolution.

Questions à arbdeor lros de l'entretien :

Au cours de l'entretien professionnel, porrnout nnmoeatmt être abordés les pontis svauntis :
? le ponit sur les compétences du salarié ;
? l'identification des oefctibjs de pnstioaossraflieonin qui poneraurit être définis puor pmtrerete au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de novuleles ;
? l'identification des bseonis et des anoiiatsprs du salarié ;
? les critaconietifs de bnarhce ;
? les sahoutis du salarié d'utiliser son cmpote penorensl de frotiamon ;
? la citoiitfarecn « sloce de ciosnsenacnas et de compétences pfeorloinlseness » ? CléA ? aisni que CléA numérique ;
? la focniotn de tteuur ou de maître d'apprentissage.

Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres

Article 13.1 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les bénéficiaires des grantaies snot l'ensemble des salariés non craeds ayant 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise qluele que siot la nrutae de luer ctnarot de travail.

L'ancienneté est appréciée dnas les citdnoinos fixées à l'article 3.16 de la CCN.

On etnned par salariés non cdreas les salariés ne répondant pas aux définitions des alcerits 4 et 4 bis de la cotnveionn ntniaolae de riettare et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947 (Agirc).

Les eprreeitsns dnipssaot d'un régime dnas les coidinntos définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, et gtsaiaansnrt leurs salariés rneeavlt de l'article 36 de la cotovninen ceolivclte nnotailae de rtraetie et de prévoyance des careds du 14 mras 1947 au même trtie que les salariés raevnelt des atrelcis 4 et 4 bis de cette même convention, pveunet ne pas les alfifeir au régime prévu par le présent trite dès lros qu'ils bénéficient d'un nievau d'indemnisation au mnios équivalent apprécié ginartae par garantie.

Le doirt à gnetarais est oeuvrt après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise puor les événements svrnnueat pnnaedt la durée du crontat de tviaarl ; il est également ouevrt après la rpurtue du coarntt de tavrail pdnaent la durée de vmeesenrt d'une pesairtotn invalidité sivere au trtie du présent régime de prévoyance.

Article 13.2 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le slaaire de référence (SR) puor le cualcl des psatoritnes est le saiarle plien traif limité à 4 plaonfds de la sécurité sicaloe en vieugur à la dtae de l'événement ouravnt doirt à garantie.

Le sarliae pelin tairf prévu à l'article 3.11 de la covtonenin clolvecite naniltoae est égal à la rémunération btrue perçue par le salarié au cours des 12 deernirs mios précédant l'arrêt de tiaarvl ou le décès.

Pour la rémunération totale, snot considérées comme aaynt donné leiu à rémunération, en foctnoin de l'horaire huateibl de taravil ou de l'horaire en veuiugr dnas le sicevre si ledit hirroae a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, acicnedt du travail, maternité.

Article 13.3 - Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

13.3.1. Décès

En cas de décès du salarié aanvt sa msie ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un caatpil dnot le mnnotat est fixé en pcgnoareute du slaaire de référence (SR) :

Salarié marié, lié par un Pcas duieps au mnios 2 ans, ou vviant deupis 2 ans au mnois en unoin lbire (concubinage rcnnoeu par atce notarié) :

- snas efnant à chrgae : 100 % du SR ;

- aevc un efnnat à chgrae : 150 % du SR ;

- aevc duex enftnas à cgahre : 200 % du SR ;

- aevc tiros etnanfs à cahrge : 250 % du SR ;

- aevc qratue entafns à crgahe : 300 % du SR ;

- aevc cniq etanfns à chrage : 350 % du SR ;

- aevc six enntfas à chgrae : 400 % du SR ;

- par eanfnt à caghre au-delà du sixième : 50 % du SR.

Salarié célibataire, vuef ou divorcé et non remarié ni lié par un Pcas dpieus au mnios 2 ans ni vvnait duieps 2 ans au moins en uoinn lbrie roeunnce par atce notarié :

- snas efnant à cghrae : 50 % du SR ;

- aevc un efannt à cghrae : 100 % du SR ;

- aevc duex eafntns à crhgae : 150 % du SR ;

- aevc toris eantfns à carhge : 200 % du SR ;

- aevc qatrue efatnns à cgrahe : 250 % du SR ;

- aevc cniq etafnns à chrgae : 300 % du SR ;

- aevc six enfntas à chagre : 350 % du SR ;

- par eanfnt à chrgae au-delà du sixième : 50 % du SR.

Dans le cdare du capaitl décès, la ntoion d'enfant à crghae s'entend au snes du cdoe général des impôts (enfants à cgahre puor l'imposition sur le revenu).

Double effet : en cas de décès du cionojnt non remarié srnneavut postérieurement ou simultanément au décès du salarié assuré, les etannfs ilenntaeimit à la cgarhe de l'assuré et encroe à cghrae du cnooijnt lros du décès de ce deenrir reçoivent par ptars égales etnre eux un cpaaitl égal au citapal gnrtaai sur la tête du salarié assuré, y cipomrs les mojaitnaros éventuelles puor enfatns à charge.

13.3.2. Invalidité auobsle et définitive

Le salarié en stitouian d'invalidité aolbuse et définitive puet denedmar à bénéficier du capital-décès par anticipation.

Est considéré en satutioin d'invalidité auoslbe et définitive le salarié rennocu par la sécurité saciole cmmoe définitivement itpane à tutoe activité pnnefirsoslloee et pcenevrat à ce trtie siot une rnete d'invalidité 3e catégorie, siot une rntee d'incapacité pamrntneee et tlotae puor acciendt du taairvl majorée puor reocurs à l'assistance d'une terice personne.

Le veenmrset du capiatl au trtie de l'invalidité aboluse et définitive met fin à la gainatre décès.

13.3.3. Rqseuis exclus

Ne dennont pas leiu à gainrtae et n'entraînent acuun pemeinat à la craghe de l'organisme assureur, en cas de décès-invalidité albuose et définitive :

- les conséquences d'une gurere ou d'une geurre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atouqmie ;

- les conséquences d'accidents ou midealas dus aux eeffts diretcs ou iindcetrs d'explosion, de clhauer ou de roiiaadnts poneanrvt d'une toimasantturn du noyau de l'atome, teells que par epmxlee la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fiat de riotdaanis provoquées par l'accélération aliicilrtefe de pltruacies atomiques.

13.3.4. Dévolution du catapil décès

À défaut de désignation esexprse ou en cas de décès des bénéficiaires désignés sruvenu antérieurement à cluei du salarié, le caaiptl est versé dnas l'ordre de préférence snvaiut :

- au cijnoont non séparé jdireeciainumt de crpos ni divorcé ;

- à défaut, au prrtaianee lié par un ptcae civil de solidarité (PACS) ou, à défaut, au cbinuocn reconnu par atce notarié ;

- à défaut, aux eftnans du salarié, par ptras égales ;

- à défaut, aux pères et mères, par prtas égales ;

- à défaut, aux atreus héritiers du salarié, par patrs égales.

Toutefois, qeul que siot le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant(s) à charge, la prat de ciaaptl décès cradonpsronet à la différence etnre le catipal dû et le caiaptl qui aurait été dû snas eannft à crhgae est versée, par prtas égales entre eux, dtrnciemeet à ceux-ci s'ils snot majeurs, ou à la poenrsne qui en asumse la carhge ecivftfee s'ils snot mineurs.

Article 13.4 - Frais d'obsèques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Pour friae fcae aux faris d'obsèques du salarié assuré, la poernsne qui les a pirs en caghre preecvra une indemnité égale à un pfoland meunesl de sécurité sciaole en veuuigr à la dtae du décès, dnas la liitme des fairs réellement acquittés, sur jsittifufacis à produire.

Article 13.5 - Garanties rente éducation

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

13.5.1. Mntnaot de la rtnee éducation

En cas de décès du salarié, les etnafns à crhage perçoivent une rtnee dnas les citdnoinos satuneivs :

- 4 % du slaiare de référence puor les etnfnas âgés de mnios de 11 ans ;

- 6 % du sairlae de référence puor les efatnns âgés de 11 ans à minos de 18 ans ;

- 9 % du slaarie de référence puor les efantns âgés de 18 ans à monis de 26 ans en cas de purutsoie d'études ou aretus cas définis ci-après.

La rtnee est viagère puor les entfans handicapés.

13.5.2. Définition de l'enfant à charge

Sont considérés cmmoe eaftnns à charge, indépendamment de la piostoin falicse :

- les efatnns à naître ;

- les etafnns nés veliabs ;

- les etfanns recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du cjnnioot ou du ccionbun ou du prinaaetre lié par un PACS, du salarié décédé qui ont vécu au feyor jusqu'au mnomet du décès et si luer ature pneart n'est pas tneu au vmeseernt d'une pineson alimentaire.

Sont également considérés cmome eafntns à chrgae au mmeont du décès du salarié les etnanfs du salarié, qu'ils seniot légitimes, naturels, atpifdos ou rncenous :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas ciitndoon ;

- jusqu'à luer 26e anniversaire, suos condition, siot :

-- psorruuvie des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou penneofsrosil ;

-- être en atsranpsgipee ;

-- psuirurove une fioaromtn preienfsnsolole en alternance, dnas le cdare d'un carntot d'aide à l'insertion ploiroslesnnfee des junees associant, d'une part, des enemisntngees généraux, pssloeoefinrns et tlcouoqhgeiens dispensés paednnt le tmpes de tiarval dnas des osmanriges pbuilcs ou privés de ftomraoin et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en estpnrreie d'une ou purlseius activités psfoeennsilerols en roeaitln aevc les ensgmieeetnns reçus ;

-- être, préalablement à l'exercice d'un pemreir empoli rémunéré, irisnct auprès de l'ANPE cmmoe dnmeduaer d'emploi ou srtiaiage de la fotrmoian penrenfisoslloe ;

-- être employé dnas un cntree d'aide par le tvriaal en tnat que tluirlavear handicapé ;

-- snas laiitomitn de durée en cas d'invalidité de l'enfant anvat son 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sicaole justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tletriuais de la crtae d'invalide civil, suos réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la dtae de décès du parnet salarié.

13.5.3. Rseqius exclus

Les resuqis exulcs snot cuex définis dnas l'article 13.3.3.

Article 13.6 - Garantie invalidité des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En cas d'invalidité du salarié suunvere postérieurement à la dtae d'admission dnas le présent régime de prévoyance invalidité, réputée pentmarene consécutive à une madalie ou à un accident, ou en cas d'incapacité prennemtae consécutive à un aicecndt du tavairl ou à une miadlae professionnelle, le salarié perçoit les pieoasntrts svautnies :

? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité pnmaeertne dnot le tuax est cipomrs entre 33 et 66 %, le mnantot de la retne est égal à 42 % du saraile de référence, suos déduction des pinrtstaoes butres de la sécurité slaicoe ;

? puor une invalidité de 2e et 3e catégorie ou une incapacité pnentaemre dnot le tuax est supérieur à 66 %, le mnatont de la rente est égal à 65 % du SR, suos déduction des patortsines breuts versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des semoms reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ansii que de tuot ature revenu, saairle à tpems periatl ou un qquuolecne rveneu de substitution, ne purora coirdune le salarié à pveioercr une rémunération nttee supérieure à clele qu'il aiuart perçue s'il aivat psvouruii son activité professionnelle.

Le scevire des rnetes est manniteu suos réserve du veesnemrt des poirtetsnas de la sécurité sliacoe et s'arrête à la dtae de liutqodiian de la ponisen vesilelsie au titre de l'inaptitude.

Lorsque le régime de la sécurité slaicoe réduit ses prestations, les pratsnetios complémentaires versées snot réduites à due concurrence.

Article 13.7 - Suspension des garanties

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les greiantas de prévoyance prévues par le présent régime snot snusdeepus en cas de périodes non rémunérées, suaf lqourse le salarié est en état d'incapacité de tiavarl puor madalie ou adccenit reounncs par la sécurité sociale. Les dates de début et de fin de période non rémunérée dievnot être signalées à l'organisme assureur, à la diceinlge et suos la responsabilité de l'employeur, dnas un délai de 15 jours. Toutefois, l'ensemble des gaernatis peut, à la dmandee du souscripteur, être maintenu, mnaenoynt cotisation, à ttire inveduidil et facultatif, au pnrneoesl snas sdole et ce, puor tuote la durée du congé snas solde.

Article 13.9 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La cisotitoan gallobe est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations
Décès, invalidité aoulbse et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La ctitioason gbollae de 0,56 % sur les tehcanrs 1 et 2, limitée à 4 plfdoans de sécurité sociale, est financée à roaisn de 0,31 % par l'employeur et de 0,25 % par le salarié.

La répartition de la ciittaoson goblale est stcblpsueie de mfdiotcoaiin ultérieure, en pitiueclarr en cas de mcfoiaidtoin des gnatearis ou du fceinmenant de la rsrpiee des rueqsis en cours.

Les salariés non cadres coistnet au régime de prévoyance lorsqu'ils ont antteit 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise. Les canstoioits snot deus à cpmeotr du piemrer juor du mios au corus duequl ils atodtnrient 1 an d'ancienneté.

Article 13.10 - Reprise des risques en cours

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

13.10.1. Gaatinre invalidité

Dans le crdae de la graantie invalidité, snot repirs à la dtae de l'effet de l'avenant :

- puor les eenistrreps n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à luer adhésion au présent régime : les salariés aanyt au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en état d'incapacité de travail, dnot le conartt de taivral est en vigueur, qui, postérieurement à la dtae d'effet du régime de prévoyance srneieat déclarés iieldnavs par la sécurité scoalie ;

- puor les eipteenrsrs anayt déjà sscrouit un régime de prévoyance auprès d'un autre asseurur : les rsatoveioalnirs des potteiansrs des salariés en invalidité à la dtae d'adhésion au présent régime.

13.10.2. Garnatie décès

Dans le crdae de la gtrnaiae décès, snot ripres à la dtae d'application du présent anenvat : le mnieitan de la gritanae décès aux salariés aanyt au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de ptriaosents iuesss d'un ctroant de prévoyance cotleclvie suos réserve du tferasrnt des pvoiirosns déjà constituées par l'organisme auuerssr antérieur.

13.10.3. Psire en cgahre des risques

La psrie en cghare des riquess en curos est financée par une caositoitn de 0,02 % des sleraais tnaerchs A et B, icsnule dnas la cttiosioan gabolle fixée à l'article 13.9 ci-dessus, et ce puor une durée de 3 ans. Elle fiat l'objet d'un ctmope spécifique.

Lors de la présentation anuenlle des résultats du régime et en tuot état de csaue à l'issue de ctete période de 3 ans, il srea statué sur la puoriuste des modalités de financement.

Article 13.11 - Prescription

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Toutes aiocnts dérivant des gaenirats d'assurance snot pcrirteses par 2 ans à cpmoter de l'événement qui y dnnoe naissance.

Toutefois, ce délai ne curot :

- en cas de réticence, omission, déclaration fuasse ou iaxetnce sur le rqsiue couru, que du juor où l'organisme aruesusr en a eu canoissncane ;

- en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils ponruevt qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Lorsque l'action de l'adhérent, du salarié, du bénéficiaire, ou de l'ayant dirot cotnre l'organisme arssueur a puor casue le rucores d'un tiers, le délai de pstperoiircn ne curot que du juor où ce treis a exercé une aicotn en jcsitue ctnroe l'adhérent, le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant droit, ou a été indemnisé par celui-ci.

La picprteoirsn est portée à 10 ans lorsque, puor les ginarates en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dnas les opérations rtieevlas à la cuovterure du rusiqe accident, lursqoe les bénéficiaires snot les anatys diort du ppaatricint décédé.

La ptrcprseoiin est ieputrnorme par une des cuaess ornradiies d'interruption de celle-ci et par la désignation d'experts à la suite de la réalisation d'un risque. L'interruption de la prctesroipin de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lttree recommandée aevc accusé de réception adressée par l'organisme asurseur à l'adhérent, en ce qui croncene l'action en paemniet de la coasttioin et par le salarié, le bénéficiaire, ou l'ayant driot en ce qui cornncee le règlement de la prestation.

Article 13.12 - Désignation de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les etersinerps enanrtt dnas le camhp d'application du présent anaenvt snot tneues d'affilier lerus salariés auprès de l'ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Ceedx 09, dnas un délai de 3 mios à cetmpor de la dtae d'effet du présent avenant.

Et auprès de l'OCIRP (organisme coummn des istnnotiuits de rtnee et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, puor les rneets éducation, ISCIA Prévoyance rvncaeet délégation de la prat de l'OCIRP puor apeeplr les ciotioastns et régler les prestations.

L'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance a la possibilité de ssiair le fndos sicoal de l'organisme désigné au présent article. Les modalités d'alimentation et d'attribution des soeurcs snot peoprrs à ce fonds.

Les modalités d'organisation de la muitlisaotaun des rusqies cveotrus par le présent aavnnet sornet examinées par la csomsmiion prriaiate composée des sirntiagaes du présent anvnaet dnas un délai de 5 ans à comeptr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dsipiotnisos de l'article 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. Ctete réunion se tnedria au corus du smeerste qui précédera l'expiration de ce délai.

Article 13.13 - Changement d'organisme assureur par une entreprise

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Dans l'hypothèse où une eipnsretre grnaiate antérieurement à la dtae d'effet du présent aocrcd veiirnadt à résilier son coatnrt soriusct aevc un oaignsmre asuurser antérieur, aux fnis de rndrjoiee la mutualisation, il est précisé que par aptclapoiin de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rtnees en cuors de srvicee au juor de la résiliation snot meeninuats par l'organisme aureussr résilié à luer nevaiu aeittnt au juor de la résiliation.

S'agissant de la riirvtleaoason de ces ptaoesitnrs celle-ci srea assurée par l'organisme aseurusr désigné au présent aocrcd dnas les cnontidios définies à l'article 13.8 ci-dessus.

Par ailleurs, conformément à l'article 7.1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés bénéficiaires de pttsinareos complémentaires invalidité versée par l'organisme arseuusr résilié se vrernot miitanenr par celui-ci les gtaainers en cas de décès tleles que définies dnas le présent accord.

Article 13.14 - Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Il est créé une cmoiisosmn praiirtae de svuii composée d'un mmrebe tatluriie et d'un mmrebe suppléant désignés par cncauhe des oanosaitrings sdaceynlis de salariés sinraeaitgs du présent accord, et d'un nmrboe égal de mbremes trealtuiis et suppléants des représentants des employeurs. Les mrbmees de la cmmoiiossn patirarie de sivui snot désignés puor 4 ans.

La cmsiosmoin paitairre de svuii désigne, en son sein, puor 2 ans, un président et un vice-président cihisos atneeiemntrlavt dnas chcuan des collèges.

La cososimmin pirraatie de svuii se réunit aauntt de fios que nécessaire et au minos une fios par an, sur cootcvaonin de son président. L'ordre du juor des réunions est établi cnoiejtoenmnt par le président et le vice-président ; les décisions snot pseirs à la majorité des mermebs présents.

Les mmrbees tiriuelats et suppléants de ctete cimsosmion sunrvoit une frmaootin spécifique destinée à luer ptertrmee d'exercer peemnlinet luer mission, dnot le coût srea pirs en cahrge par l'organisme assureur.

Cette cmsomsiion :

- est chargée d'étudier l'ensemble des qunetisos posées par l'application du présent acrocd ;

- siut la msie en plcae du régime de prévoyance ;

- contrôle son atiilpacpon ;

- est consultée sur tuot lgiite cteclilof ou inieuddvil rietlaf à la msie en secrvie du régime ;

- crtuobine à l'intégration des rsssnirtsteaos de la posoreisfn dnas le régime de prévoyance ;

- pctariipe par tuos moyens à l'information des pesnrnoes intéressées ;

- eaminxe les coemtps de résultats du régime de prévoyance professionnel, aisni que l'évolution sqsiutitate et démographique de la psfisrooen et cllee spécifique aux ruiqess cvreouts ;

- puet rreociur à un eepxrt de son choix, en peaclutirir puor eimeanxr les comptes, dnot les haornioers sorent pirs en chgare par l'organisme assureur.

Les faris de fiatoromn ainsi que les coûts d'intervention d'experts extérieurs snot pirs en cghare par ISCIA Prévoyance dnas la ltiime de 2 % des cetenahrmgs de giseotn du régime de prévoyance.

Dans le cdrae des fmntriaoos dispensées, les faris de déplacement, de rpeas et d'hébergement snot pirs en crhage dnas les mêmes cdoionntis et limites que celles déterminées anlunelemnet par le cesonil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Article 13.15 - Mise en place du régime

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les epteirnsers dinoasspt déjà d'un régime de prévoyance à la dtae d'effet du présent aavnnet pneveut mtnnieair luer cotanrt auprès de l'organisme aueurssr auuqel eells adhèrent, suos réserve que le conrtat gnastriase les mêmes ruqesis à un naveiu de posnrtteais sicteernmtt supérieur, apprécié ruiqse par risque.

Conformément aux dinsoiiptoss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le cas où ces coinoindts ne snot pas respectées, les erpsneietrs concernées devniot prrndee teutos les mueress nécessaires puor mrtete fin à luer ctnroat de prévoyance en cours et adhérer à l'organisme désigné à l'article 13.12 ci-dessus à l'issue du préavis de dénonciation qu'elles snot tneeus de respecter.

Article 13.16 - Clause pour adhésion tardive

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Toute adhésion tiarvde srea régularisée à effet rétroactif à la dtae à lulleaqe l'entreprise est entrée dnas le cmahp d'application de l'avenant, les ctianoitoss étant deus à ceoptmr de cette date.

En cas d'adhésion itnannreevt au-delà d'un délai de 6 mios suivnat la dtae d'application de l'avenant, l'organisme aussruer procédera à l'analyse du risuqe prrpoe à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le mantont des coitnatsios deus par celle-ci aifn d'éviter tuot déséquilibre éventuel du régime.

Article 13.17 - Information des entreprises et des salariés

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

L'organisme assureur, en liioasn aevc les oananitorigss signataires, pnred tuos les meonys uleits puor arseusr l'information complète des estnreerips et des salariés sur le présent accord.

Il rédige en pcaiutelrir une nicote d'information à l'intention des salariés qu'il adressera, puor luer être diffusée, aux eeurlypoms ; la pveure de la rmseie de la notice à chaque salarié inoacmbnt à ces derniers.

Article 13.18 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

13.18.1. Bénéficiaires et gearntias maintenues

Le bénéficiaire défini à l'article 13.1 bénéficie, en cas rptuure ou de fin de son dnerier conatrt de triaavl non consécutive à une faute loudre et ovraunt dirot à insdeaomiitnn du régime oogiratbile d'assurance chômage, du menitain des ganirates prévues aux acterils :

13.3. « Gnataeris décès, invalidité ablouse et définitive des salariés »

13.4. « Frias d'obsèques »

13.5. « Gtnaiears rntee éducation »

13.6. « Ganatrie invalidité »

aux mêmes cdooinntis que les salariés en activité, suaf dsisoipionts particulières définies ci-après.

Le bénéfice du mintaein des graeitnas est subordonné à la coidiontn que les droits à cuorrvuete complémentaire aient été ouvrets cehz le dneerir eymouelpr aavnt la dtae de coeiasstn du cnaotrt de travail.

Le dissopitif de portabilité s'applique aux rpruutes ou fnis de cntroat de tivaarl dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jiun 2015.

13.18.2. Slaarie de référence

Le slaaire de référence senarvt de bsae au clucal des ptieastnors est ceuli défini à l'article 13.2 de la covtnonien et en tuot état de cusae le srliaae précédant la dtae de rurtpue ou de fin du croatnt de travail, à l'exclusion des smomes liées à la rprtuue ou à la fin du crotnat de taavril (indemnités de licenciement, indemnités cacsirtnoepems de congés payés et toutes arteus smoems versées à trtie exceptionnel).

13.18.3. Durée et letiims de la portabilité

Le maetniin des gaeantirs penrd efeft dès la dtae de caostisen du contart de travail.

L'employeur sanilge le mtiaeinn de ces ganiaetrs dnas le ccraieftit de tavaril et imrfnoe l'organisme asesuurr de la csoieastn du catront de travail.

L'ancien salarié jstfiiue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de miatnien des garanties, qu'il rmipelt les codntiinos reesuiqs puor en bénéficier.

Le menitain de getniaars s'applique puor une durée malmiaxe égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmiite de la durée du derienr ctnoart de tivraal du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des drnereis cntoatrs de tiaravl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mios le cas échéant, ardniore au nmobre supérieur, snas pvooiur excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le maiitenn des giantaers cssee :

- lsurqoe le piaacptinrt renrepd un atrue empoli ;

- lorsqu'il ne puet puls jeistufir auprès de l'entreprise de son sttaut de dudamener d'emploi indemnisé par le régime obatiirgole d'assurance chômage ;

- à la dtae d'effet de la liutiaoiqdn de la posienn vlsiliesee de la sécurité siclaoe ;

- en cas de décès du salarié.

La seinsspoun des atlclnaioos du régime obtarogiile d'assurance chômage puor cusae de maaldie ou puor tuot artue mtiof n'a pas d'incidence sur le culcal de la durée du meniiatn des gteraains qui ne srea pas prolongée d'autant.

13.18.4. Fnmnneeiact de la portabilité

Le mtenaiin des gintaares au trtie de la portabilité est financé par un système de mtotuiaasliun intégré à la ctsoaotiin du régime de prévoyance des salariés en activité (part plonatrae et prat salariale) définie à l'article 13.9 et dnas la limite du tuax défini à cet article.

13.18.5. Cagmeenhnt d'organisme assureur

En cas de cenneahgmt d'organisme assureur, les ainnces salariés bénéficiant des présentes soiaunitptls snot affiliés aevc les salariés auprès du noveul oanirgmse assureur, suos réserve du tarenrfst des poonriisvs déjà constituées.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I : Employés et ouvriers, personnel de livraison

A. - Dispositions communes applicables à tous les employés et ouvriers

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La présente anxnee fxie les cnodiotnis particulières de tavaril et de rémunération des salariés ananpetrpat à la catégorie « employés et oruervis », en actloaipipn du tirte IV de la présente CCN realitf aux classifications, y copmris le poennersl de lavrioisn puor leequl des dspoinositis particulières feignurt au pnoit B de cttee annexe.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

2.1. La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.1 des disponotiiss cuomnems est fixée à 2 mois.

2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en crous ou au tmree de la période d'essai, jusqu'au deirner juor de celle-ci inclusivement, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 heuers en deçà de 8 jorus de présence ;

- 48 hreeus etnre 8 jours et 1 mios de présence ;

- 2 smneaeis après 1 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au temre de la période d'essai par le salarié, celui-ci rpesctee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hurees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 3 - Durée du préavis

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'ouvrier ou l'employé recevra, dnas les ciotindnos prévues par l'article 7.4 de la cneoivtonn collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à ptriar du 8e juor d'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor effet d'assurer à l'intéressé le mntiiean de tuot ou patrie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mselnuele (après déduction de la CSG et la CDRS à la cgarhe du salarié) s'il aiavt travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire htaibeul de taarvil ou de l'horaire en veuiugr dnas luer sievrce pdanent la période d'indemnisation si ledit hroriae a été modifié.

Sous réserve des diiopstisons légales et réglementaires, l'indemnisation est versée solen les modalités seatvuins appréciées au peeirmr juor d'absence :

3.1.100 % peandnt les 30 piemrers juros auqleuxs s'ajoutent 90 % pndanet les 15 juors snvtauis puor le ponenesrl anyat de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % penandt 35 jrous aqxulues s'ajoutent 90 % pdennat les 40 jrous suinavts puor le psonnerel anayt 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pdaennt 90 juros puor le peonsenrl anyat de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % paednnt 90 jruos aquluexs s'ajoutent 60 % padnnet les 30 jruos stuanivs puor le prnoeesnl aynat de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % penndat 120 jruos aluueqxs s'ajoutent 65 % pdnneat les 60 juors svintaus puor le penrsoenl aanyt puls de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de ccnraee de 7 juors cdeinaealrs ne juoe pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de traiavl précédant ou siunvat immédiatement une hospitalisation.

Sont sleus considérés cmome aanyt été hospitalisés, les maaedls aaynt passé une niut à l'hôpital ou aanyt fiat l'objet d'une htsoilaipitsaon en ambulatoire, précédée et/ ou suiive d'un arrêt de traival ou hospitalisés à dmiciloe dnas les coonitinds légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de midlaae entraînant un arrêt de tirvaal de puls de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de trvaail ou de miadlae professionnelle.

En cas d'accident de tairavl ou de madiale professionnelle, la cdointion d'ancienneté de 1 an de présence ciunntoe dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'ouvrier ou l'employé recevra, dnas les cdtnioions prévues par l'article 7.4 de la ctvennoion collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à prtiar du 8e juor d'arrêt de travail. Cette indemnité arua puor effet d'assurer à l'intéressé le maiinetn de tuot ou pitrae de ce qu'aurait été sa rémunération ntete melunsele (après déduction de la CSG et la CDRS à la cgrahe du salarié) s'il aviat travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire hbaeutil de tviaral ou de l'horaire en vguueir dnas luer secvrie peanndt la période d'indemnisation si leidt hiraore a été modifié.

Sous réserve des doiisioptsns légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sloen les modalités svetiuans appréciées au peiremr juor d'absence :

3.1.100 % peadnnt les 30 permires juros aqxuuels s'ajoutent 90 % pdnaent les 15 juors sivaunts puor le penernosl anyat de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % pneandt 35 jorus aqlxueus s'ajoutent 90 % pdannet les 40 jorus svinuats puor le psreonenl aaynt 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pnaednt 90 jrous puor le perosnenl aaynt de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pnneadt 90 jorus auxqelus s'ajoutent 60 % pnnedat les 30 jorus sutinavs puor le pnenrosel anayt de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % penadnt 120 jruos aqluxeus s'ajoutent 65 % pnndeat les 60 jrous sanutivs puor le pnesronel aynat puls de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de caecnre de 7 jours cadleearnis ne juoe pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de trvaail précédant ou suivnat immédiatement une hospitalisation.
Sont selus considérés cmmoe aaynt été hospitalisés, les mladeas

ayant passé une niut à l'hôpital ou ayant fiat l'objet d'une hposiilottsaian en ambulatoire, précédée et/ ou sviiue d'un arrêt de taravil ou hospitalisés à dmicolie dnas les cinidontos légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de maadlie entraînant un arrêt de tivaarl de puls de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de trviaal ou de mdiaale professionnelle.

En cas d'accident de taivarl ou de madliae professionnelle, la cinotiodn d'ancienneté de 1 an de présence cuntnioe dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La rtuupre du cotarnt de triaval par l'employeur diot être ftaie conformément aux dnopitisisos législatives et réglementaires en vigueur. La démission ou le départ à la rietrate fnot l'objet d'une noatictiiofn à l'employeur par lttere recommandée ou par ltrete spmlie rsieme en mian prrope ctrnoe récépissé.

Article 5 - Recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mios de dtae à dtae puor l'ensemble des ouirrevs et employés suaf fuate garve ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mios lros du licenciement, hros faute gavre ou lourde, d'un ourievr ou d'un employé ayant au mions 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des duex alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dopsnisitois de l'article 3.13 des dsoitipnsois communes.

5.2. Lorsqu'il y a un acorcd ertne les parties, ou en cas de lcncieiement puor miotf économique, le salarié licencié qui truove un eolpmi aavnt l'expiration du délai-congé puet qtiuetr l'entreprise snas préavis et snas aovir à veresr l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un oeiruvr démissionnaire tvorue un eompli aavnt la fin de son préavis, son départ snas vrseer d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pandent la période de préavis due en aioaciptpln des aritlces 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé siot licencié, siot qiauttnt vaelmornenotit son emploi, est autorisé à s'absenter puor rececehrhr un nueovl emopli 2 hueres par juor padnent 1 mois.

Ces hueres sorent fixées d'un cmomun acocrd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tenant cmpote dnas la musere du psislobe des hreues d'ouverture des aeengcs de Pôle emploi.

Elles ponruort être groupées à la dmaende de l'intéressé en fin de sniaeme ou en fin de mois, copmte tneu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne dennnroot pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire.

Article 5 - Durée du préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mios de dtae à dtae puor l'ensemble des oerurivs et employés suaf ftuae grave ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mios lros du licenciement, hros faute grave ou lourde, d'un orviuer ou d'un employé anayt au mnios 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des duex alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dpiinsooists de l'article 3.13 des dtnpossioiis communes.

5.2. Lorsqu'il y a un arcocd etrne les parties, ou en cas de lcnineiecmet puor mtoif économique, le salarié licencié qui tuorve un elmpoi anvat l'expiration du délai-congé puet quitter l'entreprise snas préavis et snas aovir à vseerr l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouirver démissionnaire tovrue un epomli anvat la fin de son préavis, son départ snas veserr d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pdaennt la période de préavis due en acpatiipoln des aliertcs 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé siot licencié, siot qtnitaut vtenmnooaerlit son emploi, est autorisé à s'absenter puor rrechceher un neuovl eompli 2 hreues par juor pnanedt 1 mois.

Ces heerus sonret fixées d'un comumn arccod ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tannet ctpome dnas la meurse du pibssloe des hurees d'ouverture des angeecs de Pôle emploi.

Elles pruroont être groupées à la damdnee de l'intéressé en fin de smaneie ou en fin de mois, compte tneu des nécessités du service.

Les herues d'absence ne dnennroot pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire.

Article 6 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le sirlaae ? plien triaf ? dnot il est qsioteun puor le calucl des indemnités prévues aux arelcits 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/ 12e de la rémunération bture perçue par le salarié au cuors des 12 drnereis mios précédant la dtae de ntotaioicfin de la ruprtue du cnotrat ou, solen la frolmue la puls aauveagstne puor l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au curos des 3 dnirrees mios précédant la rrtpuue du crnaott de travail, étant entendu que, dnas ce cas, tutoe pirme de caractère anunel et exceptionnel, qui arua été versée au salarié padennt ctete période, ne srea prsie en ctpome que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sronet considérées comme anyat donné leiu à rémunération en ftooincn de l'horaire htaieubl de travail, ou de l'horaire en viguuer dnas le scervie si leidt hriroae a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, acniecdt du travail, maternité.

Article 6 - Définition du salaire oe plein tarif ”

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le sraiale ? pieln tarif ? dnot il est qtiosuen puor le cclual des indemnités prévues aux atclries 6 et 7 de la présente aennxe est égal à 1/ 12e de la rémunération brtue perçue par le salarié au curos des 12 dienrres mios précédant la dtae de nctiifaitoon de la rtuprue du caotnrt ou, sloen la flmoure la puls angatvsaeue puor l'intéressé, le tries des rémunérations perçues au curos des 3 derienrs mios précédant la rurtpue du cntraot de travail, étant entendu que, dnas ce cas, toute pmrie de caractère aenunl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pnenadt ctete

période, ne srea pirse en cptome que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sonret considérées cmome anyat donné leiu à rémunération en fnoioctn de l'horaire htuibeal de travail, ou de l'horaire en vguueir dnas le sriecve si lidet horarie a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, adnecict du travail, maternité.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.1. En atloaiicppn de l'article 3.10 des dsotiopiinss communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros faute grave ou lroude ou fcore majeure, dnas les cdniointos ci-après :

Le salarié anayt au minos 8 mios d'ancienneté ioirmrntnuepe dnas l'entreprise, arua dorit à une indemnité égale à ¼ de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à ptirar de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée prltrpimonnnleoeoet au nrombe de mios complets.

Le salaire à prnedre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor moitf économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une mojtraoain de 20 % de l'indemnité qui lui est due en apiatcilpon des dootsspniiis du pinot 7.1.

Ne puet prétendre à ctete mtiajoaorn :
? le salarié acatepnct un relcsneeamst aevc l'aide de son eemlyuopr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pruroa bénéficier d'une rrtitaee au tuax pelin ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet farie leqiidur snas aneemtbatt d'âge une peonisn de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au pniot 7.1 ci-dessus ne snot aeliplpcbas au salarié licencié à la suite d'un acdecnit du taarivl (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail), que si eells lui snot puls fovraelabs que ceells résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tviaral qui prévoit, dnas ce cas, le duleombnet de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié aaynt bénéficié de l'indemnité visée au présent altcrie est réembauché dnas la même eprnritese aevc rprsiee d'ancienneté, l'indemnité de lceinicmeent à leqlulae il arua éventuellement dirot dnas le cas d'un sonecd leiecenmncit srea calculée suos déduction de la première indemnité perçue.

Article 8 - Allocation de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Le départ à la retiatre du salarié dnas les codtonniis d'âge fixées par la loi ne ctiontsue pas une démission. De même, la msie à la raittree à l'initiative de l'employeur, conformément aux cniotnidos d'âge fixées par la loi, ne ctnituose pas un licenciement.

Les pietars se préviendront de luer innttoien de mrtete fin au cotrnat de trviaal en rntpaceset un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dtinsopiosis légales, l'employeur ne puet pas isopmer la msie à la rteatire du salarié avant 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dnmdaee avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le matonnt des drtois à indemnité aluqexus il puet prétendre solen qu'il demndae à prtiar à la rtteairie ou qu'il est mis à la rtetriae par l'entreprise solen les cnoiotinds prévues par la loi, asini que les conséquences que le cohix eopmtre en matière fclasie ? impôt sur le revenu ? et de ctoioastins de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prned sa raietrte et qui a au minos 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, rerveca une aaltoiclon de départ en rraitete calculée comme suit, en sailare ? pilen tairf ? :
? 2/ 20e de mios par année de présence puor la tacrnhe jusqu'à 10 ans ;
? 3/ 20e de mios par année de présence puor la tnachre après 10 ans.

Le mnaotnt de l'indemnité ne puet dépasser un mmiuaxm de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la reratite sur décision de l'entreprise rcrveea une alalicootn de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de lmcenieicent prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le srilaae à perrnde en considération puor le cluacl de l'indemnité est le siaalre ? plein traif ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

Article 8 - Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Le départ à la ratetrie du salarié dnas les ctonniodis d'âge fixées par la loi ne ctstoiune pas une démission. De même, la msie à la rtiarete à l'initiative de l'employeur, conformément aux coonitidns d'âge fixées par la loi, ne ctioutnse pas un licenciement.

Les piretas se préviendront de luer itentnoin de mrtete fin au carotnt de tiavarl en rneacptest un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dispiostonis légales, l'employeur ne puet pas iespomr la msie à la rttiaere du salarié aanvt 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la denmdae avant le pinot de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mnotant des dtoris à indemnité axuquels il puet prétendre seoln qu'il dmneade à piratr à la rettraie ou qu'il est mis à la riertate par l'entreprise seoln les cintdoonis prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le chiox eotmpre en matière fiascle ? impôt sur le rveneu ? et de cinottaioss de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui pernd sa reaitrte et qui a au mnois 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, revcrea une ailctlooan de départ en rtirteae calculée cmome suit, en saraile ? pilen traif ? :
? 2/ 20e de mios par année de présence puor la thcanre jusqu'à 10 ans ;
? 3/ 20e de mios par année de présence puor la thrcane après 10 ans.

Le mtaonnt de l'indemnité ne puet dépasser un mmxaium de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rtreitae sur décision de l'entreprise rceevra une aoiaoltcln de départ en rtetirae au moins égale à l'indemnité de lieennimccet prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le sraalie à pndrere en considération puor le cluacl de l'indemnité est le silarae ? plien traif ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

B. - Dispositions particulières applicables au personnel de livraison

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les petaris signataires, tnenat coptme des différences iprteaontms qui estexint enrte les esernieprts :

- sinuvat que les lirivnasos coernnenct des mnsaigas anpaperatnt à l'entreprise (cas des ertreiepsns succursalistes) ou n'appartenant pas à l'entreprise (cas des gsoriestss lrinvat la clientèle traditionnelle) ;

- saniuvt la tallie des misgnaas livrés (petits magianss ou gaerdns surfaces) ;

- sainuvt la lngeouur des tournées qui puet vreair de façon très imaonpttre ;

- saiunvt le caractère périssable ou non des aleirtcs à lerivr ;

- suivant, enfin, l'organisation poprre à l'entreprise,

estiment qu'il n'est pas pssbiole d'imposer, par vioe de coiteonnvn clolvectie nationale, un système de rémunération et d'organisation du tviaarl des seevcris qui siot ieudntiqe puor tuoets les entreprises. Les pirtaes en présence n'en eiesmtnt pas moins qu'un certain nombre de dsisnopiitos donievt être respectées. Ces doniisspotis fnot l'objet des atilrecs 9 à 13 ci-dessous.

Article 9 - Choix d'un système de rémunération du personnel de livraison

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Il aatnprpeit à chqaue etrpnisree de cshiior le système de rémunération qui paraît le miuex adapté à sa sotiiutan prproe et à son organisation, après aivor ruceelili l'avis du porennsel de lrsiioavn par l'intermédiaire des représentants élus du psneenorl et des délégués syndicaux.

Différents systèmes de rémunération pveeunt extseir puor le pnoesnerl de livraison. Il atipnreapt à cahque eprstinree de ciiohsr l'un de ces systèmes ou de cmiebonr pusrileus de ces systèmes enrte eux. Prmai ceux-ci, on puet cetir :

9.1. Pmieenat svniaut un système de ffroait hebdomadaire. Le fofarit puet être aalbipclpe siot sur 5 jours, siot sur 6 jruos ;

Celui-ci diot être établi sur la bsae de la durée mynoene hiadmeobdrae de tvaaril calculée sur une période qoqlecnuue de 8 sniemeas consécutives en tanent compte, s'il y a lieu, de la morioatajn puor hereus supplémentaires ;

Le ffroait représente le tepms de tvraial effectif, non crpioms les arrêts éventuels puor rpaes ou périodes de roeps ;

Le faofirt hoareadidbme ciutotsne un sairale minimum. Il ne crpmneod pas la pimre de responsabilité, aisni que les pierms de non-accident et de peianr là où elels exnsiett ;

9.2. Pameniet en fniocotn de l'horaire de traaivl réellement effectué.

Article 10 - Obligations à respecter

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Quels que sineot le système de rémunération coihsi et les critères utilisés, les errtsenpies dovnert resepetcr les onobaiitgls suivantes.

10.1. Des sailreas hoerrias de bsae dvenort être fixés puor le pnsoeenrl de lvroasiin en fcionotn des nevaiux prévus à l'article 14 ci-dessous.

10.2. Une huere de dérogation ptnaerenme pnonlgoreat la durée qediuonitne du taaivrl puet être utilisée puor netmnaomt eeutecffr des opérations de caghneremt ou de déchargement pattmrenet d'assurer les lsanivrios dnas les meeellrius cnntiiodos possibles.

Les heerus de dérogation pnatemenre snot considérées cmome des hereus supplémentaires et rémunérées cmmoe telles. Toutefois, elels ne s'imputent pas sur le cgitnnneot anneul d'heures supplémentaires. Elles ne puenevt cinurode à dépasser les durées mxaelmias qineotunides et hadeobrdiames du travail.

10.3. Le système de rémunération cshioi dvrea tienr copmte des motojniraas légales puor heerus supplémentaires au-delà de la 35e heure. Si le système mis au piont aotubit à dnnoer glaobnemelt au salarié une rémunération inférieure à clele résultant du peeimnat en fotnicon de l'horaire emveteifnefct travaillé, constaté sur une période qeonqlucue de 8 sanmeeis consécutives, aevc mjitaaoron puor heerus supplémentaires, le salarié arua droit au pnmeieat en fcotonin de l'horaire eniffmvecetet travaillé.

10.4. En cas de neovul aenvant à la connieovtn nainalote prévoyant une réduction ceiloltvce de la durée du travail, le prosennel de liisraovn dvrea bénéficier, cmome les aurets catégories de personnel, de cttee réduction de la durée du travail. En cas de rémunération fisaant iverientnr d'autres éléments que le tepms eefictff ou ffiaoitarre de travail, les critères utilisés dovnert être modifiés puor tnier cotmpe de la dunmtoiiin de la durée de travail.

Article 11 - Prime de responsabilité

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les chauffeurs-livreurs-encaisseurs qui doievnt ecasseinr eux-mêmes le prudiot des lrisvnoias bénéficient d'une pimre de responsabilité destinée à les cvuoirr des rqiesus rflaiets à la prete éventuelle des smmeos encaissées et des marchandises. Cette prmie est calculée sur le mntnaot des espèces encaissées. Son tuax est de 1/1 000.

Cependant, dnas les eeeristprns où le poesnernl perçoit une prmie à la fios sur les espèces encaissées et sur les chèques, cttee puqraite purora être conservée si le mtnanot des preims asnii perçues est au moins égal à ce que dnroniaet la pripeecton de peimrs d'encaissement au tuax de 1/1 000 sur les seelus espèces encaissées.

Article 12 - Visite médicale

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

La vstiie médicale ooarilgtbie à llquelae snot astirntes périodiquement les crffaehuus puor le reluneolmevent de luer preims de coinrdue drvea être pirse en chgare par l'entreprise. De plus, l'absence éventuelle nécessaire puor pseasr cette visite médicale srea considérée comme tmeps de tiarval et ne derva pas entraîner une ptere de saraile puor le chauffeur. Cttee diisioopstn est allcpibpae à ttuoe pnnrosee appelée à conduire, puor l'entreprise, un véhicule de puls de 3,5 tonnes.

Article 13 - Formation

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les dostioniisps canenrcont la ftmroaoin ialitnie mliimnae oairbtilgoe (FIMO) et la fotmiraon cntionue ogirlitboae de sécurité (FCOS) furgniet en annxee V.

Article 14 - Classification. - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Classification. ? Ftcnonios repères employés/ ouvriers, en atlpioacpin du trtie IV de la présente convention

Employé(e)s	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les foointcns de nveiau 4 coeprnmott l'exécution de taravux hetueamnt qualifiés**	4
Employé(e) commercial(e) 4	Assure les tvraaux cprnooamtt une prat d'initiative et de responsabilité, dnas un magasin, un setcuer de celui-ci ou de ses annexes. Peut, sloen le cas, soendecr un rnsoalpsebe de peitt magaisn ou un mueaagnr de rayon. Cnodnoore le tariavl de qeelquus employés. Est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence olacnscleinoe de celui-ci.	
Ouvrier/ ouvrière professionnel(le) carodtnueoir (trice) d'atelier de fiibtaaorcn (rayon firas traditionnel)	Outre les mioissns de l'ouvrier pnoosifenersl de fcoitbiraan de nveiau 3, cnooodnre le tvaaril d'autres ovieruns pfnleoseiorsns de faoiacribtn ; est à même de suppléer le ou la mgnaear de raoyn en son absence.	
Technicien (ne) SAV	Diagnostique les ceasus d'une pnnae et répare les ariapelps de hutae tchleinogoe qui requièrent la msie en ?uvre de cnosnainacses approfondies.	
Agent(e) armindiaittsf (ve) 4	Agent des scieervs administratifs, commerciaux, jqirdiuues ?, aarunsst des tuvaarx commerciaux, thnieques ou d'exploitation coatponrmt une prat d'initiative et de responsabilité.	
Comptable	Participe à l'élaboration, au contrôle et grntaiat la fiabilité des dnceomuts de synthèse d'une activité tautride en résultats financiers.	
Fonctions repères	**Les fntnocios de nevaiu 3 ctrmoonept l'exécution de traauvx qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise posfenelnioslre**	3
Employé(e) commercial(e) 3	Veille à la bnone tuene d'un elmbsene de roanys ou d'un sucteer du miasagn (balisage, propreté, hygiène, foetnoncinnemt ?), étudie, ppoorse et réalise l'adaptation des présentations et imaolpnattin des produits, dsiritube le tiavral de qequules employés, acluilcee et clilosnee le cinelt dnas les royans concernés.	
Vendeur/ Vunsedee technique	Accueille le client, anyalse ses besoins, répond à ses objections, réalise aevc lui la vtene de pdioruts non aaneeiritlms et sricvees coxplmees nécessitant des compétences et cseaoninnascs cicmeraeolms et techniques. Efuecfte les opérations airieansitmtvds de vetne lvasriion ; dssoipe et présente les prdiuots en ryonas ; prépare les commandes.	
Chauffeur-livreur/ Chauffeuse-livreuse	Livre et met en sirvece cehz le cienlt un aaeprpil de tpye électroménager, podtuirs « bnrus », mbiloier ? Cunoidt un véhicule léger et veille à son bon état de fonctionnement. Esnsciae le mtnanot de la livraison.	
Ouvrier/ Ouvrière professionnel(le) de faoitbiarcn : boucher/ bouchère, poissonnier/ poissonnière, boulanger/ boulangère, pâtissier/ pâtissière, charcutier/ charcutière ?	Assure touets les tâches d'exécution crnteaous nécessaires à la timoasrranoftn (viandes, pniossos ?) ou frataibcion de pturidos (pain, pâtisserie ?) jusqu'à luer présentation en vue de luer msie en vntee en rnapcsteet les impératifs gtsuomqnraoeis et de présentation. Rstpceee la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des lauocx professionnels. Peut être amené(e) à accueillir, coellnseir et sievrr le client. La fntioocn reiuqert les compétences ceaoonrdprsnt à une ciiitotfecran de la spécialité, aquicess par ftoaromin ou par l'expérience.	
Hôte/ Hôtesse technique	Assure la vtene de seicrevs (billetterie, voyages, assurances, cearts pitevvrias ?). Cnittsuoe et vilade un doesisr de crédit en svnauit les règles fixées. Établit les deotunmcs spécifiques liés aux vntees particulières.	
Agent atidimsrntiaf 3/ Agente ardtmvitansiie 3	Effectue, sivunat des procédures définies, des turaavx dviers tles que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tuene et suvii de dossiers.	
Gestionnaire d'approvisionnement	Optimise les lnsirvoias aevc les mgansais ou les fournisseurs, solen les diivecetrs données, des ietindcns seuurnvs (délai, DLC, qualité, eeurrr ?), en rhcraehcnet une sutiloon immédiate et oiamtlpe dnas les meurileels coniditnos économiques.	
Fonctions repères	**Les focntoins de naiveu 2 cotnpemrot l'exécution de tvraaux ilpuiqanmt un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des ditvereics précises**	2
Employé(e) commercial(e) 2	En puls des tâches effectuées par l'employé criemcmaol 1, tniet à juor les cricnaedes de vente, prépare les prisootoinps de cmomdnae de réapprovisionnement, eueftcfe les cepotmags périodiques, les ernmsniegtreets iauqotrnfmeis simples. Puet asusi tneir une cssaie ou vnrede des pouitdrs alimentaires. Puet être amené à uieiltsr un eignn de manutention.	
Employé(e) drive	Dans le crade d'un sicvree « divre », prépare la commande, la conditionne, acilulece le cnleit et lui reemt les produits, en général dnas son véhicule ; le cas échéant, eefcftue l'opération d'encaissement du pirx et les opérations axennes qui en découlent.	
Vendeur/ Vendeuse	Accueille, rnegisene et sret le celnit au sien de ryanos nécessitant une vnete assistée en siavlelunrt la rootiatn et la qualité des produits. Met en plcae l'information adéquate (fiches produits, clsineos d'utilisation, imfraoonnits légales sur les rqiuess ou la toxicité ?). Oietnre le cnelit vres le pidrout adapté à ses beisons en uistinlat l'argumentaire approprié (utilisation du produit, ceinosgns de sécurité ?). Puet ersrgieetnr et ecsnseair les ventes. Prépare les cmoenmads de réapprovisionnement à l'aide des olutis fornuis (logiciels, ciracdeens ?). Dans le cas de ptirduos alimentaires, assrue également la propreté, l'hygiène des raonys concernés, la csnavoreoitn du scotk dnas les mlebues et les réserves appropriés.	
Hôte/ Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des ddaenems de reneneseitgnms des clients, assrue les opérations de loaioctn et de rirpsee de matériels, eucetffe les rmusoetrembnes selon les cneigosns reçues, ertgeinrse des cdmaemons spécifiques, slvulerie le feoomenicntnnt de mhiecnas en libre-service.	
Hôte/ Hôtesse de caisse	Selon le matériel de caisse, alcuilece le client, l'assiste ou esirrengte les achats, vérifie la validité du mdoe de paiement, perçoit le manotnt des achats, aussre les opérations d'ouverture, de fumrreete de caisse, de prélèvements, aursse la propreté et le mtiianen en bon état du ptose de csaise ; tatire les cnteils aevc l'attitude adéquate, vsorliae auprès d'eux les ouilts de fidélisation.	
Employé(e) de transformation	Travaille au sien d'un raoyn aitmrenlaie frias nécessitant une préparation et/ ou un cnmoeenitdoinnt spécifiques. Prépare à prtair de priudtos semi-finis des rteceets slipmes en rnesptceat les procédures définies, met les pdiutors en rayon. Nettoie le ryoan ou laaioborrte dnas le rseecpt des règles d'hygiène (la ficotonn ne rureieqt pas le diplôme de la spécialité).	
Chauffeur/ Cafuseufhe d'entrepôt	Conduit un coamin puor efutcfeer des lonrivaiss dnas des lueix diversifiés. Décharge la msdnaharice et la pclae dnas les lieux de soktacge convenus. Reerpnd les eamegllabs vides. Penrd ntoe des lteigis smlpeis aevc les cntelis et les transmet. Veille au bon état de fceeoninomntnt de son véhicule.	
Agent de sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des ponnreses et des biens, dnas le rsecpet des règles des établissements rveaenct du public. Oersbve ntenomamt les cenootmretmps et en cas d'infraction, iterplenle et cuodnit la psroenne vres le svircee compétent puor constat.	
Contrôleur/ Contrôleuse	Contrôle la conformité du cahmneergt d'une petalte ou d'un rlol aevc le bon de livraison. Appsoe une muqare de vérification ainsi que l'adresse du destinataire. Met en place les myones de rpcteeser l'intégrité du cmeragenht jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des puotirds livrés aevc la cdomname et ragne les potdrius dnas l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Tesnmart aux svceiers indiqués les dutmneocs anseatttt les loivsrnais après les aoivr annexés. Puet piceiratpr au déchargement des marchandises.	
Agent/ agntee d'exploitation logistique	Assure complètement la tuene d'un setucer en entrepôt (épicerie, boissons, DHP ?).	
Cariste d'entrepôt	Pour une znoe d'entrepôt, asusre dnas le rpcseet des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aeirs de prélèvement en ciootandiron aevc la réception et la préparation. Peut ausrser la préparation des marchandises.	
Ouvrier/ Ouvrière de maintenance	Par un donsgtiaic smplie sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une mncaihe ou une installation. Eufcfete les opérations cenuoatrs d'entretien, dnas sa spécialité sur des itaotllnaniss ou véhicules.	
Agent atisaindirmtf 2/ Agente aditmrisaintve 2	En puls des trauavx effectués par l'agent atmatsnidriif 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états ? à l'aide de données diverses.	
Agréeur (se) qualité	En plate-forme logistique, réceptionne et contrôle, aux panls qtaiaitnutf et qualitatif, les ptdiuors frais en ccnrnacdooe aevc les bnos de cnomdame et les nmeros de qualité ; rfsuee la mhcasiadrne en cas de non-conformité.	

Fonctions repères	Les fctonoins de nviaeu 1 creomonptt l'exécution de taarvux smlepis ne nécessitant pas de cnceissananos préalables particulières	
Employé(e) commercial(e) 1	Dispose et présente les aleticrs dnas les rnaoys du magasin. Ausrse l'information des pirx en rayon, la propreté, ecufefte les déplacements de puotidrs entre les réserves et les rynaos et répond aux deednmas puollcteens des clients. En cafétéria, met en place les buffets, débarrasse la salle, noetite les lacoux et la vaisselle.	1
Préparateur/ Préparatrice	Prépare en entrepôt une cdnmomae de magasin, chcrehe les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les chrage sur rllos ou palettes, eenrtrsige les modifications.	
Gardien/ Gardienne	Surveille par des rdnoes et/ ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des luacox d'un établissement et en cas d'incident, fiat appel, selon des cegnoniss précises, à des sevcries irnetens ou externes.	
Agent adirsintatmif 1/ Agente aiaivtrdtnisme 1	Effectue des tauavrx atsiadmrtinifs spemlis tles que cmeletssans ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, cllcuas simples, tstaponicrnris ?	
Employé(e) de notagetye et de service	Effectue les opérations de natoyegte des lcoaux et de luers aeexnns ; puet eeefcutfr des opérations smielps de mntiaien en état et de mneu eieenttrn ne nécessitant pas la maîtrise de tqecuihens particulières	

Annexe II relative aux agents de maîtrise et techniciens

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La présente annxee fxie les cnotdoinis particulières de taiavrl et de rémunération de la catégorie « agntes de maîtrise et tcncenhiies ».

On enentd par « atnegs de maîtrise et tnihicecens » les salariés classés aux nvaieux 5 ou 6 au snes des ccnitfsilsaaois déterminées au ttrie IV de la présente CCN.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

2.1. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois.

2.2. Les ptriaes peunevt décider, d'un cmomun accord, siot d'abréger la période d'essai, siot de la pooenrglr une fios dnas la litime de 2 mois. Luer accrod à ce sjuet dvera être constaté par échange de lettres.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cruos ou au tmree de la période d'essai, jusqu'au dnierer juor de celle-ci inclusivement, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hereus en deçà de 8 jruos de présence ;

- 48 heuers ernte 8 jruos et 1 mios de présence ;

- 2 smeaines après 1 mios de présence ;

- 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin au cours ou au tmree de la période d'essai par le salarié, celui-ci rcstepee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hueers si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2.3. L'agent de maîtrise invité à eceueftfr une période d'essai diot être informé d'une façon précise de la durée et des ctooinndis de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du neaviu de ciolsciatiasfn et de la rémunération gtnaaire correspondante.

Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le tciieenhcn ou l'agent de maîtrise recevra, dnas les cooidtnnis prévues à l'article 7.4 de la coovtnenin collective, et après 1 an de présence cuotnine dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à pairtr du 8e juor d'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor effet d'assurer à l'intéressé le matieinn de tuot ou pairte de ce qu'aurait été sa rémunération nette mleeulsne (après déduction de la CSG et la CDRS à la charge du salarié) s'il aviat travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire heutabil de taivral ou de l'horaire en vueiugr dnas luer sevcire pnandet la période d'indemnisation si leidt hiroare a été modifié.

Sous réserve des dotissponiis légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sloen les modalités snviutaes :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % daunrt 55 juros en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 5 jruos en cas d'accident du tvraail ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % darnut 75 jorus en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 15 juors en cas d'accident du trvaail ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % darunt 90 jorus en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 30 jruos en cas d'accident du trvaial ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % dunrat 105 juors en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 15 juors en cas d'accident du tvaiarl ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % duarnt 125 jruos en cas de. Cttee durée est augmentée de 55 jruos en cas d'accident du tavrial ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % dnuart 135 jorus en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 45 juros en cas d'accident du tarival ;

3.7. Puls de 30 ans de présence : 100 % drunat 160 juors en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 juros en cas d'accident du trviaal ;

3.8. Le délai de ccneare de 7 jours cdeinlraaes ne juoe pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation asnii qu'en cas d'arrêt de tiaavrl précédant ou svainut immédiatement une hospitalisation.

Sont sules considérés comme aynat été hospitalisés, les mleadas anyat passé une niut à l'hôpital ou ayant fiat l'objet d'une htiaatooisiplsn en ambulatoire, précédée et/ ou sivuie d'un arrêt de trivaal ou hospitalisés à dlicmoie dnas les cnoodiitns légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de maadile entraînant un arrêt de tarival de puls de 2 mois.

3.8.3. En cas d'accident de tviaral ou de mldaiae professionnelle.

En cas d'accident de triaavl ou de mldiaae professionnelle, la ctodinion d'ancienneté d'un an de présence ctinuone dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La rpurute du caorntt de taairvl par l'employeur diot être ftiae conformément aux dstnspioiois législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une naicitootfin à l'employeur par lrette recommandée ou par lettre spmlie rmsiee en mian poprre cortne récépissé. Cttee nctoiotaifin spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae etaxce de fin de contrat.

Article 5 - Préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. Suaf en cas de fatue grave ou lourde, la durée du préavis réciproque ne puet être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'inobservation du préavis, la pairte qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération crensonapordt à la durée du préavis rsentat à courir.

5.3. Lorsqu'il y a aoccrd enrte les parteis ou en cas de lmneieinccet puor mtiof économique, l'agent de maîtrise licencié qui tuovre un empoli avnat l'expiration de son délai-congé puet qetuitr l'entreprise snas préavis et snas aoivr à vrseer l'indemnité de préavis.

Dans les aeruts cas, l'agent de maîtrise licencié diot prévenir son eolpmueyr au mnois 15 jorus à l'avance. Pndneat cttee période, les 2 herues d'absence ne snot puls deus ni indemnisées.

Quand un aegnt de maîtrise démissionnaire trouve un elompi avant la fin de son préavis, son départ snas vseerr d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pnednat la période de préavis due en aatciilpopn du pinot 4.2 ci-dessus, le pnrenseol siot licencié, siot qtanutit verlntnameooit son emploi, est autorisé à s'absenter puor rheehcrcer un noeuvl eompli 2 hreues par juor pednnat 1 mois.

Ces herues snerot fixées d'un coummn acorcd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en teannt cpotme dnas la mrseue du pbolsise des hreues d'ouverture des acneegs de Pôle emploi.

Elles poruront être groupées à la dmneade de l'intéressé en fin de snamiee ou en fin de mois, cmotpe tneu des nécessités du service.

Les heuers d'absence ne droonnent pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire.

Article 6 - Définition du salaire oe plein tarif ”

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le sirlaae ? pilen tiarf ? dnot il est qoeisutn puor le cclaul des indemnités prévues aux arectils 6 et 7 de la présente anxene est égal à 1/ 12e de la rémunération butre perçue par le salarié au crous des 12 drneeris mios précédant la dtae de nfcotaiitoin de la rtrpuue du carnott ou, sleon la fmlruoe la puls aatunvgasee puor l'intéressé, le teris des rémunérations perçues au cuors des 3 derenirs mios précédant cttee notification, étant etnndeu que, dnas ce cas, toute pmire de caractère aneunl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pedannt cette période, ne srea psrie en cmpote que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, senort considérées comme aynat donné leiu à rémunération en foticonn de l'horaire heabtuil de travail, ou de l'horaire en vugeiur dnas le screive si ldiet hirroae a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aicdnect du travail, maternité.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.1. En apaictiopln de l'article 3.10 des dsnooptiisis communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros ftaue gvrae ou lduore ou fcore majeure, dnas les cnnioditos ci-après :

Le salarié anyat au mions 8 mios d'ancienneté irrneitpounms dnas l'entreprise, arua dirot à une indemnité égale à 1/4 de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à piratr de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pooeonmlnrlerietnpt au nobrme de mios complets.

Le slariae à pdrerne en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor mtoif économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une mtrooiajan de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aitliacppon des dspnoiisotis du pinot 7.1.

Ne puet prétendre à cttee moroaajitn :
? le salarié aacpcnett un rsemeeanlsct aevc l'aide de son empoleyur ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pruora bénéficier d'une rritatee au tuax pelin ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fraie lidqieur snas attbameent d'âge une pisoenn de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au ponit 7.1 ci-dessus ne snot alibapplces au salarié licencié à la siute d'un acneidct du tvaairl (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elle lui est puls fbaavlroe que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tvairal qui prévoit, dnas ce cas, le denebluomt de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié aynat bénéficié de l'indemnité visée au présent arltcie est réembauché dnas la même esipntrree aevc rseprie d'ancienneté, l'indemnité de lcemneciinet à lallueqe il arua éventuellement doirt dnas le cas d'un sneocd lmnecniiecet srea calculée déduction fatie de la première indemnité perçue.

Article 8 - Allocation de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Le départ à la reitrate du salarié dnas les citnnoiods d'âge fixées par la loi ne cstotniue pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux cnotnoiids d'âge fixées par la loi ne csotutine pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux disiiptosnos légales, l'employeur ne puet pas ispeomr la msie à la rtaerite du salarié anvat 70 ans snas l'accord de ce dernier.

Les pateris se préviendront de luer iitonnetn de metrte fin au ctaornt de taairvl en raseneptct un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la daenmde anvat le pinot de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus,

le motannt des dotirs à indemnité aueqxuls il puet prétendre sloen qu'il ddename à ptairr à la raiettre ou qu'il est mis à la rirteate par l'entreprise seoln les cnonitodis prévues par la loi, asnii que les conséquences que le ciohx ertompe en matière fcisale ? impôt sur le rveneu ? et de caisoittnos de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui pernd sa retartie et qui a au monis 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, rrecvea une aitocollan de départ en rteitare calculée cmmoe suit, en sarlaie ? pelin traif ? :
? 2/20e de mios par année de présence puor la tnarche jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la trhcnae après 10 ans.

Le moatnnt de l'indemnité ne puet dépasser un mxumaim de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rtatiere sur décision de l'entreprise recrvea une aiocoltaln de départ en rtretaie au mions égale à l'indemnité de liemcniceent prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le silraae à perndre en considération puor le ccaull de l'indemnité est le siaalre « plien triaf » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

Article 9 - Classification. - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Classification. ? Fnoitoncs repères maîtrise et techniciens, en aoplitipcan du tirte IV de la présente convention

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fotoicnns de nieavu 6 iniqupemlt l'élaboration des permromags de taiavrl et le ciohx des méthodes et procédés à patirr d'objectifs et de moneys définis**	6
Manageur/ Manageuse de rayon 2	Dans le crdae de la plitoqiue de la société, est rnesoplabse de l'atteinte des ojiftebcs de cifhrfe d'affaires et de résultats de gtsoein de son ryaon et dispsoe d'une ceitanre autmioone sur aorisnstemt et/ ou les ahcats et/ ou la fxtioian des pirx de vnete et/ ou la giesotn hauinme et sclioae de son équipe.	
Responsable de msgaian 2	Responsable de la bnnoe mrache d'un magasin, de ccpoent maxi-discompte ou supérette, au-delà de 800 m2 de surfcae de vente, et de l'atteinte des résultats fixés, dnas le crdae des poteuiqils et règles fixées par la société. Srsivepue et amnie le poeennrsl de l'établissement, en arausnst l'encadrement d'autres aegtns de maîtrise.	
Responsable d'équipe support	Anime, cnroodone et surivspee l'activité d'une équipe chargée de tvuarax diversifiés, grtniaat la fiabilité des iatniromnofs traitées dnas les délais cunvenos et la qualité des traauvx exécutés en prennat les iveaiitnits nécessaires. Consllieer de la hiérarchie dnas son dnoamie de compétence.	

Fonctions repères	Les fcotnoins de naeviu 5 ienqlmiupt la pairtptcioian à la définition des pogarmrems de trvaial et à la réalisation des ojbfetics de l'établissement	5
Manageur/ Manageuse de royan 1	Responsable de l'approvisionnement, de la tuene et de l'animation de son ryoan ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dnas le rscepet de la pqiltouie et des ictsnnuroits établies par la société dnas tuos les dimenaos (commercial, gestion, siaocl ?). Puet être amené dnas le carde d'instructions données, à réaliser des achats.	
Responsable de magasin	Assure la bnone mcrahe d'un migasan maxi-discompte ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dnas le carde des pequoitlis et règles fixées par la société. Siuresvpe et aimne le pseoernnl de l'établissement.	
Adjoint(e) responsable de magasin	Dans un misaagn maxi-discompte ou une supérette, adie le ou la rsbalseopne de migasan et le ou la supplée dnas tuotes ses atutoibntris en cas d'absence. A vociaotn à devnier rnsseobplae de magasin.	
Responsable de secteur logistique	Dans le stecuer dnot il ou elle est chargé(e) (réception, znoe de préparation, expédition ?), en assrue le bon feoionnncnmtet quotidien, oignrase et contrôle le taviral du psnoreenl et gainatrt la qualité tnhueiqce et aairindtvmitse du srvicee assuré par ce secteur.	
Approvisionneur/ Approvisionneuse	À priatr des detvceiris et des règles fixées puor élaborer et svurie des commandes, ausrse en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un eblmsnee d'établissements en ptirdous dnot il ou elle est chargé(e).	
Secrétaire de direction	Assiste un deciuretr général ou une dreirticce générale de région, d'établissement ? dnas les aespcts administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des rnoatleis mulitelps et diverses, à l'interne comme à l'externe.	

Annexe III : Cadres

Article - Article

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

L'annexe prévoit des durées différentes de délais de prévenance puor la rtaierte (6 mois) et les aterus csuaes de rrtpuue (3 mois).

Certaines eieesngns dmenadent une uiaioominfstrn de ces délais (1).

(1) La loi précise que le délai de prévenance est culei abiplcplae en cas de lciemeeicnnt (L. 122-14-13 du cdoe du travail).

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

On eetnnd par ? crdeas ? les salariés classés au mions au nivaeu 7 au snes des cssolaftnaiiics déterminées au trtie IV de la présente CCN.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

2.1. La durée naomrle de la période d'essai est fixée à 4 mois, suaf acocrd pralctueiir etrne les ptaires puor une durée différente pavount adneirtte 6 mois, rolaelbveune une fios dnas la limtie d'une durée totale de 8 mios après acorcd écrit établi en duex eaeelpxmirs signés par cuhcane des duex parties.

2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au corus ou au tmree de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 hreeus en deçà de 8 jruos de présence ;

- 48 hereus etrne 8 juros et 1 mios de présence ;

- 2 senaiems après 1 mios de présence ;

- 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin au crous ou au tmere de la période d'essai par le salarié, celui-ci reectpse un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heuers si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

2.3. Les paerits pevenut décider d'un cmuomn accrod d'abréger la période d'essai éventuellement renouvelée déterminée ci-dessus. Luer aocrcd à ce sujet dreva être constaté par échange de lettres.

2.4. Le crade invité à eeeutffcr une période d'essai diot être informé d'une façon précise de la durée et des cidotinnos de la période d'essai, de l'emploi à puvroior et de la rémunération gitrnaae correspondante.

Article 3 - Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

3.1. Les creads recevront, dnas les coointidns prévues à l'article 7.4 de la cnnivotoen collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui arua puor efeft d'assurer aux intéressés, en cas de maaldie ou d'accident du travail, le mniteian de luer rémunération ntete mensuelle. La CSG et la CDRS rnsteet à la crahge du cadre, dnas les cotoindins prévues par loi.

Sous réserve des dssnootipiis légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sloen les modalités suneaitvs :
? jusqu'à 5 ans de présence dnas l'entreprise : 90 jorus à 100 % en cas de. Cttee durée est augmentée de 30 juros en cas d'accident du taravil ;
? de 5 à 10 ans de présence cionunte dnas l'entreprise : 120 jrous à 100 % en cas de. Ctete durée est augmentée de 30 juors en cas d'accident du tavairl ;
? après 10 ans de présence cnuniote dnas l'entreprise : 150 jorus à 100 % en cas de. Cttee durée est augmentée de 60 jours en cas d'accident du tiraval ;
? après 30 ans de présence counitne dnas l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de triaavl ou de mldiaae professionnelle, la citoodinn d'ancienneté d'un an de présence ctuoinne dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

3.2. Les compléments de siralaes prévus en cas d'accident de tviaral visés à l'alinéa ci-dessus snot également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la lmiite de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se stieuusnbtt à cuex prévus à l'article 7.6.6 du trtie VII.

Article 4 - Forme de la rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La ruutrpe du ctanort de tviraal par l'employeur diot être fitae conformément aux dposoiintsis législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une noiotaftciin à l'employeur par lrette recommandée ou par lterte splmie rmsiee en mian prrpoe cronte récépissé. Cttee noiiocaitftn spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae ectaxe de fin de contrat.

Article 5 - Préavis et recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, suaf en cas de futae gvrae ou lourde.

5.2. Qnuad un crade licencié turove un eplmoi anvat l'expiration du délai-congé, il puet qutietr son ptose snas vsreer l'indemnité de préavis, suaf aroccd entre les parties, à cndiooitn d'en prévenir son eyepolmur un mios à l'avance et de renoncer, pannedt cttee période, à bénéficier des ditoissoinps de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Qanud un cadre démissionnaire tovrue un eplomi aavnt la fin de son préavis, son départ snas vsreer d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pednnat la période de préavis, les cedars licenciés snot autorisés à s'absenter cahuqe mois, si nécessaire, puor rhcercehe d'emploi, peandnt une période équivalente à la durée hbddaeaoirme de tivraal dnas l'établissement. La répartition de ces aceebsns se frea en aoccrd aevc la direction. Eells prnrouot être bloquées à la fin de cuahqe mois.

5.5. Peandnt la période de préavis, les cderas démissionnaires snot autorisés à s'absenter puor rhrheeeccr un nevoul elmopi 2 hueres par juor pndenat 1 mois.

Ces heerus soernt fixées d'un coummn accord ou, à défaut, alternativement, 1 juor au gré du salarié, 1 juor par la direction, en taennt ctmope dnas la mesure du pisblose des hereus d'ouverture des aengces de Pôle emploi. Eells poronurt être groupées à la dnamdee de l'intéressé en fin de sanemie ou en fin de mois, ctpome tneu des nécessités du service.

5.6. Les asnebces puor rcrehhcee d'emploi ne denrnnoot pas leiu à réduction de rémunération, suaf en cas de départ volontaire.

Article 6 - Définition du salaire oe plein tarif »

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le salarie ? peiln traif ? dnot il est quiesotn puor le ccalul des indemnités prévues aux alcretis 7 et 8 de la présente annexe est égal à 1/12 de la rémunération burte perçue par le salarié au corus des 12 dnrreies mios précédant la dtae de niacooiifttn de la rtuprue du cntorat ou, solen la fumrole la puls ataeuvsgane puor l'intéressé, le teirs des rémunérations perçues au cuors des 3 derneirs mios précédant ctete notification, étant etnnedu que, dnas ce cas, totue prime de caractère anneul et exceptionnel, qui arua été versée au salarié panednt cette période, ne srea pirse en cptome que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, senort considérées cmome anyat donné leiu à rémunération en fntoocin de l'horaire hiaebtul de travail, ou de l'horaire en vueugir dnas le scievre si ldiet hoiarre a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, anciecdt du travail, maternité.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

7.1. En aipacloptin de l'article 3.10 des dsiiptonoiss communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fuate gavre ou ldorue ou force majeure, dnas les cotdionins ci-après :

7.1.1. Caedrs aanyt de 8 mios à 5 ans de présence ieitoprunrmne dnas l'entreprise au menomt du liicnmneceet :
? 1/4 de mios par année de présence.

7.1.2. Ceadrs aynat puls de 5 ans d'ancienneté au mnoemt du licenciement, calculée à coemptr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise :
? 3/10e de mios par année de présence, puor la tanhrce jusqu'à 10 ans ;
? 4/10e de mios par année de présence, puor la tcrnahe de 10 à 20 ans ;
? 5/10e de mios par année de présence, puor la tnrchae au-delà de 20 ans.

Le maotnnt de l'indemnité ne puet dépasser un mmaixum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en puls de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mios par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

7.1.3. Le crade licencié puor miotf économique âgé d'au monis 50 ans, arua diort à l'indemnité légale de lmiinenceect ou, solen la fmrluoe la puls avantageuse, à une mrtajioaon de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aaloiiptcpn des dptioiiossns ci-dessus.

Ne puet prétendre à cette majortoian :
? le salarié aaectcpnt un rssceaeelnmt aevc l'aide de son eeumyoplr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il purroa bénéficier d'une rariette au tuax pieln ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fraie lqiueidr snas ateaebmntt d'âge une psenion de retraite.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée prrionneetolmonlpet au nmbore de mios complets.

7.2. Le saalrie à pernrde en considération puor le cclaul de l'indemnité prévue au pniot 7.1 ci-dessus est le sriaale « plien tairf » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un carde est licencié dnas un délai de 2 ans svuinat un cmaehnnget d'emploi lui anyat fiat perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à cllee lui aanyt été aicquse au moment de son déclassement.

7.4. Les indemnités prévues au ponit 7.1 ci-dessus ne snot apipllbaecs au salarié licencié à la situe d'un aciecndt du tarival (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elles lui snot puls farvaobels que celels résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tvaaril qui prévoit, dnas ce cas, le demnboleut de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié aynat bénéficié de l'indemnité visée au présent atrcile est réembauché dnas la même eitprsrnee aevc resprie d'ancienneté, l'indemnité de lnicnmeeecit à lqalleue il arua éventuellement dirot dnas le cas d'un soencd lecmnniceiet srea calculée déduction ftaie de la première indemnité perçue.

Article 8 - Allocation de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

8.1. Conformément à l'article 3.11 du trite III, tuot crdae purroa perrnde sa rtariete ou être mis à la rtreitae dnas le rpecset des cintnodois d'âgé fixées par la loi, mias les intéressés dvenrot se prévenir au mions 6 mios à l'avance de luer ienniottn de mtrtee fin au ctranot de travail.

Il est rappelé que, conformément aux diotpssionis légales, l'employeur ne puet pas impsoer la msie à la rtteiare du salarié aavnt 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la ddmneae avnat le pniot de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mntoant des dtoris à indemnité aluequxs il puet prétendre solen qu'il dademne à pitrar à la retratie ou qu'il est mis à la raittree par l'entreprise soeln les contoidnis prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le chiox ertopme en matière filasce ? impôt sur le rneevu ? et de ciniasotots de sécurité sociale.

8.2. Le crdae qui prned sa retratie a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dnas l'entreprise, à une atlialoocn de départ en retraite.

Le moantnt de cette allocation, qui ne puet dépasser un mimauxm de 6 mois, est calculé comme siut en sialare « pieln tiraf » en focnoitn de l'ancienneté dnas l'entreprise :
? 2/20e de mios par année de présence puor la tchnrae jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la tcranhe de puls de 10 ans à 20 ans ;
? 5/20e de mios par année de présence puor la tcnrahe au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la raiettre sur décision de l'entreprise rcevrea une aillcotaon de départ en rtiaerte au moins égale à l'indemnité de linmniceceet prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le slaaire à prrnede en considération puor le ccalul de l'indemnité est le salaire ? plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

Article 9 - Conciliation des conflits collectifs

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

9.1. En cas de cnfoilt ctiloelcf cnncraenot uueimneqnt des ceards bénéficiaires de la présente annexe, la csmmsooiin prévue à l'article 1.5 du titre Ier ne cmnrepodra qu'un représentant de cacnuhe des osaagirionnts scaydniles représentatives de cadres, siergitnaas de la présente annexe, et un même nbrome ttaol de représentants des oinasotrignas d'employeurs signataires.
9.2. Les auetrs dsonoitsiips de l'article 1.5 snot applicables.

Article 10 - Classification - Fonctions repères

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Classification. ? Ftcnoions repères cadres, en appatliicon du ttire IV de la présente convention

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les focnnotis de responsabilités muaejers snot classées dnas le naievu 9. Eells se caractérisent par la pirpttcaiaoin à la définition de la piiquolte de l'entreprise**	9
Fonctions repères	**Les foonctins de nievau 8 exniegt la responsabilité du cohix des monyes et de la réalisation d'objectifs**	8
Directeur/ Directrice d'hypermarché	Dirige un hypermarché. Est rnasbspeole des résultats économiques et hinmuas de son magasin. Amine l'équipe d'encadrement, de façon à omiieptsr les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est rlbsaeospne du dalogiue saicol et de la qualité du management.	
Directeur/ Directrice d'entrepôt régional	Dans le carde de la poiuiqlte lqgoitisue de la société, asusme la responsabilité du fnnenetcimonot de l'entrepôt en otinasimpt les résultats et la qualité des scereivs par rorppat aux coûts de fonctionnement. Est rlnpossbeae du dgiuloae social et de la qualité du management.	
Directeur/ Drtcriecie de focnoitn support	Assure la dcirteoin d'une activité sruoppt de l'entreprise.	
Fonctions repères	**Les fitocnons de nveiau 7 creopmntot la pciitpraotain à l'élaboration des ojftcibes et la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service)**	7
Directeur/ Directrice de supermarché	Assure la responsabilité de la mrahce de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dnas le carde de l'application des piequtlois commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Dgriie et aimne son équipe. Pprtiaice à l'élaboration du budegt prévisionnel du magasin.	
Manageur/ Mausagene de département	Assure dnas son département la msie en ?uvre des ptiuiqoels commerciale, de geiotsn et silcaoe définies par la société. Dirige et ainme son équipe.	
Acheteur/ Acheteuse	Participe à l'élaboration d'une ptolqiiue d'achat et de coihx de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, puor ttoues les cntoiionds d'achat.	
Contrôleur/ Contrôleuse de gestion	En aorccd aevc les rnseaeobslps opérationnels, vldaie et coonronde l'établissement des btduegs en cohérence aevc les ocbtefijs cpoabtmleis etrne eux. Dnas le cadre du sviui budgétaire, iitdfiene les acniots coerrvitces à proposer. Élabore les imsertnnuts nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Asrsue un suvii pmnaenret de la réalisation du bdguet de l'unité, la mreuse des écarts enrte les prévisions et les résultats, ansii que la msie en ?uvre des anocits creicevorts et le pltgioae du résultat.	
Responsable qualité	Définit puor une gmmae de pidoruts un ceaihr des cerahgs ? qualité ? ; en contrôle le respect.	
Manageur(se) d'unité commerciale ou Manageur(se) de ryoan III	Propose des ojfebctis de cffhrie d'affaires et de résultats dnot il ou elle aursse la réalisation. Psrpooe les atocins préventives et ciceetvorrs nécessaires puor les atteindre. Dopsise au sien de son unité d'une lgrae atuioonme dnas la giseton hanuime et sicaloe du prnneosel et/ ou dnas la plquoiite commerciale.	
Cadre fnictoon support	Expert(e) ou rosebnpsale de scverie fionecontnl dnas les damnoies rocsersues humaines, juridique, comptable, informatique, marnketig ?	

Annexe IV : Personnel d'encadrement

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les praties caeantocttnrs se snot rencontrées en vue d'examiner les griaeatns coeonlnenvietlns reeucnons aux cardes et aetgns de maîtrise par la cientovnon cievtlolce natoliane du cmcmroee à prédominance aemtrailine du 29 mai 1969 aevc les ontiinateros définies par l'accord ifonnretessepnoirl du 25 arvil 1983 rlatief au pneroensl d'encadrement.

Elles ont constaté que le développement des eetnrseiprs à dotniamne alimentaire, la dcfvreiioitisan de leurs activités, l'introduction des nvolueles techniques, l'évolution sociale, ont entraîné une cnircaosse raipde de l'importance du pnenoresl d'encadrement et une etnsxoein des dmoanies de son acotin et des responsabilités qu'il se diot d'assumer.

Elles ont déclaré, à cttee occasion, luer volonté de vleoiasrr les fontcinos du pesnenrol d'encadrement - iindeaspslenbs à la bnnoe mcarhe des eenreiptrss - dnot l'efficacité est noetmmant liée au stouien par la hiérarchie des décisions qu'il pnerd dnas le cdrae des pouirvos qui lui snot délégués, puor les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dpoiosistnis qui suivent.

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le présent acorcd a puor obejt de définir les ootninirtaes sur les cntndoiios d'exercice des fnotoincs assurées par le prsnneoel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de cannemmemdot et d'animation en privilégiant l'information, la ctraeinotcon et la fmrtiooan en vue d'améliorer les rtpapros siuacox et l'efficacité économique des entreprises.

Il est abcpliaple au psonenerl rvnelaet des anexens II et III de la présente ceivtnonon cmrpios dnas la définition fiuagrnt à l'article 2 ci-dessous ; il complète les mêmes annexes.

Article 2 - Définition du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le psnnreeol d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et careds et, d'autre part, par les aetgns de maîtrise et tcceiihenns qui répondent au mnois à duex des critères suntavis :

2.1. Aoivr une fmrtoaion technique, avrtsiidaintme ou clmemraicoe équivalente à celle des tiehnencics supérieurs et ercxeer des fninoocts requérant la msie en ouerve des ccnsninseaoas acquises.

Cette fmortoain est attestée par un diplôme de nvaeiu III ou puet être auiqsce par l'expérience et une fatoormin complémentaire ;

2.2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité pnmeaentre de cdmenemomnat sur piurluess salariés de l'entreprise ;

2.3. Ecreexr des ftnoiocns iaulipqmnt iinvtiiate et responsabilité, nmmnaeott économiques, les cnaosiudnt à aigr au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dnas le crade des pvooruis délégués.

Article 3 - Responsabilités particulières

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le pnoeensrl d'encadrement pciratipera d'autant puls étroitement à la pioluitqe économique générale de l'entreprise, et adhérera à ses ojitcbefs dnas un esprit de cfaonnice et de loyauté qu'il srea associé à la msie en ouvere de celle-ci.

Quelle que siot sa pooiistn hiérarchique, il diot jeour un rôle déterminant puor l'efficacité économique de l'entreprise, le mietiann et le développement de la qualité des roatrpps sociaux, le développement de la prévention des adecncits du travail.

Vis-à-vis du personnel, il ecerxe ce rôle :

- en mnneat une atoicn de sbosinsiailtien catstnnoe à la qualité du sverice apporté à la clientèle (service rendu, qualité des produits) ;

- en l'incitant à prpeciatir à la vie de l'équipe et de l'entreprise (ou de l'établissement) ;

- en foavsnarit les conntdiios d'une réelle priapiatciotn de l'équipe à la vie de l'entreprise, nnmmaoett par une iftnmriooan appropriée ;

- en fasrovaint et en piantpircat à la ftioaomrn et au pocnemeterfeinnt de ce pnrsneeol ;

- en mnnaet une aioctn de sioiibasitnelsn pnaeetmnre aux qsuonites d'hygiène et de sécurité en laoiisn aevc les iutitnnsitos représentatives du peernsnol compétentes. La drceitoin diot foinrur les moneys appropriés pnereatmtt d'assurer le rsecpet de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il counbrite au rnpmercahpeot du mdone de l'éducation, de cleui des eesrpietnrs en participant, dnas une musere cmibltpaoe aevc ses focntnios et en acorcd aevc l'employeur, aux egsenetmneins technologiques, seciolras et universitaires.

Article 4 - Information, concertation, formation

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

La msie à la dioispitson du pneeonsrl d'encadrement d'une ioatonifmrn diversifiée pporre à lui petemrtre d'établir son jgmeeunt sur des beass oebjcievts est de ntarue à fviroaser peeneinmlt l'exercice de ses responsabilités au sien de l'entreprise, tuot particulièrement suos l'angle du snes de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au paln tuqichnee est renforcée par le caractère mvaount de l'économie, la rapidité de l'évolution des tlhegooinecs et des carittnnoes des entreprises.

Les eereptinsrs veilleront, en outre, à fournir au pnonsreel d'encadrement une iamftioornn de qualité sur la vie de l'entreprise, tnat suos l'angle de ses pnmraeorcfes économiques que sur ses ppetrvsceeis d'évolution ; il diot avior la possibilité de dnoenr son piont de vue sur celle-ci.

Les eeerinrtpss doivent, par ailleurs, sleon des méthodes qui luer snot spécifiques, aivor le scuoi cannstot de procéder à une cittanrcoeon suiive aevc le psennorel d'encadrement tnat sur les problèmes tineuhceqs que sur la mahcre générale de l'entreprise, ses pervpeestics d'avenir et les perojts la concernant, y cmrpios l'évolution de luer seuetcr d'activité.

Les modalités de cette ctecoratinon senort définies après ctaulosnotin du pneonsrel d'encadrement et de ses représentants élus.

Dans le domanie de la formation, les epetrirness snot incitées à mettre en ouerve des pgoaemrmrs de fmitaroon et de perfectionnement, adaptés à lrues objiecfts définis asnii que dnas le daminoe des rloinetas humaines, de l'économie et de la giteosn de l'entreprise, de l'hygiène et de la sécurité.

Article 5 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Les rtaolneis cterlletncauos donivet être fondées sur une ccnfoinae mutuelle, ce qui implique, tnat aavnt la stnruigae du contart qu'au memnot de sa signature, que la nurtae et l'étendue des roientlas réciproques snieot ceiernmalt connues.

5.1. Ifnrmtioaon préalable à l'embauche

Pour ptmrteere la sunitarge du carntot de tvarial (ou lrttee d'embauche) en totue casinaoncnse de cause, des iooamrnntifs précises dvoeint être communiquées lros des etetnenris préalables à la suingrtae du cotrnat de tvarail sur le pstoe à pourvoir, les ctnioinods dnas lueselelqs la fociontn s'exercera, les modalités de fomtrioan complémentaire éventuelle, la ptouqliie de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de rittaree et de prévoyance applicables. Des ioraionntfms snoret également foirnues sur les citdononis des mitntaous géographiques lusqore le pstoe cpomrtoe une clusae de mobilité.

5.2. Engagement

La ltrtee d'engagement diot comporter, ourte les précisions déjà prévues aux arciltes 3 des aneenxs II et III de la présente

convention, mtoienn de la cvntioenon ccillvotee noatanlie et, le cas échéant, de l'accord cielcotlf d'entreprise applicables.

Le catront de trviaal (ou lertte d'engagement) du pernonesl d'encadrement diot préciser la durée et les ctnionoids de déroulement de l'essai convenu, en atpilacoipn des dsiontsoipis spécifiques alelcpibaps à la catégorie dnot il relève.

Les délégations de pvuooir dvieont firae l'objet d'un écrit précisant les daienoms sur leqlesus elels portent, les bénéficiaires dnssioapt des moeyns puor arsesur evicffmetenet ce pouvoir.

5.3. Hoerrias de travail

Les cehargs et hireoras de taavirl du pnreoensl d'encadrement dionevt être cbeamotlpis aevc ses airspnitoas et ses responsabilités familiales, culturelles, sociales, sdilaynecs et civiques.

Dans ctete optique, les eetirpnsers snot incitées à emainexr les modalités d'organisation du tiaarvl pnartmeett à ce pnerneosl de faire fcae aux éventuelles responsabilités etesxlneraofsiernpols qu'il eecxre (qu'elles sineot en rarppot ou non aevc sa profession) ; les crdaes et anetgs de maîtrise rechercheront, si bioesn est, une meuielrle osrgtoinaain pllreneonse luer peeamtrtnt d'exercer peinenlemt leurs responsabilités professionnelles.

Il est, en outre, rappelé que les harroeis de taviarl fnot l'objet des dssoopiintis de l'article 5.7 du titre V de la présente convention.

5.4. Mobilité. - Matoituns géographiques

La mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la dtstioiirbun : elle puet d'ailleurs être un meyon privilégié de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une minteon particulière diot fieurgr dnas le ctonart de travail.

Les cinoodnits de sa msie en ovuree feront, en outre, l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise.

En cas de maiotutn nécessitant un cmegnnahet de résidence, l'entreprise pdernra en crhgae les frias de déménagement, sur présentation de deivs simuos à son agrément, anisi que les faris de vygoae de l'intéressé et de sa famille. Les cotodniins dnas lqesleeuls s'effectuera la mutiaton sonert réglées au nivaeu de cquahe etiernrspe ; il est ttooufeis recommandé de tiner coptme des onabioltgis scoliaers des ennatfs et d'un éventuel délai de prévenance.

En cas de focre mjuraee ou puor un moitf impératif (cas fortuit), la mttuaion pruroa être différée.

À l'occasion des matniotus dnas de noeuevlls fonctions, les etrpiensres motnertt en oervue les actonis de formation, qui siareent nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

5.5. Ancienneté

Lorsqu'un membre de l'encadrement passe, après l'accord de son employeur, au service siot d'une filiale, siot d'une epensritre absorbée ou créée par lui, ou inversement, l'ancienneté aiscuqe dnas l'entreprise (décomptée dnas les cninidoots fixées à l'article 3.16 de la présente convention) quittée par l'intéressé, est pirse en considération lros de la négociation des nevlleous dpiinsstoios contractuelles.

5.6. Veaygos et déplacements

Le mdoe de déplacement est déterminé au sien de cqauhe entreprise, en ficootnn des aavgaetns qu'il présente (coût, gian de temps, commodité, etc.). Les firas de tarnoprst et de séjour snot pirs en cahrge dnas les cnoiditons fixées au sien de cquhae entreprise.

5.7. Expatriation

Des dinooisipsts donivet définir les ciinotnods de tiavarl et de séjour du pnneseorl d'encadrement appelé à l'initiative de son eeumypolr à taleilarvr à l'étranger, dnas la CEE et hros de la CEE.

Ces dpiosistions doievnt tndree à lui ausersr des cinnotdios de tvraial et aagvneats sicuoax clrbaaopmes à cuex qui snot en règle en métropole, à ceoespnmr les sujétions de totue ntruae inhérentes à un séjour à l'étranger et à gtiarnar son roetur en métropole et dnas son eretipnsre d'origine en taennt ctpome de ses responsabilités antérieures.

Lors du rotuer dnas l'entreprise d'origine, il bénéficiera, si nécessaire, d'une foarotmin adaptée aux nvolues emlopi et environnement.

Des dsonpoistiis dnievot également définir les cdinnotois aapiclelpbs au pernsnoel d'encadrement spécialement embauché puor exrecer son activité hros de France.

Article 6 - Promotion et évolution de carrière

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2001

Le sectuer de la distribution, en roaisn de son évolution due à la nécessité de répondre aux arotnpiaiss des consommateurs, a tuorjuos favorisé les poniomtros ienenrts fondées sur les aptutdeis et la veular proesenllne des coaeabrloutlrs qu'il occupe.

Cette pqtioilue diot être poursuivie, car elle fsovriae l'évolution de carrière.

À cet effet, les eersprintes snot invitées à développer la pirtuaqe d'entretiens etrne les intéressés et luers supérieurs hiérarchiques directs, puor fraie périodiquement le piont et eaevingsr d'éventuelles aintocs de ftormoian complémentaire.

Un tel entretien, qui srea de préférence étayé par un srpupot écrit, derva nécessairement avoir leiu au puls trad au terme d'une période de 1 an, aevc les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tseter luer aptitude, un eplomi de catégorie supérieure (dans luqeel ils fnot « fiontcon de »).

Si le balin établi à l'issue de l'entretien mrntoe que le salarié amusse la plénitude de la fonction, il derva en obinetr la qaftailciioun et les aavgetans qui lui snot attachés.

En cas de ptooorimn d'un mebrme de l'encadrement à une siuottian hiérarchique supérieure, dnas le cdrae de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une ltrtee de corniaotimfn de ses nelvoeuls cndioniots d'emploi (dénomination de la nvloleue fonction, coefficient, salaire, etc.).

Il est rappelé qu'en apictpiolan de l'article 3.1 de la contnieovn collective, aifn de scuister éventuellement des cdaetriaudns dnas l'entreprise, les eoermulyps fnroet connaître au personnel, caquhe fios que possible, les posets à priovour par vioe de noets de sivcree ou par vioe d'affichage.

Article 7 - Inventions

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les iivnntnoes snot régies par les diotipsnoiss du cdoe de la propriété intellectuelle.

Toute initonevn brevetée qui, nmoornietet appliquée, accroît la productivité dnas le dainome où elle s'applique dnone leiu à une gofiitcaritan en rpropat aevc sa valeur.

Article 8 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Une clarobtilaoon laolye imluqipe l'obligation de ne pas fiare bénéficier une eepnsrtrie cctorunnere de rgneeismntenes pvnnaroet de l'employeur, ou de cnorucecnerr dcterimenet ce dernier, après la rrtuupe du caorntt de travail.

Les ertspinrees aapquinplt une caulse de non-concurrence dnovret recpester les règles et reircoitstns sauvtneis :

- déterminer la nuarte des activités qui y snot soesmius ;

- délimiter le cdare géographique où elle s'applique en foitncon

Annexe V : Formation initiale minimale obligatoire FIMO et formation continue obligatoire FCO des conducteurs du transport routier de marchandises

Article 1er - Formation initiale et continue. - Formation complémentaire passerelle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

La frmaitoon iiiltane et ctnoinue diot prertmete aux cneurtudcos du tornarpst reuiotr de msirnacaedhs de se pifnecnroteer à une cntdoiue raloeninlte axée sur les règles de sécurité, de connaître, apqiluepr et rpecetser les réglementations du tprnaorst anisi que les règles rtvleiaes à la santé, à la sécurité routière, la sécurité environnementale, le scviree et la logistique.

En aptpiilcaon de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 sbrmpeete 2007 reatilf à la qatluofiician iialitne et à la fmoaroitn cotinnue des couctreunds de crainets véhicules affectés aux ttnsproars rueorits de mcahdansries ou de voyageurs, des aordccs celiclfots de bhnrcae étendus pneveut prévoir des attnipaodas du cneontu du prgormame de la formtaoin initiale, la fatoriomn cntonuie oaroilbtgie et la firtmooan complémentaire dénommée « pleasrlese ».

Les preiataerns sociaux de la bcnhrae du cemcorme de détail et de gors à prédominance alaimrintee ont anisi coenvnu d'aménager les thèmes des foairntmos aifn de, cpmtoe tneu des caractéristiques des prioutds transportés (produits aelrnimetais très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), ceironbtur au recsept des règles d'hygiène pemrtteant d'assurer aux cemsatmronous une sécurité antrimieale optimale, anisi qu'à la tranquillité des riernaivs situés à proximité des pitons de livraison.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, srenot pseris en considération les ctdinoonis particulières d'exercice de l'activité dnas le secteur, qui snot caractérisées naotnmmet par :

- la fréquence des arrêts (livraison lros d'une même tournée de nbrueomx pnitos de vente) ;

- la diversité des lieux de loiarisvn (centres-villes, périphéries des villes...) ;

- de la présence ou non de qaui de chargement-déchargement sur le stie de livraison.

Article 2 - Organismes de formation

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

2.1. La faomrotin est dispensée dnas le cadre des établissements agréés par le préfet de la région.

2.2. La firmtooan ne puet être assurée par des mnuirtoes d'entreprise que suos la responsabilité d'un établissement agréé et dnas les cionndoits fixées par le cihear des chergas établi par arrêté du mrisnite chargé des trapnotsrs du 3 jnvaier 2008 (Journal ofcifeil du 29 jeaivnr 2008, pegas 1684 et suivantes).

2.3. Lurosqe la fooamtirn est assurée par un cenrte de frtmaioon d'entreprise agréé, elle puet être dispensée sur différents steis des caractéristiques de l'entreprise et des fnctionos assumées ;

- déterminer la caerinprtote financière ;

- fxeir la durée qui ne prorua excéder le tepms passé par le mbmere de l'encadrement dnas l'entreprise aevc un pnolafd de 2 ans.

d'exploitation dès lros qu'elle s'adresse eslvxmunieect aux salariés de l'entreprise ou du gpuore et de ses différentes feiallis implantées sur le tiortriree national.

section 1. Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs FIMO

Article 3 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

3.1. Tuot salarié trltuaiie d'un pmiers de criodune de la catégorie C ou EC en cruos de validité, ou d'un prmies roncneu en équivalence conformément aux acrliets R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la route, diot avior satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une ogitoilabn de qciilotafuian iitilane résultant d'une fotaoimrn plosnleoresnfie cpntmaroot la fréquentation ogarioblite de cours et sanctionnée par la réussite à un examen final. Cette frtmoaion puet être longue ou accélérée.

3.2. Snot suimos aux oanibtgolis de ftarmooin du présent ttire :

- les salariés embauchés à cpmoter du 10 srbmetpee 2009 puor ocecpur puor la première fois, à trite prniapcil ou dnas le cadre d'une activité polyvalente, un elpmoi de cfuaeuhfr tel que défini au ponit 2.1 ci-dessus ;

- tuot artue salarié de l'entreprise affecté postérieurement au 10 srtmepbee 2009 à un elmopi de cfeufuahr tel que défini au ponit 2.1 ci-dessus.

3.3. La quiiialtcaofn iintliae puet être oeubnte à l'issue d'une foomiatrn prnlosfeelnsoie accélérée dénommée foratomin iatnliie mimlniae obligatoire, dtie FIMO, qui peremt à son titrilaue de cnoridue dès l'âge de 21 ans les véhicules puor la ctoindue dleuqess un prmies de cuoirdne de la catégorie C ou EC est requis.

Article 4 - Durée et contenu de la FIMO

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

4.1. La durée de la FMIO est fixée à 140 herues au moins. Elle est dispensée sur 4 smeenais ogrlntiobeaimet consécutives suaf lorsqu'elle est réalisée dnas le carde d'un ctnaort de professionnalisation.

4.2. Tuot codeuucntr ayant obtenu la qoiacutfliain ilnaiite de coutucnder de trosrpant de vargyeuos puet onbeitr la qlaifuociatin iiilatne de coudentcur de tapnrsort de masichdnreas suos réserve de détenir le preims de cirnodue de la catégorie C ou EC en curos de validité et d'avoir suivi, aevc succès, une fmiortaon complémentaire préalablement à toute activité de cotudine dnas le seteucr du topnsarrt de marchandises.

Cette fiooratmn dtie « prleslsaee », d'une durée de 35 heures, potre sur les peraits du pmrgramoe de foiaotmrn spécifiques à ce secteur.

4.3. Le pramrmgoe de la FMIO des ccudenturos de véhicules de tasprrnot de mheinaardcss est défini ci-après.

Article 5 - Réalisation de la FIMO

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

5.1. Caquhe seiossn de fotrimoan diot reogurepr au miuxmam 16 sgiitaares en salle de cruos auqxelus penevut se jndiore au mamxuim 4 sagriiates de la fmotaiorn dtie « pleaslsree ».

Lorsque le sgtae comropte mions de 4 stagiriaes par véhicule, le crntee de faoimrton diot oignerasr le satge dnas le rpeesct du pgmmrroae de fmoariotn et de sa durée globale.

5.2. La durée du tpmes de cnitoude iiduienlvdle est au minos égale à 10 hreeus par stagiaire, dnot 4 heures au miumaxm penvuet être effectuées en rnroeacut à un seumtauilr huat de gamme ou sur un teiarrn spécial, tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jaevnir 2008.

Équivalences

Article 6
En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Sont réputés aoivr obtneu la qfcaoiitlauin inliiate de ccnutudoer de tsornpart de msndiaecrhas les ctcourdunes teltriaius d'un preims de croduine en cruos de validité de la catégorie C ou EC (véhicules de puls de 3,5 teonns de PTAC) délivré anavt le 10 stmbeepre 2009. Toutefois, cette doopistsiin ne s'applique pas aux ctnrcudoues qui n'ont jamias exercé à ttire poesroniefnsl une activité de conudite de véhicule des catégories considérées ou qui ont iompnrrteu cette activité panndet puls de 10 ans.

L'exercice d'une activité de cioudtne à ttrie posefenionsrl est justifiée siot par une aaettitsotn délivrée par l'employeur, soit, puor les cuurcdneots non salariés, par une aitatteston sur l'honneur dnot le modèle est fixé par arrêté du mnirtsie des transports, suaf si les cuutdrnecos concernés snot teaiulrtis de l'une des aiatneotttss mentionnées au II.a de l'article 25 du décret n° 2007-1340 du 11 smebprete 2007.

Article 7
En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Sous réserve des dtpiisnsoios légales, le fmnenaienct des fiars de la fmoiotarn visée à l'article 3 de la présente aexnne est assuré nmatmneot par :

- les aedis spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y cmrpois les dostiifipss de fmnaecnenit des fotmrinaos de ddeenuarms d'emploi, nmnamotet dnas le cdare des crttaons d'objectifs régionaux ;

- les fdons mutualisés de famrtioon par altcanenre ;

- les cnioruinttbos des esprinertes au ttrie du paln de farmtooin puor les peonlnress exerçant dnas l'entreprise un eoplmi aurte que culei de cauheffur et qui saenahoeuriitt être affectés à un eompli de chauffeur.

La fmotoarin ianitlie mnmaiile obolgitirae (FIMO) toasrprnt de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	1 heure
Thème 1	Perfectionnement à la ctunodie rloetnilane axée sur les règles de sécurité : Les caractéristiques tuihcqnees du véhicule et le fcnmonnneieott des oegnras de sécurité. Le ptiecfnomenerent à une codntiue sûre et économique en itnsanist sur les différentes possibilités ofterefs par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la cotnaismomon de carburant. Les ppcirenis d'utilisation d'une boîte de vitssee automatisée ou automatique. Le chargement, l'arrimage, la muaitnneotn des minsacradhes dnas le recpest des cnisnegos de sécurité et la bonne uiliatiston du véhicule. Application puqarite de la cntiodue en sitaotuin nlorame cmmoe en sutoiiatn diiilffce : 10 hreeus de cndutoie iiliednuvlde conempnrat 1 hreue de maonveuers pnolnsoiseferles (sur ces 10 heures, 4 hueers au miaxumm puvneet être effectuées en raeucnort à un siauultmer huat de gamme ou sur un traerin spécial) aqxlueleus s'ajoute 1 huere de cnomrameites pédagogiques.	65 heures Dont 44 hruees puor la puratqie de la ctnuiode (40 h de cidonute et 4 hueres complémentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations : La réglementation silocae noalinate et européenne aliabpplce au trrosanpt rtoueir de marchandises, et nomatenmt les tpems de cnuoidte et de reops des conducteurs, l'utilisation du coaothgrahyrpcnhe électronique, la fmoiaortn des conducteurs, les cevinnotons collectives, les stuatts peutcarliris (ex. : fooitncn publique...). La réglementation aapbcpille aux différentes coapemosnts du setuecr du tprrosnat de mcesahinadrs (transport public, location, troprasnt en cpomte propre) en nanatiol et en international, et nmatmonet les différents cntaorts et dtnemucos de tanorrspt nécessaires à l'acheminement des marchandises.	28 heures

Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité eetrnnomnvilnaee : La prévention des rqeisus physiques, nanemmtot de l'hypovigilance. L'aptitude pqsuihye et mentale. La coiudtne préventive et l'évaluation des stinuaitos d'urgence, nematonmt à trarves des ececrexis preaituqs et études de cas petetrmnat une arhppcoe pgrtiauqame des saituontis à risques. Les ppiecirns élémentaires du secourisme. Les règles de clicraioutn et de saiogainltisn routières. Les rqseuis de la route, les fuerctas atgrnagvas liés aux véhicules lourds. Les acdcitens du taarvil en cocrtluiain et à l'arrêt. La claiuiotcrn dnas les tulnnes : règles de ciudntoe à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gdrans ouvrages. Le fshnnsriaeemct des pssaeags à niveau. La criminalité et le traifc des clandestins.	28 heures
Thème 4	Service, lqutoigsie : Les cptroemtmones cirbotnaunt à la vrstiolaoain de l'image de maurqe d'une eiresprtne et au développement de la qualité de service. La qualité de la pttroiaesn du ceounuctdr : - rpseect des délais de lroiaivsn en se crmoafonnt aux règles d'une cdoitnue rnaielnltoe et aux règles de sécurité ; - propreté de la teune et du véhicule ; - fréquence des arrêts, diversité des lieux de livraison, présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de lisoairvn ; - cutodnie de ctarhois automoteurs/transpalettes ; - bein rmpiler un csnotat amiable. L'environnement économique du tosparrnt rtuoier de mihedarasncs et l'organisation du marché : - rpecest des règles d'hygiène acapelpilbs à l'alimentaire ; - rcpseet de la chaîne du friod ; - trsanoprt suos température dirigée ; - tornrapst miuuoitdprlt (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	14 heures Dont 6 heures 8 heures
	Test final d'évaluation des compétences acquises, cctoerrinos et synthèse du stage.	4 heures
	Durée tatole du stage	140 heures

Admission :

- puor la prtaie théorique : QCM de 60 questions, recevabilité à 36 bonnes réponses ;

- puor la ptirae puqaitre : contrôle continu.

Article préambule - Section 2 : Formation continue obligatoire de sécurité FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

La fmaootrin cnotniue otiboraglie preemt au conducteur, à piatrr d'un blian de ses csencansnioas et compétences, de se pnneeoifrcetr à une cdinuote rtoilnnalee axée sur les règles de sécurité, d'actualiser ses cinoacsnensas en matière de réglementation du tropsnart asini que de santé, sécurité routière, sécurité environnementale, sivrcee et litoqgsuie et d'améliorer ses pqeitaurs dnas ces domaines.

Article 8 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Tout cuaffeuhr d'un véhicule de puls de 3, 5 t de PATC tliurtiae du pemirs de ciurdone de la catégorie C ou EC en crous de validité ou d'un pimres rcneonu en équivalence conformément aux atirlecs R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la ruote et juiinstaft de la régularité de sa sioatutin au reargd des ooliangtbis de fitaoomrn pslfreonenoslie des conducteurs.

Article 9 - Durée minimale et contenu de la FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

9.1. La durée de la foomritan cnotunie oiigoblarte de sécurité est de 35 heures réalisées en fcae à fcae pédagogique et en 5 juros consécutifs ou en duex sneisoss de fatioomrn dispensées au curos d'une période de 3 mios maximum. Dnas ce cas, la première ssosien est de 3 juors consécutifs et est consacrée au bilan et aux thèmes 1 et 2 ; la scodene sosiesn est de 2 jruos également consécutifs et est consacrée aux thèmes 3 et 4 et à l'évaluation des acquis.

9.2. La pptiaoaiirtcn aux aciotns de fairmootn cotnuine oatgibrolie diot s'inscrire dnas le crade de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des hiorraes helibuats de tiraval des cfuufhares concernés. Le temps passé en foirmaton est rémunéré cmmoe temps de travail.

9.3. Le pmrmaogre et les moeudls de faoirtmon cnoitnue obirgiotlae des couertcduns de véhicules de tornarspt de marneicadshs figeunrt ci-après.

Article 10 - Réalisation de la FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

10.1. Le sgtae de fioaotrmn ctnunoie ooiglrtiabe diot être effectué tuos les 5 ans. Il puet être effectué par aapointcitin dnas les 6 mios qui précèdent la dtae à leluqale diot être rmlipee l'obligation de fotomarin continue. Dnas ce cas, le délai de validité de cttee foaromtin ne cmnmocee à couirr qu'à l'expiration de la période de validité de la fraoimotn précédente.

10.2. Le pemrier sagte a leiu 5 ans après l'obtention de la qaaitoifulcin initiale. Loqrsue l'intéressé est salarié, cttee foiortamn cntstioue une fmaiotron d'adaptation au snes de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

10.3. Chuqae ssieson de friomtaon diot rueropger au mmxuaim 16 sirtigeaas en slale de crous et 4 sgeaiiarts par véhicule, alxuequs pneevut se jodnrie au mxiamum 4 seitairgas de la fmtarioon dtie « plaelsrsee ».

Lorsque le stage cptmoroe monis de 4 steariaigs par véhicule, le crente de fmaoroitn diot oasnegirr le stage dnas le rpceest du

pgmrmoare de faimoortn et de sa durée globale.

La durée du tpems de ciountde iddiunelvile est au monis égale à 2 hereus par stagiaire, dnot 30 muneits au mxuamim pvneuet être effectuées en racnrouet à un saitueulmr huat de gmmae ou sur un treairn spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jvniear 2008.

10.4. À l'issue de la première sssoien de formation, le cetnre de foaormtin agréé qui a dispensé la foiroamtn délivre au cntuceoudr une aitaoetttsn cnsnaottat la réalisation de cttee siossen et mtinnenonat la dtae limtie aanvt lleaqule la deuxième ssiosen diot être suivie. Le modèle de ctete asttateotin est fixé par arrêté du mrintsie chargé des transports.

10.5. La FOCS pemret à son tarluiite de conriude indifféremment des véhicules de tnpsrraot de vrueaogys ou de mednrhsiacas puor la cutndoie dquseles est rueqis un pemris de conduire, respectivement, des catégories D ou ED et C ou EC suos réserve de détenir les priems de cinuodre des catégories caepodrnstrones en crous de validité et d'avoir ssiaafitt à la foitomarn complémentaire dénommée « paeellssre ». Dnas ce cas, la foitmroan cinuntoe diot être effectuée dnas les 5 ans qui svineut la dtae de délivrance de l'attestation de la fmaoriotn complémentaire « psrellseae » pius renouvelée tuos les 5 ans à partir de cette dernière date.

10.6. Les cdnuorctues réputés aovir obnetu la qoltiacafuiin iiilnate de ceudcnuotr de tarprsont de mnicersadhas car ttleairius d'un pmries de cnridoue en cours de validité de la catégorie C ou EC délivré aanvt le 10 smbtperee 2009, qui ont irmrnopteu luer activité de conduite, à ttire professionnel, pdnenat une période supérieure à 5 ans, doivent, préalablement à la rrsipee de luer activité de conduite, svriue la fraomotin cioutnne obligatoire.

Article 11 - Financement des frais de la FCOS

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Sous réserve des dissontiipos légales, le fnnmaniecet des firas de la fitooramn cotnniue oaiiotrgble de sécurité est assuré par :

- les aieds éventuelles spécifiques de l'État ou des régions en aictappoiln des cotnatrs d'objectifs estaxtins ;

- les dsisiopiotns particulières prévues par les cenvnontios de praaniertat en matière de prévention des atiencdcs du tvairal ;

- la crittioonubn des epetisrrnes au trite du paln de formation.

Formation continue oabigrltioe (FCO) toprrasnt de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
	Bilan des coancssiannes relatives - aux réglementations spécifiques aux trarsonpts et à la sécurité routière ; - aux thneequics et cmpeemntroot en cidnoute : cuntdioe lbire accompagnée (évaluation iudllveidine et analyse) : 30 minutes.	3 h 30
Thème 1	Perfectionnement à la coinutde rolnielnate axée sur les règles de sécurité La psire en cmptoe des caractéristiques teucenqhis du véhicule. Le pornceimentnefet à une coudtnie sûre et économique en instniast sur les différentes possibilités orefefts par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la csomaioomntn de carburant. Le chargement, l'arrimage, la minonetautn des mehdanricsas dnas le reescpt des connigess de sécurité et la bnone uisitloitan du véhicule. Application puitqare de la cdnuoite en situiaotn nrlmaoe cmmoe en sioiutatn diiicflfe (1 h 30 (*) de cinudote ildleuidnive dnot au muimxam 30 miuents peneuvt être effectuées en raorncuet à un saemiutlur huat de gamme ou sur un triaern spécial).	11 heures. Dont 6 heuers puor la piarqtue de la cituodne : (5 h 20 de conduite et 40 mniuets de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations (actualisation des connaissances) La réglementation scioale nnlaitaoe et européenne apclbiaple au tarpnorst roueitr de marchandises, et naomemntt les tmeps de ciotunde et de reops des conducteurs, l'utilisation du ctnahcohphragorye électronique, la fiatoormn des conducteurs, les coeovnnntis collectives, les sutttas pcurerliiats (ex. : fiotconn publique...). La réglementation apllicpabe aux différentes cnamoesopts du seutcer du trnroaspt de mcadnserihas (transport public, location, tprsrnaot en cmotpe propre) en natinoal et en international, et nmanemott les différents cntatros et dotuemcns de trnrposat nécessaires à l'acheminement des marchandises.	6 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité emnnoailnertenve (actualisation des connaissances) La prévention des rquiess physiques. L'aptitude psqhyiue et mentale. La cotdnuie préventive et l'évaluation des siotuanits d'urgence, nmeoanmtt à tvreras des eerciecxs prqiaeuts et études de cas paetntmret une arhpcope pqgartaimue des sttuiiaons à risques. Les penripcis élémentaires du secourisme. Les règles de calioitucrn et de sltasgniioain routières. Les resquis de la route, les fctaeurs aavrntggas liés aux véhicules lourds. Les atidcnces du tiavral en carcuiloitn et à l'arrêt. La coltariucin dnas les tulenns : règles de ctiduone à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gandrs ouvrages. Le fnessnaimechrt des pgaasess à niveau. La criminalité et le tfaric des clandestins.	7 heures

Thème 4	Service, ltiougsqie (actualisation des connaissances) Les ctootremnpmes cnroaibntut à la voatlairosin de l'image de muaqre d'une eintpresre et au développement de la qualité de service. La qualité de la prtstioaen du ccdntuueor : - fréquence des arrêts, diversité des liuex de livoasrin (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tsrnpraot ruotier de mhdnrcsaeias et l'organisation du marché : - rcseept de la chaîne du friod ; - tospranrt suos température dirigée ; - tnaorprst mulpdioiurtt (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Évaluation des aiqucs et synthèse du stage.	3 heures
	Durée ttaole du stage	35 heures
(*) Ces tmeps de ctonuide ivldliidenue peuvent, puor des rsnioas pédagogiques, être regroupés et effectués en duex fios 1 heure.		

Admission : tset fainl d'auto-évaluation.

Article Préambule - Section 3 : Formation complémentaire passerelle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

La ftroiaomn complémentaire dénommée « psesarllee » permet au cuonteducr d'acquérir ou de compléter les cceonassinans et les compétences nécessaires à l'accès au sutceer du tsnproart de mrahcsniaeds par le pimncnoeerneeftt à une cuiotnde rninetollae axé sur les règles de sécurité, la connaissance, l'application et le rceepst des réglementations du tnarpsrot et des règles reeilvtas à la santé, la sécurité routière, l'environnement économique et l'organisation du marché du scuteer du transport.

Article 12 - Attestations de formation initiale et continue

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Elle s'adresse à tuot ccueduotnr d'un véhicule cmranopott puls de 8 plcaes asisses outre le siège du cctuoedunr ou trotaarspnnt puls de 8 personnes, non cromips le conducteur, tiatiurle :

- des premis de cinrudoe des catégories C ou EC et D ou ED en corus de validité ou de pimers rcnnuoes en équivalence conformément aux aetircls R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la ruote ;

- et siot d'un ttrie ou diplôme de cuotedcunr riteuor du tpnsaorrt de vegouayr (titre pioonrnesefsl du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), siot d'une asatotitten de fmotorian ilnatiie mnlimiae otbaogirlie du trroasnpt ruoeitr de voyageurs, siot à ttire taritnsoire d'une aotteisattn vlaant FMIO délivrée en alitppcoain du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 semprebte 2007.

Article 12 - Conducteurs concernés

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Elle s'adresse à tuot cdutnucoer d'un véhicule caomnrtopt puls de 8 palecs asesiss oture le siège du ctuecoundr ou taanorsprtnt puls de 8 personnes, non crmipos le conducteur, tialtriue :

- des primes de cnriuode des catégories C ou EC et D ou ED en corus de validité ou de preims runnceos en équivalence conformément aux aicerlts R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la rtuoe ;

- et siot d'un ttrie ou diplôme de ceunutocdr riotuer du taonsrprt de vgeayour (titre penfesrniosol du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), siot d'une asetotttain de foatomrin iilniate milnmiae otgabiorlie du tnoprsart riteour de voyageurs, siot à ttire tirontrisae d'une atettoastin valant FMIO délivrée en aaptiicplon du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 setrembpe 2007.

Article 13 - Calendrier d'application

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

13.1. La fmtaioorn complémentaire « peeallsrse » est d'une durée de 35 hereus réalisées en fcae à fcae pédagogique et effectuée avant tutoe activité de codtinue dnas le setcuer du tprsranot riutoer de marchandises.

13.2. Le pmroagmre et les moedlus de fotromian complémentaire dénommée « plsslareee » furgniet ci-après.

Article 13 - Durée minimale et contenu de la formation complémentaire passerelle”

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

13.1. La fmoatorin complémentaire « pealelrsse » est d'une durée de 35 hreeus réalisées en fcae à fcae pédagogique et effectuée avnat tutoe activité de cnidtoue dnas le setecur du trrosnpat reituor de marchandises.

13.2. Le pormargme et les mdoelus de fraioomtn complémentaire dénommée « pesaslrele » fruiengt ci-après.

Article 14 - PARTIE I : Tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Chaque ssseoin de ftiamoorn diot rgprueeor au muiamxm 16 srgiaeitas en sllae de cuors et 4 saitgaries par véhicule.

Lorsque le sgate cpotmore minos de 4 srtigeaias par véhicule, le ctnere de fomaortin diot oegnirasr le sgate dnas le reepsct du prmmoarge de foimroatn et de sa durée globale.

La durée du tmeps de cdonuite iieddilnulve est au mions égale à 2 h 30 par stagiaire, dnot 30 mniteus au mumaxim pveuent être effectuées en rurnoceat à un slumtiuear huat de gmmae ou sur un trreian spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jinaevr 2008.

Formation complémentaire « pessarelle » tpnrarost de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
Thème 1	Perfectionnement à la cidotune rnltioalene axée sur les règles de sécurité La pirse en copmte des caractéristiques tceiuneqhs du véhicule de traopsrnt de marchandises. Le pnefirmnteenecot à une coutnide sûre et économique en inasstnit sur les différentes possibilités oteferfs par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la cmstomnooain de carburant. Le chargement, l'arrimage, la miaotetnunn des mdancsrhiaes dnas le repcset des cnsienogs de sécurité et la bnone uattsiiioln du véhicule. Application pqartuie de la cdnutoie en sittouain nrmloae cmome en soitiautn difilcfie : 2 h 30 de ctinodue iedlinldvuie y ciromps les meevoanrus (dont au muxamim 30 mteuins pveunet être effectuées en rouecrnat à un saelimuutr huat de gamme ou sur un trriean spécial) aeexlqulus s'ajoute à 1 h 15 de ceimemtnoras pédagogiques.	15 h 30 Dont 11 hueers puor la pquritae de la ctiodune (10 heuers de coduinte et 1 huere de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations La réglementation sailoce nnloataie et européenne aalpcipble au trsoprnat rtieour de marchandises, et ntnoeammt les tepms de cnuiotde et de ropes des conducteurs, l'utilisation du choyarhpoahcrtgne électronique, la fimooratn des conducteurs, les cnvnooenits collectives, les stttuas pcrieuriatls (ex. : foictnon publique...). La réglementation apilcbplae aux différentes cmsotepaons du stueecr du trsroanpt de madincserahs (transport public, location, tsrrpnoat en ctopme propre) en ntanioal et en international, et nammotent les différents cnoratts et dtocunems de tsrapornt nécessaires à l'acheminement des marchandises.	5 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité environnementale La cotdinue préventive et l'évaluation des stautiinos d'urgence, nmtoaemnt à trreavs des eercxeics puritqeas et études de cas pttarenmet une acopphre piqmgaratue des suiintatos à risques. Les acndcteis du tvarial en cuoclaitirn et à l'arrêt. La ciitlrcuaon dnas les tunnels.	7 heures
Thème 4	Service, liqsigtoue pporers au tpsraonrt de marchandises Les coetrmnmetops cnioubrtnat à la vliritaaoson de l'image de marque d'une etsrienpre et au développement de la qualité de service. La qualité de la poaitrtsen du cundtoecur : - fréquence des arrêts, diversité des leiux de lasivorin (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du trnasprot rituoer de maseirhacnds et l'organisation du marché : - rceepst de la chaîne du friod ; - trsronpat suos température dirigée ; - tpnrrosat mtudoirluipt (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Test fnial d'évaluation des compétences acquises, ctirceroon et synthèse du stage.	3 heures
	Durée totale du stage	35 heures

Admission :

- puor la parite théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bnneos réponses ;

- puor la priate priuaqte : contrôle continu.

Article 14 - Réalisation de la formation omplémentaire passerelle”

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Chaque siesosn de fimrotaon diot reegrupor au miuxmam 16 srataigies en salle de corus et 4 seiartaigs par véhicule.

Lorsque le stgae cpmoorte mnios de 4 seatrgiias par véhicule, le cetnre de fatooimrn diot oenrigasr le sgate dnas le rsepcet du poamgmrre de foiortamn et de sa durée globale.

La durée du tpmes de coduinte inedlidiluve est au mions égale à 2 h 30 par stagiaire, dnot 30 mitneus au muimxam puenevt être effectuées en reocanurt à un seatuilumr huat de gmmae ou sur un taierrn spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jneaivr 2008.

Formation complémentaire « plslreaese » tornsprat de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes

Thème 1	Perfectionnement à la ciuotdne ritnloalnee axée sur les règles de sécurité La psrie en comtpe des caractéristiques tuihenqces du véhicule de tsraoprnt de marchandises. Le pnmeerenoectfint à une cudoitne sûre et économique en iansntsit sur les différentes possibilités ofeferts par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la ctaomomisnon de carburant. Le chargement, l'arrimage, la metanouitnn des msnrcdeiaahs dnas le rpeecst des csieonngs de sécurité et la bnnoe uoiittsialn du véhicule. Application ptrqiuae de la ctiudnoe en stiotiuan nolarme cmome en suitaotin diififcle : 2 h 30 de cotidnue iddlvnieilue y cpmiros les meroavunes (dont au mimxaum 30 miunets puvneet être effectuées en rauornect à un suilmtuaer huat de gamme ou sur un traeirn spécial) aelxeqluus s'ajoute à 1 h 15 de cartememonis pédagogiques.	15 h 30 Dont 11 hueers puor la puriqate de la cdiuonte (10 hreeus de ctinudoe et 1 huree de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations La réglementation sioalce ntlaianoe et européenne acpplibale au tosarrnpt rotieur de marchandises, et nmtmneaot les tpems de cduniote et de rpeos des conducteurs, l'utilisation du crynpogarohthahce électronique, la fiotamorn des conducteurs, les contiveonns collectives, les sutatts putrreliicas (ex. : fonotcin publique...). La réglementation apbacllpie aux différentes caompntseos du scetuer du tnsrparot de mcdhanasries (transport public, location, tnsraropt en cmptoe propre) en ntoanial et en international, et natmenmot les différents ctaortns et dmtcunoes de trnaorspt nécessaires à l'acheminement des marchandises.	5 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité environnementale La coitnude préventive et l'évaluation des sutitanios d'urgence, nemoamtnt à tvearrs des exriccees pqruateis et études de cas prnatmeett une acrpophe paqamgriute des siintoatus à risques. Les adtenccis du tiavral en crcoliaiutn et à l'arrêt. La coairticlun dnas les tunnels.	7 heures
Thème 4	Service, lgquiiotse propres au tsorarpnt de marchandises Les cemonpomertts cubianrotnt à la vtailaiosron de l'image de maurqe d'une esreritnpe et au développement de la qualité de service. La qualité de la peostrtain du cuouncdetr : - fréquence des arrêts, diversité des lueix de lriivsoan (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tnrapsort riuetor de mcaasndhreis et l'organisation du marché : - rspecet de la chaîne du forid ; - tanorprst suos température dirigée ; - taopsrrnt mdlopurtuiit (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Test fnial d'évaluation des compétences acquises, crorcotein et synthèse du stage.	3 heures
	Durée totale du stage	35 heures

Admission :

- puor la prtiae théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bneons réponses ;

- puor la ptraie pqauitre : contrôle continu.

Section 4 : Dispositions finales

Article 15 - Attestation de formation

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

L'organisme de faooimtrn agréé délivre au cnudceoutr qui a sfiisatat aux otnbalioigs de faiotomrn initiale, ciunotne ou complémentaire dénommée « psraseelle », une aeitosttatn de faooitrmn dnot le modèle est fixé par arrêté du mstriine chargé des transports.

Article 16 - Carte de qualification

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Au vu de l'attestation visée à l'article 15, le préfet du département dnas leqeul a été délivré l'attestation de fiooramtn délivre au conducteur, après aiovr vérifié la validité de son pirems de conduire, une crtae de qicuiaolfiatn de cduonteucr dnot le modèle et les conoitndis de délivrance snot fixés par arrêté du misitrne chargé des transports.

Cette ctare est renouvelée tuos les 5 ans après cuhqae ssosien de ftoiraomn continue.

Article 17 - Obligations du conducteur en cas de contrôle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

Tout cnocuetdur diot être en mursee de jsfteiiur de la régularité de sa saiiutton au rgared des oboagilints de qaitacufliion iatilnie

ou de fooiamtrn cnoutine par la présentation, sur luer demande, aux fciontinreaons chargés du contrôle des tnotsrrpas terrretess et, d'une manière générale, aux fniatnnocroies ou aetngs de l'État habilités à effectuer, sur route, le contrôle des cionditnos de tiaarvl dnas les trnstapors routiers, de la ctare de qtlifaouaicin de cotnucdeur ou, à ttire transitoire, des dcmtnoeus mentionnés au 2e alinéa de l'article 26 du décret n° 2007-1340 du 11 sbpemerte 2007.

Article 18 - Obligations des employeurs en cas de contrôle

En vigueur étendu en date du 14 mai 2009

L'employeur diot être en mserue de justifier, lros des contrôles en etpriresne effectués par les foirecoatinnns ou aegtns de l'État habilités, de la régularité de la siottuain de ses crudeuocnts salariés au rrgaed des ooitiglnbas de qocutaiilfain iiltanie et de foomaritn cnitnuoe par la production, puor cuhqae salarié concerné, d'une coipe de la ctare de qtuiolaaicfin en corus de validité ou de l'un des dtneumcos mentionnées au 2e alinéa de l'article 21 du décret n° 2007-1340 du 11 seeptbrme 2007.

Le raeqilut est affecté d'un ciifenocfet représentant la prat des srealais dnas la veluar ajoutée de l'entreprise.

La moitié du cifhrfe aisni oenbtu cntoutsie la réserve spéciale de participation.

Toutefois, lorsqu'une psiiovron puor iesnesstnmviet a été constituée au trtie de l'exercice précédent, son mtonnat est ajouté, puor le culacl de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.

Les ditors attribués aux salariés snot calculés dnas cqahue errtpsiene sleon la flmoure suntviae :

(Bénéfice net ? 5 % caiutapx peoprrs / 2) x (masse salrliaae / vulear ajoutée)

dans llaequle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4.1 ci-dessus, après ctcoienrors (notamment après réintégration de la proiviosn puor investissement...).

Capitaux prerops : les ciptaaux poperrs (capital social, pmreis liées au captail social, réserves, le reropt à nouveau, pivrinosos qui ont supporté l'impôt et poivsnoris réglementées constituées en fihscanre d'impôt par alcitippaon de dsspiooitins particulières du cdoe général des impôts), insviets en France.

Les mnnttaos du bénéfice net après croeorctins et des cuaptiax prrpeos snot établis par une atatottsein de l'inspecteur des impôts ou du cisoismamre aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les rsmndetserees éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le jgue des impôts, fnot l'objet, lorsqu'ils snot définitifs, d'une aostettaitn rectificative.

Le complément de paottacpiiirn cpnonrosaerdt à la retcaiiotficn est majoré de l'intérêt, au tuax moeyn de renemdnet des ogbiltionas des sociétés privées cruou diepus le preemir juor du cinquième mios de l'exercice qui siut cleui anyat fiat l'objet du redressement, jusqu'au juor de l'inscription au cpmtoe de la réserve spéciale de participation.

Masse slaiaarle : représente les slriaeas versés au corus de l'exercice. Les salraeis à ritneer snot déterminés sloen les règles prévues puor le clcual des costoinatis de sécurité soaclie (art.L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale). Deonivt également être preiss en cptome puor le ccuall de la réserve spéciale de pirpociatiatn les indemnités de congés payés versées puor le ctopme de l'employeur par des csieass agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à prerdne en ctopme puor les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et puor les périodes de sonusiespn du cntorat de trviaal consécutives à un adneccit du tarvial ou à une mliaade pfnorslinoelese visées à l'article L. 3324-6 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne mnatienit pas intégralement les salaires, snot ceells qu'auraient perçues les salariés concernés padennt les mêmes périodes s'ils avienat travaillé.

Valeur ajoutée : la vluear ajoutée cpremnod les caeghrs de personnel, les impôts, txeas et vsreetemns assimilés (à l'exclusion des taxes sur le crfhife d'affaires), les chegars financières, les daoottnis de l'exercice aux amortissements, les dtinaoots de l'exercice aux pnisorivos (à l'exclusion des dattoonis fnariugt dnas les creaghs exceptionnelles) et le résultat counart

Annexe VI : Épargne salariale Avenant n 32 du 4 novembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article - Section 1 : Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2011

En aaiiptocpln de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 rltveiae au développement de la pirpaitctoain et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les elrmoeuyps qui, en rsiaon de l'effectif de luer eeirtrsnpe (inférieur à 50 salariés), ne snot pas somuis au régime olaibortgie de la paripicottian penuvet mttere en palce unilatéralement un régime de piiatorapictn voatrniloe au sien de luer entreprise.

Le présent arcocd dsipnsee ces erplmuyoes de cuncrloe un acocrd de paioictrtaipn dnas luer entreprise. Dnas ce cas, ils devnoit se coofemnrr aux diossitoipns des arcitles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, iafmnoriotn des bénéficiaires).

Il en est de même puor les eipenrtsres de 50 salariés et puls confrontées à un échec des négociations sur la participation, olbotigirae ctmpoe tneu de luer effectif, suos réserve de ne pas avoir dépassé le délai de 1 an à cpetomr de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dnot un elrmpeaixe srea remis à l'inspection du travail, srea rédigé et conservé.

Les eetrrneisps et leurs salariés concernés bénéficient aorls des mêmes avagetans fcauisx et sucaiox que dnas le cdare du régime otalogiribe de la participation.

Article 1er
Formule de calcul

Les drtois attribués au poresennl au ttire de la piaioatitcprn aux résultats de l'entreprise snot calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en Fancre métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, isebomlpas au tuax de dirot cmmoun de l'impôt sur le rneevu ou aux tuax de l'impôt sur les sociétés prévus au 2e alinéa et au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.

Une smome représentant la rémunération, au tuax de 5 % l'an, des ciuatpax peoprrs est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de paipiaocttirn ilucnt des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclut, à coetmpr du 1er jeiavnr 2008, le rrpoet des déficits constatés au corus des ecxrecies antérieurs de puls de 5 ans à l'exercice en cours.

avnat impôts.

L'entreprise diot euffeectr le vnsemeret au dépositaire avant le pireemr juor du cinquième mios snuviat la clôture de l'exercice au ttire dequul la pipitrtoacain est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise diot compléter ce veenresmt par un intérêt de rtraed (au pirfot des salariés) égal à 1, 33 fios le tuax meyon de rnedemnet des oniibgotals des sociétés privées.

Les intérêts snot versés en même tmpes que le paincpirl et employés dnas les mêmes conditions.

Article 2
Répartition de la réserve spéciale de participation

Les smmeos portées à la réserve spéciale de ptriiiaptocan snot réparties ernte les bénéficiaires peotienpolnnoerrmlt aux selaiars perçus.

Il s'agit des sieaalrs brtus déterminés sloen les règles prévues à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Doievnt également être pesris en cpotme les indemnités de congés payés versées puor le cmopte de l'employeur par des ceissas agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 3141-30 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à prdrnee en cpomte puor les périodes d'absences liées à un congé de maternité ou un congé d'adoption et puor les périodes de spensoiusn du crtnaot de tairval consécutives à un aecidcnt du triaval ou à une mladiae pelielsnsroonfe visées à l'article L. 3324-6 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne mtaeniint pas intégralement les salaires, snot celels qu'auraient perçues les salariés concernés pnanedt les mêmes périodes s'ils aneavit travaillé.

Toutefois, le siaalre de chuqae bénéficiaire n'est pirs en compte, puor le culcal de cttee répartition, que jusqu'à conrcnrceue de qurtae fios le pflonad aeunnl de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, la répartition est calculée ppeenoorroetmlninlt à la rémunération alnunlee ou au reevnu pfoeesornisnl imposé à l'impôt sur le rnveeu au ttire de l'année précédente, plafonnés au nivaeu du silarae le puls élevé versé dnas l'entreprise.

En outre, le manontt des drotis sucbptlisees d'être attribués à un même bénéficiaire, au trite d'un exercice, ne puet excéder une smome égale aux 3/4 du paonlfd auennl de la sécurité scoalie sur la bsae d'un ecicerxe de 12 mois. Le palnofd considéré est ceuli qui est otenbu par la mnenoye arithmétique des pnfaolds melseuns en vueugir puor l'exercice au ttrie dquuel les dotirs des bénéficiaires snot nés.

Les smemos qui n'auraient pu être msies en dtsbotriuiin en raosin des règles définies aux altirces L. 3324-5 et L. 3324-6 du cdoe du taairvl fnot l'objet d'une répartition immédiate ernte tuos les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, aleqxuus ont été versées, en aliotcpipan de ces articles, des smomes d'un mtnnaot inférieur au pnfaold des dirots iduedvnliis déterminé par décret. Ce poflnad ne puet être dépassé du fiat de ctete répartition supplémentaire.

Les seomms qui, en roaisn des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mseis en distribution, dunmereet dnas la réserve spéciale de piiaiptatcorn des salariés puor être réparties au crous des eeircxces ultérieurs.

Article 3
Modalités de gestion

Une fios réparties, le bénéficiaire purora deenmdar le pieemnat immédiat de tuot ou pirtae de la somme lui rennveat au ttrie de la poirtpictiaan calculée au ttire de l'exercice écoulé.

Le bénéficiaire drosispea d'un délai de 15 juors à cometpr de la dtae d'émission du doemnuct d'information qui lui srea tasinrms puor fruolmer sa demande. Le dcoeunmt d'information menernniota :

? le mnotant qui lui est attribué ;

? le délai dnas leeuql il puet denemadr le pmneaeit immédiat de tuot ou paitre du mtnnoat lui revenant.

Pour les bénéficiaires qui n'auront pas demandé le paeneimt immédiat, ces smemos sonert versées dnas le PEI et gérées conformément aux doinistispos de l'article 4.1 de la scioetn 2 du présent accord.

Ainsi, les smeoms isuess de la poiitparaticn snot dcemeietnrt isnvieets dnas le fdnos coummn de paleemcnt d'entreprise CAAM leabl Monétaire, étant etnnedu que cquhae bénéficiaire peut, snas fiars et à tuot moment, medifior cette première attiefcaofn et transférer ces smoems vres un ou pulsiures aurtes fodns cnoumms de pmncaelet d'entreprise susmentionnés, à soavir :

? CAAM laebl Équilibre ;

? CAAM lebal Prenucde ;

? CAAM label Équilibre silrdaioe ;

? CAAM label Dynamique.

Conformément aux dtinoipsoiss prévues à l'article 4.2 de la sceotin 2 du présent accord, cquahe bénéficiaire peut, par la suite, à tuot moment, miioedfr l'affectation de ses arovis d'un fdons comumn de plnmaceet d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas idnicnece sur le délai d'indisponibilité.

Les frais se rnoarpptat à ces opérations snot aorls supportés par les prtreous de parts concernés.

La société de gestion, le dépositaire et le tnueer du rgrtseie des cepmtos iidleunvids des bénéficiaires snot rmseeieecnvtpt définis aux aitercls 4.4, 4.5 et 4.6 de la sectoin 2 du présent accord.

Le délai d'indisponibilité et les cas dnas leqlseus ces seomms pevunet eleleomnxnitepnect être débloquées snot déterminés à l'article 11 de la setocin 2 du présent accord.

Article 4
Information collective

Il aetnrpipat au cehf d'entreprise d'informer les salariés par tuot myeon approprié (affichage, crlriaciue de la direction...) de l'existence d'un doirt à participation, anisi que de la fuomlre de ccaull et des mdeos de répartition et de gestion.

Il est précisé que tuot salarié qui désire cutelnosr ou détenir le ttxee du présent aocrcd puet l'obtenir auprès du sirecve du pernenosl ou de son employeur.

En apilctoaipn de l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, l'employeur doit, dnas les 6 mios qui seniuvt la clôture de cqhaue exercice, présenter un raorppt caotpnomrt nantommet les éléments seavnrt de bsae au cuclal du matonnt de la pttarcpiiioan puor l'exercice écoulé et des inindiatocs précises sur la getsoin et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dnas tteuos les enrprteises où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rpporat diot être présenté aux délégués du preensnol et adressé à cqahue salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios sainuvt la clôture de l'exercice.

Les erpternises non smsuoies au régime obliagotrie de la participation, adhérant au présent PEI et aynat décidé la msie en place de la piciotapatrin financière dnas luer enrtisepre snot tneues d'informer la diterocin départementale du travail, de l'emploi et de la foaitmorn poloeesnfnsirle dnot eells relèvent de l'application de la pcaiirtpation financière dnas luer erespirtne en aoipctlaipn du présent accord, ainsi que de ses modalités d'application (notamment la dtae d'effet).

Article 5
Information individuelle

Chaque bénéficiaire reçoit, à la situe de tuot vemnerset effectué puor son compte, une fhice dtsitcine de son bietulln de srailae iauinnqdt que la société de gsieotn est chargée de la getosin du fndos cummon de pnecmelat multi-entreprises et ctmopaonrt :

? le mnnaott tatol de la réserve spéciale de ppittcaoirian puor l'exercice concerné ;

? le montnat des dtrios qui lui snot attribués ;

? les moatnnts de CSG et CDRS ;

? la dtae à laueqlle ces doitrs dinedenvort dnopleisibs ;

? l'indication des cas dnas lslueqes les drtois punevet être elenxenoeciplntemt liquidés par anticipation.

Cette fiche cpmortoe en anxnee une ntoe renlapapt les règles de cuclal et de répartition de la RSP.

Ces dcnmuetos snot également adressés aux salariés anayt quitté l'entreprise.

Tout salarié nlneloeevumt recruté par une etpnesrrie aaynt adhéré au paln d'épargne irpnsenetreirets se verra rmreette au mmonet de la csnluicoon de son cantrot de taavril un levirt d'épargne salariale, présentant le ditiopssif et dnot le ctenonu srea défini par un texte réglementaire.

Article - Section 2 : Plan d'épargne interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les oinoatsgniras syiealncds et pioeleerlnfossns soussignées ont cevnnou ce qui siut dnas l'objectif de mrtete en pclae un paln d'épargne ieinrsneretptres (PEI) cmuomn à l'ensemble du psnnereol des enprsirtees csomripes dnas le cahmp d'application de la cotevnnoin colclvetie nlitnaoae du ccemmroe de détail et de gors à prédominance alirnietame n° 3305 du 12 julleit 2001.

Préambule

La présente setcion a puor ojbet de frvsaeoir l'épargne salariale, à curot et/ou myoen trmee dnas le crdae du PEI, en pmetnraett aux salariés des eiernsetrps de la bnarche du cecmrome de détail et de gors à prédominance aeanrilitme de pipcieratr aevc l'aide de luer enerirspte à la citsttioounn d'un pofertieulle clilcteof de vuelras mobilières en vue de se ctosueintr une épargne, en bénéficiant des antgaveas fiauscx et suicaox attachés à cttee fmroe d'épargne collective.

Le présent PEI de bahcnre (ou le « Paln ») est mis en pcale conformément aux dnpsitosiios du trtie III intitulé « Plnas d'épargne slraialae » du lvire III de la troisième patrie du cdoe du travail.

En mttanet en palce un dsisptoiif d'épargne slrlaiaae de branche, les paeitrs saiarnteigs eedentnnt snligueor l'intérêt qui s'attache à la création d'un paln d'épargne itpreneeeitrnrss (PEI) associé à un paln d'épargne puor la rtaeirte ctoeilclf isttereneeirrnps (PERCOI), en vue de failectir l'accès des salariés des ptteies eerrnpseits et de lrues dagteniris à l'épargne srlliaaae et à l'épargne raetrite dnas les citoonnids fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 , la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008,ainsi que les teetxs réglementaires pirs puor luer application.

Elles stiehanout piomovruor et développer les iurtmensnts jierduuqis et feininrcas ponvaut ptremtere au pernsneol des sociétés concernées de se cttisenuor un poteliefurle de vluraes mobilières et de bénéficier, ce faisant, des aveaantgs soaicux et fascuix dnot est asisrote cttee fomre d'épargne collective, en aioctpapiln du livre III de la troisième piarte du cdoe du travail.

Elles considèrent également que, puor fiatcelir la ptmooroin et le développement de ces instruments, il est utlie de s'appuyer, en particulier, sur les srurtcetus et les moeyns dnot eells disposent, anisi que cuex de la société rnlsoesabpe de la goetsin des fonds, puor une lrage imtirnofoan des bénéficiaires sur l'existence et la nturae de ce dioiisstpf de branche.

Champ d'application. - Adhésions

Le dtpoissiif d'épargne sraialale s'applique dnas les etrserineps rvneelat du chmap d'application de l'article 1.1 ci-dessus, à l'exclusion de cleles qui ont mis en plcae ou mnorettt en palce un PEE et/ou un PCREO ou un PERCO-I qui luer est propre.

Toutefois, à l'occasion de la négociation de tuot paln d'épargne d'entreprise ou de groupe, ansii que de tuot arccod d'intéressement, l'employeur est tneu de rettreme aux négociateurs le ttexe du présent accord, de ses axneens et de tuos avnatnes ultérieurs. Ces mêmes tteexs sornet portés à la cicanannosse du personnel, lrousqe l'adhésion au PEI fiat ocfife d'accord de ptitcaiiropan dnas les eeneritsprs de mions de 50 salariés.

Le règlement, sonectis 1 et 2 visées ci-dessous, fxie les règles aielblappcs lorsqu'une erspritene adhérente du paln d'épargne vinet à stoirr du cmhap prnoensosiefl ou taritrierol du présent accord.

Règlement et gtesoin du paln d'épargne

Le règlement du paln d'épargne est annexé au présent accord. Il cmeropnd duex steoncis aoneotums : seiotcn 1 le PEI, sceoitn 2 le PERCO-I, le tuot ctnaoiutsnt l'annexe VI à la présente convention.

L'organisme rleoapsnbse de la gtisoen des fndos est le Crédit acriolge Asest Management, la tuene de rstregie des smoems affectées aux PEI et PEOCRI étant confiée à CREILEA ou à chnacue des cisesas régionales du Crédit agricole.

Comsmiosin de suivi

Une cmmoioissn de suivi, composée des saeinrgitas de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunira une fios par an, en piicnrpe à l'occasion de la réunion parartiie sur l'évolution des sraeials mmuiianx de la bracnhe puor farie le pniot sur l'accord. Les mebrmes de la cisiommson recevront, à ctete occasion, différentes iairnotfmnos conrncaent :

- le rrotpineg d'activité ;

- le rritpneog feicnianr ;

- la gisoten smonecealit rplnoesbsae ;

- la gioetsn du fdons solidaire.

Article 1er

Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise se fiat par l'envoi des dmteocuns d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tneeur de registres.

L'adhésion du salarié anayt l'ancienneté ruiseqe au PEI est libre, elle fiat l'objet d'une catoiniumcomn à l'employeur. Ce drenier nfiotie l'adhésion à l'établissement tuneer de rtegresis dnas les cnioointds fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés des etirrenesps erntnat dnas le camhp d'application du présent acorcd peevnut bénéficier du PEI à cidontion de copemtr au mnois 3 mios d'ancienneté dnas luer ertpneisre à la dtae du pmrieer versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en coptme tuos les catrotns de tvaiarl exécutés par l'intéressé au curos de l'année au ttire de lalleque les venremtses snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.

Dans les ersntpeeris dnot l'effectif habeitul cmnpored au monis 1 et au puls 250 salariés, les chfes de ces eisrpeenrts asnii que lerus cojiontns s'ils ont le suattt de cjnionot coblueaoaltrr ou de cjonionț associé, ou s'il s'agit de sociétés, luers présidents, deutircers généraux, gérants ou mreebms du dciitorree pneevut également bénéficier du paln suos réserve du rsepcet de la ctonidoin d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les aenncis salariés aynat quitté luer esenrtpire à la siute d'un départ en rttraiee ou préretraite peuenvt cuitonner à eeutceffr des vemertnses au paln à la condiiton tufoitoes d'avoir effectué au mnios un vemsrneet aavnt la rtrupue de luer cotrant de traival et de ne pas aiovr demandé le déblocage de la totalité de lreus avoirs. Les salariés dnot le ctrnaot de traival est rmpou ou arrivé à treme puor une artue roisan que la rttaerie ou préretraite peuvnet retesr adhérents au paln snas pooviur efeufcetr de neuovuax versements, horims le cas où ils ont intégré une eenrpritse relanvet du présent PEI. En outre, lsqorue le vsemneret de la paoitiptiracn ou de l'intéressement dû au trite de la dernière période d'activité du salarié iinteenvrt après son départ de l'entreprise, il puet actffeer cttee ptcirptioaain ou cet intéressement dnas le plan.

Article 3

Alimentation du PEI

3.1. Vemreetnss vooariletns des bénéficiaires

Le monantt anunel des semoms pnoavut être versé par cqahue bénéficiaire ne puet excéder 1/4 de sa rémunération alnlnuee bture ou de son rneveu pneifeonsorsl imposé à l'impôt sur le rveenu au trite de l'année précédente. La loatiimtin est fixée à 1/4 du pfonlad anneul de la sécurité sclaoie puor les cjoonints ctbarlroealous ou associés des cehfs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le canotrt de tavrial est suspendu.

Cette ltmiie s'applique aux vseernmtes pnoeersnls des bénéficiaires, y cipomrs l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les dtoirs iicrstns à un cmpote épargne-temps et monétarisés ne snot pas pirs en cmptoe puor l'appréciation de ce plafond, à cooiitdnn qu'ils snrevet à l'acquisition de ttiers de l'entreprise ou d'une esrrpnitee qui lui est liée, au sien d'un même groupe, ou de prtas ou d'actions d'organismes de pneaclmet colectilf de velruas mobilières inevseits dnas le catpial de l'entreprise. Cttee aitiioqcusn n'étant pas pobsilse dnas un paln d'épargne interentreprises, les dtiors irinscts à un cotmpe épargne-temps et monétarisés sernot pirs en cmotpe puor l'appréciation de ce plafond.

En cas de protpaicaitin d'un salarié à pusirleus pnals d'épargne salariale, le plnoafd mentionné ci-dessus s'apprécie par rpoaprt à la totalité des vnteemsres velnaoiorts (y cimpors intéressement) effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pnorourt eecfufter des vstmeeners valeonoirts siot à tuot monemt par chèque ou par prélèvement sur luer ctompe sloen la périodicité qu'ils aunort choisie, siot de façon exiceenponllte par prélèvement ou par chèque.

À ctete fin, les bénéficiaires ionudqeirnt la fréquence de vmesnreet souhaitée aisni que l'affectation de lreus avoirs.

Tout vsmeerent au présent PEI diot être d'un muminim de 15 ?.

3.2. Vtnmresees complémentaires des elpymuroes (abondement)

Afin de fcateliir la contotsutiin de l'épargne collective, les emolepruys pnrnneet en cgrahe les frias de tuene des copemts ividdeiulns des salariés conformément aux doiniotspiss de l'article 6.1 et pnveeut également atjuoer aux versenmtes volontaires, y cimorps l'intéressement, et à la ptairaticipon aux résultats de l'entreprise affectée au paln par les bénéficiaires, des vsernteems complémentaires appelés abondements. En tuot état de cause, l'employeur a torjouus la possibilité de ne pas adenobr les vnmerteses des salariés, l'aide de l'entreprise cosnitse arols en la splmie pisre en chrage des firas de teune des cemopts individuels.

Chaque eiptrernse adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dnas les ftcurtehoes et soeln les perials suatvins :

? etrne 10 % et 300 % des vremseents bénéficiaires, par mlluitpe de 10 ;

? et aevc un panfold d'abondement siot cmorips enrte 100 ? et le paonlfd mentionné à l'article L. 3332-11 du cdoe du tviaral par muiltple de 100 ?, siot égal à ce même plafond.

L'entreprise puet otepr puor une fumolre slipme en raenentt un suel tuax et un suel pfonlad (exemple : l'entreprise adobne les vsmneetres vrolnieotas à htueuar de 100 % aevc un pfoalnd de 1 000 ?), ou puor une frlmoue dégressive en rtneanet 2 tuax et 2 pdofnlas (exemple : l'entreprise anbdoe à huetuar de 50 % les vrtesneems vaeitoolrns jusqu'à un pafonld de 100 ?, pius à htaeuur de 20 % jusqu'à un pfnlaod de 1 000 ?).

En alcotipaipn de l'article L. 3332-11 du cdoe du travail, les seomms versées au tirte de l'abondement par une ou peliuusrs eitnrespers snot limitées aneuleemnlnt à 8 % du poaflnd aeunnl de la sécurité soaicle snas povouir excéder le tilrpe de la ctutoirnbion du bénéficiaire.

La fulrome csiihoe puet être remplacée, au mxuimam une fios par an, par une atrue frmloue de la grille. Tutoe macooiifitdn de la flurmoe d'abondement dvera immédiatement être portée à la cssciannoane des bénéficiaires.

L'abondement ne puet se stibtuseur à aucun des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vguiuer dnas l'entreprise au mnmeot de la msie en pclae du paln ou qui dnneeinvet ogoiarteibls en vretu de règles légales ou contractuelles.

Aucun aoeennbdmt ne srea versé aux aceinns salariés anyat quitté luer entreprise.

Les ventmerses complémentaires de l'employeur srnopeuptt le précompte de la coituobtinrn soclaie généralisée (CSG) et de la ctiuibrootnn au reenoemsbrmut de la dtete saciole (CRDS).

Les abdnenomtes snot versés caomontcnimmet aux vteeensmrs des salariés.

3.3. Intéressement

Le PEI puet être alimenté par les semoms perçues par les salariés en alitocpiapn de l'accord d'intéressement en vueguir dnas l'entreprise.

Avant cuqahe vrnmeeset d'intéressement, l'entreprise frea pernvair aux bénéficiaires un fumrioarle mneoinntant nmametnot le monantt de luer intéressement. Les salariés pveneut aeftecfr tuot ou ptaire du mnantot de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dnas ce cas, ils dnrvoet routerenr à l'entreprise ou dncemteriet au teuenr de cmteops ldiet fulramroie en iunnaiqdt le monantt à affecter au plan.

Les smmoes attribuées au ttire de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le rneevu si elels snot versées dnas le paln dnas les 15 juros svinaut la dtae à llaqeule elles ont été perçues.

Le veesnmret des somems isseus de l'intéressement au présent PEI perçues au trite de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un motif artue que la rtratiee ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un veeensrmt complémentaire de l'employeur.

3.4. Participation

Les salariés pveneut deemndar l'affectation de luer quote-part iidllnuiedve de prtiocaiaptin à la réalisation du PEI.

L'entreprise frea paerinvr aux bénéficiaires un frirmuloae iiudnanqt le mnoantt des semoms luer ranveent au trite de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés ronrtrenouet liedt flariomure à l'entreprise ou dntcermieet au teenur de comptes.

Les smemos isesus de la réserve spéciale de pitiacaitropn et affectée au PEI pnoruort friae l'objet d'un vsmenreet complémentaire de l'employeur.

3.5. Cotpme épargne-temps

Le tasenfrrt des driots irtsicns à un ctompe épargne-temps vres le PEI s'effectuera dnas les conditoins et selon les modalités fixées par la loi et les règlements.

En aiapilotpcn de l'article L. 137-15 du cdoe de la sécurité sociale, l'intéressement, la pitiiaatrpocn et l'abondement attribués aux bénéficiaires, senort atusiestjs à un firoaft sioacl déterminé par la loi à la chrgae de l'employeur.

Article 4

Gestion des smmeos collectées

4.1. Soutpprs de placement

Les vmseenters voletrnoias et les veneertsms complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au coihx du bénéficiaire, à la sstoocrpiiun de prats et de foiarncts de prat d'un ou de pruiselus des fdons cunmmos de pnelaemct d'entreprise (FCPE) svunatis :

? CAAM lbeal Monétaire ;

? CAAM leabl Équilibre ;

? CAAM lbael Pnrcduee ;

? CAAM lbeal Équilibre sioaridle ;

? CAAM laebl Dynamique.

À défaut de ciohx du bénéficiaire, ces semmos snot versées dnas le fndos cummon de pnlecmaet multi-entreprises CAAM lbeal Monétaire.

Les soemms iesuss de la pirttopciiaan et de l'intéressement snot dnermectiet insevties dnas le FPCE CAAM lebal Monétaire, étant etnednu que cahque bénéficiaire peut, à tuot monemt et snas frais, mifieodr ctete première acfetfotian et transférer ces somems vres un ou pesurulis aretus fdnos de son choix.

En apcioaplitn de l'article R. 3332-10 du cdoe du travail, les vneremtses veornlaoits des adhérents au plan, les vrseenemts complémentaires des employeurs, les prmies d'intéressement affectées voointemeralnt par les adhérents à la réalisation du paln aisni que les soemms attribuées aux salariés au ttire de la paitatoriipcn et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jorus à ceomptr rncstmieeeepvt de luer vmserneet par l'adhérent ou de la dtae à lequlale ces smemos snot dues, être employés à l'acquisition de ptras d'un ou des fodns cmomuns de plenmaect multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent paln cmpotroe en aexnne les critères de choix, la ltise des fulrmoes de pecelnamt et la nictoe d'information de l'autorité des marchés frineacnis (AMF) des fodns counmms de pemlnacet multi-entreprises précités.

4.2. Modalités de mdfaiotociin de ciohx de placement

Quelle que siot l'origine des semoms iseeitnvs dnas le présent PEI, cquahe bénéficiaire peut, à tuot moment, mfodieir l'affectation de ses ariovs d'un ctnrapmomiet à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas inncicede sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas diort à un nuveol abondement.

Les frias se rponartapt à ces opérations snot supportés par les pruteros de patrs concernés.

4.3. Epolmi des revenus

Les rneuevs et potdruis des pouetifleelrs constitués en aaptcopliin du présent paln snot ooeamrienltbigt réinvestis dnas le paln aynat généré ces rveneus et produits.

4.4. Société de gestion

La société de gosetin des fnods comnmus de pecemalnt multi-entreprises précités est la société Crédit aoglcrie Asest Management, société aynnome au ciapatl de 546 162 915 ?, dnot le siège scoial est 90, belrauvod Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rtsgiere du ccrmmeoe et des sociétés de Piras suos le numéro 437 574 452.

Crédit aicogrle Asest Mnmageneat est une société de geotsin de pirflltuoeee agréée par l'Autorité des marchés fnieacinrs suos le numéro GP 04000036.

4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Ciecas Bank, société annmoye au caiptal de 310 000 000 ?, dnot le siège sacoil est 1-3, pclae Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au retrsige du cecrmmoe et des sociétés de Pairs suos le numéro 692 024 722.

4.6. Tnueer du rgtrisee des coepmts idnvulidies des bénéficiaires

L'établissement tuener du rsegirte des cmpeots aftrtndsiiamis des bénéficiaires se ssbtutuie aux eerstepinrs coesirmps dnas le cahmp du présent acrcod qanut à la tnuee du rtserige des cptemos aitsadfrtiinms ortuevs au nom de cuqahe adhérent retraçant les smomes affectées aux plans.

La teune du rsiterge des cteopms adrititifanmss oerutvs au nom de cuhaqe bénéficiaire est assurée par :

? Cereila société en nom cotleilcf au ctiaapl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse pstloae est TSA 90206, 26956 Vnlacee Cedex 9 ;

? ou par cuahcne des ciasses régionales de Crédit aigrcloe mutuel,

(ci-après dénommés le tneeur de registres).

Article 5

Conseil de seraulnlvice du fdnos cummon de penmealct multi-entreprises

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4.1, puor les eeretnrpsis adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le censiol de svnilcraulee des fnods cunomms de pencalemt multi-entreprises, institué en aoapitcilpn de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :

? 2 meembrs salariés ptuorres de prats désignés par chuaqe ogrosiaitann snlyidcae sagnraitie de l'accord, représentant les ptrureos de prtas salariés et ainnces salariés ;

? un nbmore de mmerebs représentant les eupmoleyrs désignés par les oaotiransgins sindleaycs poaantrles snatariegis de l'accord égal à la moitié du nmrobe de représentants des pertruos de ptras salariés et aecnnis salariés.

Dans tuos les cas, le nrombe de représentants des eespienrtrs srea au puls égale à la moitié du norbme de représentants des ptroerus de parts.

Chaque mbreme puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du mdnaat est fixée à trios exercices. Le mdnaat epxrie eftifmeecvent après la réunion du ceinosl de secaullirnve qui sattue sur les coemtps du deiernr eciecxre du mandat. Celui-ci est rvenaoulelbe par tcitae reconduction, dnas la mseure où les représentants snot désignés et non élus.

Le rmuevleelenont d'un poste devenu vancat s'effectue dnas les ctoiindons de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du cnoesil de sliernvculae ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, avnat la phroincae réunion

du cisenol de surveillance.

Le cosenil de sieacrulnlve se réunit au minos une fios par an puor l'examen du roparpt de gtieosn et des cemptos aunnles du fonds, l'examen de la gostein financière, amitaivtisrdne et cotlbmpae et l'adoption du roppart annuel.

La société de gotesin ercexe les dtrois de vtoe attachés aux vreuals irnetiscs à l'actif du fdons et décide de l'apport des titres.

Le cniseol de sveniluaclre puet :

? présenter des résolutions aux assemblées générales ;

? denmdear à entrnede la société de gestion, le dépositaire et le camisoimrse aux ctoepms du fodns qui snot tuens de déférer à sa caoctvnoion ;

? décider des fusions, siicsnsos et lioqanutdiis du fnods ;

? aigr en jtscuie puor défendre ou fiare voailr les dtiros ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gteiosn et de cleels du liquidateur.

Le cioensl de sarenuclivle dnnoe son acocrd aux mintdcoaifios du règlement du fndos dnas les cas prévus par ce dierner (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, sioisscn et liquidation).

Le cosenil de sunviecarlle puet être réuni à ttuoe époque de l'année, siot sur coovocantin de son président, siot à la dnmaede des 2/3 au mnios de ses membres, siot sur l'initiative de la société de gesoitn ou du dépositaire. Les décisions snot peisrs à la majorité simlpe des mrbeems présents ou représentés (à l'exception des décisions de cgeemnnhat de dépositaire et/ou de société de goiestn nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gtiseon astisse dnas la musree du plossbie aux réunions du cenosil de surveillance, étant edenntu que le dépositaire puet également y atssseir s'il le jgue nécessaire.

Il est tneu un rrgstiee de présence signé par les mebrmes présents. Les délibérations du ciseonl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et au mniimum par un mbreme présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des mbmeers présents à la réunion, preuorts de patrs et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, cuaqhe mrembe du cseonil de suelilnravce peut, en l'absence de suppléant, se fraie représenter par le président ou par tuot arute membre, suos réserve que ce dneirer siot peorutr de parts.

Ces délégations de porivous ne pnveuet être ctiesoenns que puor une sleue réunion.

Article 6

Prise en crhage des fiars de fonctionnement

6.1. Faris de tneue des ceoptms individuels

Les fiars de tunee du rrisegte et des cmoepts airttafnsdmiis des bénéficiaires snot à la cgrhae des employeurs. Ces fairs luer snot facturés à roasin du nobrme de lerus salariés qui snot adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frias cesnset d'être à la crghae de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de litoaqidiun d'une entreprise, les faris de tnuee de cemptos dus postérieurement à la lqdtiiauoin snot mis à la crahge des salariés.

6.2. Firas de geiston du fndos cmmoun de pelanecmt multi-entreprises

Le toatl des frias sur eorcuns (frais de geiston financière, de gitseon attdavnriimsie et comptable, de conservation?), aisni que les faris iirnectds snot prélevés sur les aictfs des fonds. Les ciosnismmos de soipstcrioun sur les vretmseens aux fdnos snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7

Information des bénéficiaires

L'information reaitvle au cnentou du présent accrod est effectuée par afcfhgaie ou par ntoe d'information.

Il est également rmies à tuos les mermbes du peesrnnol de cquahe entreprise, asnii qu'à tuot nveuol embauché, un epmixelare du présent accord. Tuot nouvel embauché rcereva un lievrt d'épargne présentant le disotipisf et dnot le connetu srea défini par vioe réglementaire.

Un dcmuonet d'information sur les modalités de foocetneninnmt du PEI est également rmies à tuot bénéficiaire.

En aocilpaitpn de l'article R. 3332-15 du cdoe du travail, l'établissement tuener de registres, se stsinutuabt dnas les onbgoilaits des errpentseis en matière d'information, efeftcue un récapitulatif des somems versées dnas le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit decrmiteent au mions une fios par an un relevé lui inuqniadt sa situation, la dtae de disponibilité des ptras dnot il est turiiatle et les cas dnas lueslqes ses aviors dnievneent etnlmexnepelenioct disponibles, aisni qu'en cas de siorte le mtnaont du précompte effectué au ttire de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8

Départ d'un salarié

Le salarié qui qtutie l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lievrt d'épargne slarlaaie qui lui est remis par le prieemr eyoumlepr qu'il quitte, aux fnis de ftiielacr le rrseemnombuet et le tarrsnfet de ses avoirs.

L'état récapitulatif cptomroe :

? l'identification du bénéficiaire ;

? la dpiirsotcen de ses aivors aqcuis ou transférés dnas l'entreprise par arcocd de poiatcpraitin et plnas d'épargne dnas lueleqss il a effectué des vrmneetses aevc mention, le cas échéant, des dtaes axeequluls ces aoirvs snot deionbipsls ;

? l'identité et l'adresse des teurens de rritseges auprès dueselqs le bénéficiaire a un ctpome ;

? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de csienootravn ou d'administration d'instruments financiers, gérant des semoms et vrleuas mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le cdare d'un dsitoipsif d'épargne salariale.

Le salarié qiattunt l'entreprise diot préciser l'adresse à lleuqale dnorvet être envoyées les smmeos qui lui snot dues. En cas de cneghenamt d'adresse, il aenpripatt au bénéficiaire d'en imneforr l'entreprise en tpmes utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être attneit à la dernière asserde indiquée par lui, les dirots aexqluus il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et teuns à sa dtspiosoiin par le dépositaire jusqu'au treme du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du cdoe de la sécurité scliaoe (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas leulqlae il est employé irfonme les atyans droit de l'existence des diotrs acquis, à carghe puor les ayntas droit d'en dadenmer la lidqouitian aavnt le peiemrr juor du septième mios svianut le décès.

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au titre de la pctriipioaatn ou d'un paln d'épargne cehz un eylupomer précédent

Le salarié qui ne ddmenae pas la délivrance des smomes détenues au titre de la potaiicirtpan ou dnas un paln d'épargne de son ainecn emelypuor au mneomt de la ruutrpe de son cronatt de tiraavl puet dnaemedr qu'elles snieot affectées dnas le présent plan.

Les semoms anisi transférées ne snot pas pirses en cpotme puor l'appréciation du pnlfoad des vstreenmes annuels d'un salarié visé à l'article 3.1.

Ces seomms ne pneuevt dneonr leiu au vremesnet complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà ceuuors cehz le précédent eopleymur snot psreis en copmte puor l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 10

Sortie du camhp d'application de la ciovoetnnn collective

Lorsque l'entreprise vneit à sitror du cmahp d'application de la cnovietnon collective, il est procédé à l'adaptation des dsspiiitonos apelilbapcs dnas les cooniintds prévues par l'article L. 2222-6 du cdoe du travail. Ctete adiopatatn tned à osrngeiar le tesnfarrt des airovs des salariés vres un ou puruisles aeturs palns d'épargne.

Les compets non erocne clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par leidt actilre ne pourront puls être alimentés, puor ccuhan des salariés concernés, jusqu'au tarsnreft ou la luidaoqtiin des aovris de ces derniers.

Article 11

Durée de bcgolae et cas de déblocage anticipé

Les semoms pneanovrt des vemenesrts vlitoonears des bénéficiaires, y criopms l'intéressement, asnii que de l'abondement éventuel de l'employeur snot diipnolebss à l'expiration d'un délai de 5 ans caurnot à ctemopr du deirner juor du sixième mios de l'année au crous de lelulqae les vesnertmes ont été effectués.

Les smeoms pevronnat du vereesnmt de la ppiticraaiotn snot delnibospis à l'expiration d'un délai de 5 ans cauront à cmpteor du preeimr juor du cinquième mios suvnait la clôture de l'exercice au titre dqueul les dotris snot nés, suaf si le salarié ddnaeme le vemsrneet de tuot ou piatre des smemos ctonoarrpeednss dnas des cidntoinos fixées par décret. La dedmane puet être présentée à l'occasion de cauqhe vserenmet effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Si la pactiptaoriin est versée au PEI, la dtae de disponibilité de l'intégralité des smoems versées au crous d'une même année est ramenée à clele de la participation.

Les smmeos placées dnas le PEI penuvet eploemxtnecnileent être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dnas les cas stuniavs :

a) Maargie ou cliocnuson d'un ptace ciivl de solidarité par l'intéressé ;

b) Nniacasse ou arrivée au fyoer d'un eannft en vue de son adoption, dès lros que le feyor cmpote déjà au mions 2 etnanfs à sa crhage ;

c) Divorce, séparation ou dsioolitsun d'un pctae ciivl de solidarité lorsqu'ils snot aisotsrs d'un jguneemt prévoyant la résidence hibatullee uqiune ou partagée d'au minos un enafnt au dlmcioie de l'intéressé ;

d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son coojnnit ou de son prreitanae lié par un patce cviil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scoiale ou est rcunonee par décision de la cismomosin des driots et de l'autonomie des pnnosrees handicapées, à cooinidtn que le tuax d'incapacité atgntiee au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce auncue activité poenlseonsfrlie ;

e) Décès de l'intéressé, de son coninjot ou de son piraanetre lié par un ptcae cviil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il aprpnitaet à ses ayants droit de ddeeamnr la liduaqiotin de ses droits. Dnas ce cas, les dinoosipsits du 4 du III de l'article 150-O-A du cdoe général des impôts ceesnst d'être acappelibls à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

f) Ruuptre du cntarot de travail, cstieoasn de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du madnat social, prete du sutatt de cniojnot ctllraobeuoar ou de coinonjt associé ;

g) Aftaefciton des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son coonnjit ou son petrrianae lié par un pctae ciivl de solidarité, d'une enisprtere industrielle, commerciale, arltnsaaie ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la fomre d'une société, à cniootdin d'en eerexcr enmiefvceeftt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute pssofeiorn non salariée ou à l'acquisition de prtas soiceals d'une société coopérative de pirodtucon ;

h) Ataetfocifn des sommes épargnées à l'acquisition ou aenndrgsmaiest de la résidence plrpacniie eomtnpart création de sfaruce hbabliate nlluveoe tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la coocttrusinn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeirs de critnusore ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la riesme en état de la résidence pnpirclaie endommagée à la siute d'une cahprtsatoe nuaterlle roneucne par arrêté ministériel ;

i) Staiuiotn de sdtnreetmeuent de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dmndaee adressée à l'organisme gtnneioriase des fndos ou à l'employeur, siot par le président de la comiissmon de setrndtmneeeut des particuliers, siot par le jgue lourqse le déblocage des dritos paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'intéressé.

La dnaedme de déblocage anticipé diot être présentée dnas un délai de 6 mios à coeptmr de la suencanrve du fiat générateur, suaf dnas le cas de cseiaotsn du cartont de travail, décès du cooinnjt ou de la psnrneoe liée au bénéficiaire par un patce cviil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle puet itenvrneir à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité ivreinntet suos forme d'un vesrement uqunie qui porte, au ciohx du salarié, sur tuot ou parite des drtois slsepetuibcs d'être débloqués.

Le jenmuegt arrêtant le paln de ciseosn toatle de l'entreprise ou le jemnuget oaunvrt ou prononçant la loadquitiin jriiciuade de l'entreprise rned immédiatement eiebxigls les dtoris à pitpraotaicin non échus en appicitaoln des aiclrtes L. 621-94 et L. 622-22 du cdoe du ccremmoe et de l'article L. 3253-12 du cdoe du travail.

La ddeanme de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jiitesufr le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du rirtegse des ctempos ildnueiivds des bénéficiaires.

Tout artue cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 12

Retrait des fonds

Les patrs du FPCE dueeevns dpiibneloss à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas prttenamet la levée de ltiade indisponibilité pveeunt être remboursées aux bénéficiaires sur luer demande.

La dademne est adressée à l'établissement tueenr du rtigerse des cpemtos ienlividdus désigné à l'article 4.6.

Les peotrrus de prats qui ne demadnnet pas le rmneeubsoermt de lreus ptars au tmree du délai d'indisponibilité cenonrvest lrues aroivs dnas le PEI et cetounnnit de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

Article 13

Durée

Le présent accrod est signé puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il siaret dénoncé par la totalité des oiangtorniass d'employeurs ou de salariés signataires, il coianuiretnt de pdruroie ses eftefs dnas les cdntnioois prévues à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui sievnut la dtae de dénonciation. Si ctete négociation n'aboutit pas, la lqiitouaidn définitive du PEI ne prruoa inneevritr en tuot état de csuae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, puor chuacn des pcirtitnaaps irsitcns au rgirstee du PEI à la dtae de cttee dénonciation.

L'épargne constituée cieuotnnra d'être gérée dnas les cnoditnios prévues par le règlement, puor l'ensemble des papcrinaitts aanyt un cptmoe ouervt à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail.

Appendice à la soitecn 2

Critères de ciohx et ltise des feluomrs de placement

Les seiniatgras de l'accord sitiahneuoat poerspor une ofrfe de giosten labellisée par le comité iisyternnacdl de l'épargne salariale, arnasust aisni aux épargnants :

? des surpotps de pmleeanct répondant aux critères de l'investissement seencoailmt rpeonsbasle ;

? une plcae maoijrartie accordée aux salariés au sien du cseonil de scerlauvilne du fnods ;

? un très bon rrpoapt qualité-prix.

Leur coihx s'est dnoc porté, après apepl d'offres, sur l'offre CAAM leabl de Crédit alroigce Asest Mneaneagmt qui, grâce aux fdnos du puls sécurisé au puls dymaiunqe casnuotintt l'offre, pmreet d'offrir aux adhérents une large pttleae de sutropps de placement.

La csmtooipoin et la stratégie de pnealcemt des fodns snot présentées dnas le tblaaeu suivant.

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de pemlnacet mmuiinm conseillée
CAAM lebal Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM lbael Prudence	10 % atcnios européennes 10 % aotincs françaises 70 % ptdirous de taux	Dynamiser son pofreulitlee en caountnint à privilégier la prudence		**	2 à 4 ans
CAAM laebl Equilibre	25 % ancoits européennes 25 % atcinos françaises 50 % pdriotus de taux	Allier pmonfaecrre et sécurité	***	***	3 à 5 ans
CAAM leabl Dynamique	40 % aniocts européennes 40 % actonis françaises 20 % pruodits de taux	Rechercher la prermnaocfe à meyon terme	**	****	5 ans minimum
CAAM label Elqriubie solidaire	Majoritairement inestvi en aontics dnot au moins 5 % en tertis émis par des eerspretins solidaires	Rechercher la pnrmfreacoe à moyen terme en ptcipainrat à un imnnsseesitevt solidaire	*	****	> 5 ans

Article - Section 3 : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2011

Les oraonintisgas snacledyis et pfelsnensloroies soussignées ont cnenvou ce qui siut dnas l'objectif de mrette en pcale un paln d'épargne puor la rtieatre cceiloltf ientpnetrieerrss (PERCO-I) cummon à l'ensemble du peosnnrel des entperisres ctoeeurvs par la civtneonon ccvitleole naoatnlie du cmmcoree de détail et de gors à prédominance antilrieame n° 3305 du 12 jliulet 2001.

Préambule

La présente scoiten a puor obejt de foaesrivr l'épargne salariale, à hirzoon rtreaite dnas le crade du PERCO-I, en prtetnmaet aux salariés des eteeinsrprs de la brchnae du cmeromce de détail et de gors à prédominance arlieniamte de partcpeiir aevc l'aide de luer erpsnrteie à la ctsoonituitn d'un pfroleliuete clctiolef de vaurles mobilières en vue de se cunetisotr une épargne, en bénéficiant des agavenats fiuscax et sicaoux attachés à cttee fmroe d'épargne collective.

L'adhésion à un PERCO-I n'est posslibe que dnas la msreue où le pserennol de l'entreprise a la possibilité d'opter puor un paln de puls cuorte durée (plan d'épargne d'entreprise ou paln d'épargne interentreprises).

Le présent PERCO-I de bhcrane (ou « Paln ») est mis en palce conformément aux doopiitissns du ttire III intitulé « Pnlas d'épargne saiaallre » du lrvie III de la troisième pirtae du cdoe du travail.

Article 1er

Formalités d'adhésion au plan

L'adhésion de l'entreprise au PERCO-I se fiat par l'envoi des duceotmns d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tueenr de registre.

L'adhésion du salarié anayt l'ancienneté riuseqe au PERCO-I est libre, elle fiat l'objet d'une coauioctimmnn à l'employeur. Ce derenir niitfoe l'adhésion à l'établissement teenur de rrietsegs dnas les cnonotidis fixées à l'alinéa précédent.

Article 2

Bénéficiaires

Tous les salariés des epitrnseres etarnnt dnas le camhp d'application du présent acrocd peuevnt bénéficier du PERCO-I

à cotinidon de cpteomr au mions 3 mios d'ancienneté dnas luer eterirnspe à la dtae du pemeirr versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en copmte tuos les crotants de tivraal exécutés par l'intéressé au cruos de l'année au ttrie de laqlulee les veesmrtens snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.

Dans les ertirnepess dnot l'effectif htbiauel cnpmeord au minos 1 et au puls 250 salariés, les chfes de ces ereternpsis ansii que lerus cntjonios s'ils ont le sauttt de cnjoonit ctloauelboarr ou de coonjint associé, ou s'il s'agit de sociétés, lrues présidents, deurtrecis généraux, gérants ou mrebmes du dcotiriere pvenuet également bénéficier du paln suos réserve du recepst de la ciodotnin d'ancienneté visée au 1er alinéa.

Les salariés dnot le cntorat de taviral est rpmou ou arrivé à temre puor une artue rasion que la rtteare ou préretraite punveet rester adhérents au paln et ciuentnor à ecefueftr des vtenmreses dnas le PRCEO ou PERCO-I de luer aenicn employeur, suaf s'ils ont accès à un PRECO ou PERCO-I dnas la noeuvlle enrsprtiee qui les emploie.

Les aenicns salariés anyat quitté luer eitensrrpe à la stuie d'un départ en reaitrte ou préretraite puvenet cutineonr à eceutffer des vnesmerets au paln à la codoitnin tuiotfoes d'avoir effectué au monis un vreneesmt aanvt la rpruute de luer cnrtaot de tiaravl et de ne pas aivor demandé le déblocage de la totalité de lerus avoirs.

Dans les duex cas, les vetsrnemes ne sronet pas abondés et les firas afférents à la gesiton des vrneemtses seornt à luer charge. En outre, lrousqe le vserenemt de la ptcaroiiipatn ou de l'intéressement dû au trite de la dernière période d'activité du salarié ivterneint après son départ de l'entreprise, il puet aeefftcr cttee prttioaiapicn ou cet intéressement dnas le plan.

Article 3

Alimentation du PERCO-I

3.1. Vsnemerets vlioerotnas des bénéficiaires

Le mntanot anneul des semoms pavnout être versées par chuqae bénéficiaire ne puet excéder 1/4 de sa rémunération aluenlne brtue ou de son rveneu pisfsonereonl imposé à l'impôt sur le rneevu au trite de l'année précédente. La litiotiamn est fixée à 1/4 du ponlfad aennul de la sécurité sloiace puor les cjnointos ceouroltalarbs ou associés des cefhs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le ctornat de taavril est suspendu.

Cette liitme s'applique aux veesermnts proslneens des bénéficiaires, y cpromis l'intéressement, affectés au présent PERCO-I. En revanche, les dritos istrncis à un coptme épargne-temps et monétarisés ne snot pas pirs en cpmtoe puor l'appréciation de ce plafond.

En cas de potitpaaiircn d'un salarié à pilsruues pnals d'épargne salariale, le pnfalod mentionné ci-dessus s'apprécie par rorpapt à la totalité des vtmeesrnes vitalnoores (y cmipros intéressement) à ces plans.

Les bénéficiaires punrroot ecfetefur des vermtenses vntolroaies à tuot moment, siot de façon périodique (par prélèvement sur luer compte), siot de façon eexpniltcolnee (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires dvernot puor clea préciser la fréquence de veernsmet souhaitée ansii que l'affectation de lerus avoirs.

Tout vseeremnt au présent PERCO-I diot être d'un mnimuim de 15 ?.

3.2. Vnmeetsers complémentaires des emlroeyups (abondement)

Afin de fcieailtr la costtotuniin de l'épargne collective, les eoeyprmlus pnenrent en chgare les firas de tneue des cetmpos idledviinus des salariés conformément aux dsoopistiins de l'article 6.1 et pnveeut également atjuoer aux vsrmteenes voneoalrits des bénéficiaires, y cpmiors intéressement, ansii qu'aux somems iuesss de la patripitoacin des vmesrenets complémentaires appelés abondements.

En tuot état de cause, l'employeur a torojuus la possibilité de ne pas anbedor les vsetrnemes des salariés, l'aide de l'entreprise ctoisnse alros en la spmlie psrie en cghare des faris de tnuee des cmeopts individuels.

Chaque eprenrtsie adhérente sélectionnera la (les) formule(s) d'abondement applicable(s) dnas les fechruteots et soeln les pliares saunvits :

? etrne 10 % et 300 % des veeemrtsns bénéficiaires, par mtlupile de 10 ;

? et aevc un pnolfad d'abondement siot cmoiprs enrte 100 ? et le poflnad mentionné à l'article L. 3332-11 du cdoe du tvarail par mtpiulle de 100 ?, siot égal à ce même plafond.

L'entreprise puet oeptr puor une frloume smilpe en rntenaet un suel tuax et un suel pnolfad (exemple : l'entreprise anobde les vemrtesens vntoleroias à heuautr de 100 % aevc un pfonlad de 1 000 ?), ou puor une forulme dégressive en ratennet 2 tuax et 2 pdlafnos (exemple : l'entreprise adbnoe à heuuatr de 50 % les vreesmnets vanerioltos jusqu'à un pofanld de 100 ?, pius à heutaur de 20 % jusqu'à un plaonfd de 1 000 ?).

En aatlioipcpn de l'article L. 3332-11 du cdoe du travail, les vmrsteenes effectués par l'employeur ne pevuent excéder, par an et par bénéficiaire, le tlipre de la cirnoutotbin du salarié, dnas la ltmiie de 16 % du plofnad anneul de la sécurité sociale.

Il est précisé, par ailleurs, que le pflaond d'abondement d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cblumuale aevc cueli du PERCO-I.

Cette fluomre puet être remplacée, au miamuxm une fios par an, par une artue fuorlme de la grille. Ttoue miotafiodicn de la fmulroe d'abondement devra immédiatement être portée à la cansasnconie des salariés.

L'abondement ne puet se sutesitubr à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vueugir dnas l'entreprise au mnmoet de la msie en palce du paln ou qui dennniveet oilgtrbiaoes en vretu de règles légales ou contractuelles.

Aucun annodbeemt ne srea versé aux aninces salariés anyat quitté luer entreprise.

Les vtsenerems complémentaires de l'employeur setpnrpout le précompte de la cbiuortntoin slaioce généralisée (CSG) et de la cribottuionn au rmeemrenuosbt de la dtete slioace (CRDS). En apliatocpin de l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale, la fctiaron d'abondement dnot bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 ?, est asusjiette à une txae de 8,2 % à la chagre de l'employeur.

Les atndmeeobns snot versés cacennmmmtoiot aux vmnteseers des salariés.

3.3. Intéressement

Le PERCO-I puet être alimenté par les smmeos perçues par les salariés en aopilitacpn de l'accord d'intéressement en veuguir dnas l'entreprise.

Avant cauqhe vremeesnt d'intéressement, l'entreprise frea peviranr aux bénéficiaires un fmiuarolre mnteonainnt nmmoeantt le mnnatot de luer intéressement. Les salariés pvenuet atcfeefr tuot ou prtaie du mtnaont de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCO-I.

Dans ce cas, ils deornvt reroentur à l'entreprise ou demtnreciet au tueenr de ceopmts ldiet frruoalmie en inidqnaut le monntat à afeftcer au plan.

Les smoems attribuées au trtie de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le rneveu si eells snot versées dnas le paln dnas les 15 juros siaunvt la dtae à lualleqe eells ont été

perçues.

Le vemresnet des smemos isesus de l'intéressement au présent PERCO-I perçues au ttire de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un mtoif ature que la ratretie ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un vemrneset complémentaire de l'employeur.

3.4. Participation

Les salariés peenvut dmaeednr l'affectation de luer quote-part ideldivuline de poaititpicarn à la réalisation du PERCO-I. L'entreprise frea pnvarier aux bénéficiaires un filuaomrre iundiqant le mnatnot des semoms luer renanvet au tirte de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés rerretounnot leidt friarmolue à l'entreprise ou dnmceietret au tuneer de comptes.

Ces soemms peeunvt fraie l'objet de l'abondement de l'employeur.

3.5. Transferts

Les soemms affectées à un PEE ou PEI pnevuet être transférées dnas le présent PERCO-I.

La ptitaariopicn puet être transférée dnas le présent PERCO-I, les somems snot aorls bloquées puor la durée de blgaoce prévue par le PERCO-I. Ces smmoes pneeuvt friae l'objet de l'abondement de l'employeur.

3.6. Cpmote épargne-temps

Le tsrfranet des dorits icnitsrs à un cpmtoe épargne-temps vres le POCREI s'effectuera dnas les cdotinonis et soeln les modalités fixées par la loi et les règlements.

En aaipoictlpn de l'article L. 137-15 du cdoe de la sécurité sociale, l'intéressement, la pcirtipaiaton et l'abondement attribués aux bénéficiaires, sreont aetssujits à un faofrit scioal déterminé par la loi à la crghae de l'employeur.

Article 4

Gestion des smemos collectées

4.1. Soputrps de placement

Les vretmeesns veoinarltos et les vnemtsrees complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au cohix du bénéficiaire, à la scsoitpoirun de patrs et de fcoitnras de prat d'un ou de pslruueis des fndos cunomms de paemclent d'entreprise (FCPE) savutins :

? CAAM lebal Monétaire ;

? CAAM lbeal Équilibre ;

? CAAM lbael Pucendre ;

? CAAM lbael Équilibre sialiorde ;

? CAAM laebl Dynamique.

À défaut de ciohx du bénéficiaire, ces semmos snot versées dnas le fodns coummn de panlemcet multi-entreprises CAAM leabl Monétaire.

Les smemos issues de la ppiactioatirn et de l'intéressement snot dcrentieemt ieetsvins dnas le FPCE CAAM lebal Monétaire, étant entndeu que cquahe bénéficiaire peut, à tuot mmonet et snas frais, moiifder cttee première afticoatefn et transférer ces smemos vres un ou puieurlss artues fndos de son choix.

En aplpcioatin de l'article R. 3332-10 du cdoe du travail, les vsenetrems voalrtoines des adhérents au plan, les vrtsneeems complémentaires des employeurs, les pimers d'intéressement affectées vntmnaooeierlt par les adhérents à la réalisation du plan, aisni que les smeoms attribuées aux salariés au trite de la paratipiicton et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jours à cptomer rtenvpeimesect de luer vsmnreeet par l'adhérent ou de la dtae à lelaqule ces semoms snot dues, être employés à l'acquisition de ptars de fdons cumomns de peecmnlat multi-entreprises mentionnés ci-dessus.

Le présent acocrd cmootpre en axenne les critères de ciohx du gestionnaire, la ltise des forlmeus de placement, et la ntoice d'information de l'Autorité des marchés fceniinras (AMF) des fdons conmums de plaenemct multi-entreprises précité.

4.2. Modalités de miiocoafdtin de cohix de placement

4.2.1. Gestoin libre

Quelle que siot l'origine des smoems ieesnvtis dnas le présent PERCO-I, cauqhe bénéficiaire peut, à tuot moment, mioidfer l'affectation de ses aivors d'un fnods cmuomn de pmeencalt multi-entreprises à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas icncendie sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas driot à un nueovl abondement.

4.2.2. Gtioesn pilotée

Afin de fetliicar et omtisepir les chiox d'investissement des épargnants, la possibilité luer est oeffrte d'opter puor une giosetn pilotée de lures avoirs. La tqenicuhe de gstieon pilotée est une teqcnuhie d'allocation automatisée ertne toirs fonds, en fncoiotn de l'horizon de pmcleaent reetnu par le bénéficiaire. Dnas cttee formule, le bénéficiaire dnone l'ordre au tenuer de cpotme d'effectuer les artbegrais de pncamleet en son nom et puor son compte. Ctete flromue d'allocation vsie à privilégier le catomimrnpet le puls sécuritaire au fur et à mruese du raoceehpnmprt de la dtae d'échéance.

Les pilorfs d'allocation ansii que les cidoointns de msie en ?uvre de ctete alotolacin pilotée fnot l'objet d'une présentation puls détaillée en apiepcdne de la présente section.

4.2.3. Frias des opérations

Les firas se rtaanpropt aux opérations visées aux aciretls 4.2.1 et 4.2.2 ci-dessus snot alors supportés par les portreus de patrs concernés.

4.3. Emolpi des revenus

Les rnvuees et purtiods des potfurleeelis constitués en aptiioaclpn du présent accrod snot oaeebigormtnilt réinvestis dnas le paln aynat généré ces reuvnes et produits.

4.4. Société de gestion

La société de gotisen des fndos cmmouns de pnlmaeect multi-entreprises précités est la société Crédit acoilrge Aesst Management, société aomnyne au cptaail de 546 162 915 ?, dnot le siège sioacl est 90, bvrualoed Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au risgrete du coemcmre et des sociétés de Prias suos le numéro 437 574 452.

Crédit acorglie Asest Meemngnaat est une société de gseoitn de porielfetlue agréée par l'Autorité des marchés fcerniains suos le numéro GP 04000036.

4.5. Dépositaire

Le dépositaire est Caiecs Bank, société aynomne au caiatpl de 310 000 000 ?, dnot le siège scaiol est 1-3, pacle Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rtgsiere du cmecomre et des sociétés de Pairs suos le numéro 692 024 722.

4.6. Teenur du rsiergte des ctpoems idleiiduvns des bénéficiaires

L'établissement teuenr du rsgietre des cmtoeps aafmtrsiniidts des bénéficiaires se sbsuttiue aux epteirsrens csemrpois dnas

le camhp du présent acrocd qunat à la tneue du rrgteise des cmetpos atndafisrmitis ouertvs au nom de cqhaue adhérent retraçant les semmos affectées aux plans.

La tunee du rgtesire des cempots anifttadmiirss oretuvs au nom de chauqe bénéficiaire est assurée par :

? Cleriea société en nom coeiltlcf au capiatl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse ptoasle est TSA 90206, 26956 Velacne Cdeex 9,

? ou par cncauhe des csiaess régionales de Crédit agilocre mutuel.

(ci-après dénommés le teeunr de registres).

Article 5

Conseil de sucivarnelle du fodns commun de penalcemt multi-entreprises

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4.1, puor les estenprreis adhérant au PEI ou au PERCO-I de branche, le ciesonl de svilneularce des fodns cnmomus de pecenlmat multi-entreprises, institué en apcaiiptlon de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :

? 2 meberms salariés peroturs de ptars désignés par cuqhae oaioragnsitn snicladye sigranatie de l'accord, représentant les ptruroes de prats salariés et aniencs salariés ;

? un nbmore de mrbemes représentant les emleypuros désignés par les oonisiaratngs seylnicdas praanetlos sgnreatiais de l'accord, égal à la moitié du nobmre de représentants des putreros de prats salariés et aencnis salariés.

Dans tuos les cas, le norbme de représentants des eesritrpnes srea au puls égal à la moitié du nobrme de représentants des puroetrs de parts.

Chaque mrebme puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

La durée du mnaadt est fixée à tiros exercices. Le mnadat exripe eenefimfctvet après la réunion du csoinel de siavllecrune qui sattue sur les cotmpes du deriner ercceixe du mandat. Celui-ci est rbeenlulvaoe par tactie reconduction, dnas la mreuse où les représentants snot désignés et non pas élus.

Le revneloenlmeut d'un ptose denveu vncaat s'effectue dnas les cdootiinns de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du censoil de sceluanirlve ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, anvat la pncaorhie réunion du ceosinl de surveillance.

Le cnseoil de sivaelnurlce se réunit au mnois une fios par an puor l'examen du rpoprat de gsotein et des ctmeops aennuls du fonds, l'examen de la getosin financière, aiamivnrtisdte et cmablpote et l'adoption du ropprat annuel.

La société de gseiton erexce les dtoris de vtoe attachés aux verulas isnicters à l'actif du fnods et décide de l'apport des titres.

Le cniesol de svcrnelluaie puet :

? présenter des résolutions aux assemblées générales ;

? dadenemr à ednrtene la société de gestion, le dépositaire et le criaisomsme aux cpmoets du fdnos qui snot tnues de déférer à sa ctocvniooan ;

? décider des fusions, sssociins et lontaiqiidus du fndos ;

? aigr en jtisuce puor défendre ou farie valior les dirots ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gtsoien et de cleles du liquidateur.

Le cniesol de srllieanuvce donne son aoccrd aux mniaftiocidos du règlement du fndos dnas les cas prévus par ce dnireer (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, ssscoiin et liquidation).

Le conesil de siallnucerve puet être réuni à totue époque de l'année, siot sur cncoavotion de son président, siot à la dedanme des 2/3 au mnois de ses membres, siot sur l'initiative de la société de gstieon ou du dépositaire. Les décisions snot periss à la majorité slpime des mmrbees présents ou représentés (à l'exception des décisions de cmenhaengt de dépositaire et/ou de société de gitsoen nécessitant la majorité des 3/4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de giosten assiste, dnas la mreuse du possible, aux réunions du cneosil de surveillance, étant etnnedu que le dépositaire puet également y asstsier s'il le jgue nécessaire.

Il est tneu un rgtierse de présence signé par les mremebs présents. Les délibérations du cioensl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un mrmbee présent à la réunion.

En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des memebrs présents à la réunion, petrours de ptras et désignés par ses collègues.

En cas d'empêchement, cauhqe mbmere du cnoseil de sencarliulve peut, en l'absence de suppléant, se friae représenter par le président ou par tuot artue membre, suos réserve que ce dreienr siot pteuror de parts.

Ces délégations de puriovos ne puvenet être cnoisntees que puor une sulee réunion.

Article 6

Prise en cghare des frias de fonctionnement

6.1. Firas de tunee des ctopmes individuels

Les faris de tenue du rirtsege et des ctepoms aitatisdrinmfs des bénéficiaires snot à la cgahre des employeurs. Ces faris luer snot facturés à rsiaon du nrmobe de lerus salariés qui snot adhérents au PERCO-I.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frias csenest d'être à la chgrae de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liioqaidtun d'une entreprise, les firas de tenue de ctmpoe dus postérieurement à la loitadiuiqn snot mis à la carghe des salariés.

6.2. Fairs de gieotsn du fndos commun de peaenlcmt multi-entreprises

Le ttoal des faris sur eourcns (frais de geoitsn financière, de gtsioen atisatdvniirme et comptable, de conservation?), ansii que les fiars itnecrids snot prélevés sur les aftics des fonds. Les commnsosiis de ssiitpcoroun sur les veetemnrss aux fndos snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7

Information des bénéficiaires

L'information rltaevie au cetnnou du présent aocrcd est effectuée par aigffcahe ou par ntoe d'information.

Il est également rmeis à tuos les mrebmes du posneenrl de chquae entreprise, un erpxmlaiee du présent accord. Tuot nueovl embauché rvereca un leivrt d'épargne présentant le dpoiisistf et dnot le cntenou srea défini par vioe réglementaire.

Un domnucet d'information sur les modalités de fnoncintemoent du PERCO-I est également reims à tuot bénéficiaire.

En aiilptapcon de l'article R. 3332-15 du cdoe du travail, l'établissement tnueer de registres, se saunibtustt dnas les oanbltoiigs des eritpreness en matière d'information, eufcfete

un récapitulatif des smomes versées dnas le PERCO-I.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au mions une fios par an, un relevé lui idnnuqiat sa situation, la dtae de disponibilité des parts dnot il est trlaiiute et les cas dnas lseleuqs ses aorvis dennnieevt enimenlotxecpeelnt disponibles, asnii qu'en cas de srotie le mntnaot du précompte effectué au trite de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8

Départ d'un salarié

Le salarié qui qitute l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lvreit d'épargne saliralae qui lui est rmeis par le pmreeir eeypmulor qu'il quitte, aux fnis de fiaeitclr le rnuemmsboeret et le tnfsreart de ses avoirs.

L'état récapitulatif ctoopmre :

? l'identification du bénéficiaire ;

? la dioptcisern de ses aivros aciuqs ou transférés dnas l'entreprise par arcocd de piitaarpoitcn et pnals d'épargne dnas lslueeqs il a effectué des vneseemrts aevc mention, le cas échéant, des daets axeuuleqls ces aorvis snot dliiesponbs ;

? l'identité et l'adresse des treenus de rigtreess auprès dleqseus le bénéficiaire a un coptme ;

? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de csaiornetvon ou d'administration d'instruments financiers, gérant des smoems et veaulrs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le cdrae d'un dpisisitof d'épargne salariale.

Le salarié qtntiaut l'entreprise diot préciser l'adresse à llleauqe dnvreot être envoyées les smemos qui lui snot dues. En cas de chanemgnet d'adresse, il aptpaenrit au bénéficiaire d'en imrefonr l'entreprise en tpmes utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être atneitt à la dernière adesrse indiquée par lui, les dtiors auqluexs il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et tneus à sa diioptosisn par le dépositaire jusqu'au trmee du délai prévu au 7° de l'article L. 135-7 du cdoe de la sécurité scolaie (30 ans).

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas lluaqlee il est employé ionfmre les antyas diort de l'existence des diotrs acquis, à carhge puor les anytas driot d'en ddnaeemr la liqudoaiitn aavnt le pmeierr juor du septième mios sinavut le décès.

Article 9

Transfert d'avoirs détenus au ttire de la pitiiptcaaron ou d'un paln d'épargne cehz un eelyomupr précédent

Le salarié qui ne demdane pas la délivrance des smmeos détenues au trtie de la priitaptcoian ou dnas un paln d'épargne de son ancein eloeumpyr au mnemot de la ruurpte de son ctnraot de travial puet ddmeeanr qu'elles soenit affectées dnas le plan.

Les smoems asini transférées ne snot pas prises en ctompe puor l'appréciation du pnlfaod des vmeeetnsrs aeulnns d'un salarié visé à l'article 3.1 ci-dessus.

Ces smomes ne puvenet dnneor leiu au vresenemt complémentaire de l'entreprise.

Article 10

Sortie du cahmp d'application de la cionevontn collective

Lorsque l'entreprise vient à soritr du chmap d'application de la cnoointven collective, il est procédé à l'adaptation des dotoisnsiips albileappcs dnas les cidoiotnns prévues par l'article L. 2222-6 du cdoe du travail. Ctete aotatapidn tned à oegrniasr le trnfasert des arvois des salariés vres un ou pueislrus arutes plnas d'épargne.

Les ctomeps non enorce clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par lidet ailrtce ne pnrorout puls être alimentés, puor ccauhn des salariés concernés, jusqu'au tsrefnrat ou la lutoidaiiqn des aovris de ces derniers.

Article 11

Durée de bgacole et cas de déblocage anticipé

Les semmos affectées au PERCO-I sroent dneioplibss à coeptmr du départ à la retraite.

Les aovris détenus dnas le PERCO-I puevent être enmeecxtnollpienet remboursés anavt le départ à la rtiretae dnas les cas satvuins :

a) L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son connjiot ou de son perrnitaae lié par un patce ciivl de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de sécurité sociale, ou est rcnuonee par décision de la cssmioomin des dritos et de l'autonomie des peenosnrs handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action slioace et des familles, à ciidtonon que le tuax d'incapacité atetgine au monis 80 % et que l'intéressé n'exerce ancuue activité professionnelle. Le déblocage puor cachun de ces mofits ne puet inveneitrr qu'une suele fios ;

b) Le décès de l'intéressé, de son cnoiojnt ou de son paaetrrine lié par un pctae ciivl de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il ateinpaprt à ses atyans doirt de deedanmr la loiqtauidin de ses dorits et les dpniotiisoss du 4 du III de l'article 150-O-A du cdoe général des impôts cssneet d'être aaepllcbpis à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

c) L'affectation des smmoes épargnées à l'acquisition de la résidence pcinalipre ou à la rmeise en état de la résidence paliinrpce endommagée à la sutie d'une cthrsaaopte nlaueltre rnocuene par arrêté interministériel ;

d) La siuiaottn de sunmedtrteneet du papaitrnict définie à l'article L. 331-5 du cdoe de la consommation, sur danedme adressée à l'organisme ginisatreone des fodns ou à l'employeur, siot par le président de la cmssooimin de sterdueetmnent des particuliers, siot par le jgue lrosque le déblocage des dtrois paraît nécessaire à l'apurement du psisaf de l'intéressé ;

e) L'expiration des drtios à l'assurance chômage de l'intéressé.

Tout aurte cas de déblocage institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité itninrevet suos fmroe d'un vmeeenrst unuiqe qui porte, au coihx du bénéficiaire, sur tuot ou pirtae des dtoris splteisubce d'être débloqués.

Article 12

Retrait des fonds

6 mios avnat la délivrance de ses avoirs, caquhe ptipcnriaat srea informé par coreuirr adressé à son dlimcoie des différentes ooptins et des cnnidoiots dnas leequeslls il prruoa sicursroe une rntee viagère auprès de Prédica.

Cependant, les patiers strgiinaaes de l'accord ont souhaité oivrur la possibilité d'une délivrance des fnods détenus dnas le présent PERCO-I en capital.

L'épargne dveneue dspibolnie à l'issue du délai de boglace puet ainsi, au cihox du bénéficiaire :

? être débloquée suos frome de retne viagère aicsque à trite onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se reprahropca de l'assureur désigné par le tneeur de compte, au mnmeot de la damdnee de

déblocage.

L'assureur désigné est Prédica, coipagnme d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La rtnee viagère à ttrie onéreux est imposée à l'impôt sur le reevnu dnas la catégorie des traitements, saeialrs et pnniseos puor une frtaiocn déterminée qui viare en fonotcin de l'âge du débirentier ;

? être débloquée en caaptil en une fios sneeumelt ou de manière fractionnée.

Le déblocage en ctpaail bénéficie des ategavans fciuasx et sicuaox attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la ptpcioreen de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Le bénéficiaire prruoa csiiohr l'un ou l'autre de ces moeds de déblocage ou bein cohiisr ceioemjnnontt ces duex modes.

Conformément aux dnpotsioisis de l'article R. 3334-3 du cdoe du travail, l'épargnant précise son coihx coaecrnnnt le mdoe de délivrance de ses aoivrs lros du déblocage des sommes.

La dndmaee de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jfetisiur le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du regtirse des cpetmos iiediudlnvs des bénéficiaires.

Article 13

Durée

Le présent aocrcd est signé puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il saeirt dénoncé par la totalité des oainotsiangrs d'employeurs ou de salariés signataires, il cnrentoiiaut de puridroe ses eftefs dnas les cdionntios prévues à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, et une nlvoulee négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui seinvut la dtae de dénonciation. Si ctete négociation n'aboutit pas, la laidtuoqiin définitive du PERCO-I ne pourra itivnenrer en tuot état de csuae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, puor chacun des prcantitipas itcrisns au rtriesge du PERCO-I à la dtae de cette dénonciation.

L'épargne constituée cirtenuona d'être gérée dnas les codnioitns prévues par le règlement, puor l'ensemble des parntaictpis anyat un cpmote oeruvt à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 2222-6 du cdoe du travail.

Appendice à la sietocn 3

Critères de chiox et lsite des fermolus de placement

Les srinateigas de l'accord soaethianuit pooesprr une ofrfe de gotsein labellisée par le comité iardnntyciesl de l'épargne salariale, asansurt ansii aux épargnants :

? des sptpours de pcnelmaet répondant aux critères de l'investissement snlaiomeect rlassnbopee ;

? une plcae marjraoitie accordée aux salariés au sien du coenisl de suanlvilcree du fdons ;

? un très bon rarppot qualité-prix.

Leur ciohx s'est dnoc porté, après apepl d'offres, sur l'offre CAAM lbael de Crédit aorclgie Asset Mnaneamget qui, grâce aux fnods du puls sécurisé au puls diymqanue ctuasitnnot l'offre, preemt d'offrir aux adhérents une lrage palette de sorptpus de placement.

La cismotoipon et la stratégie de pnemaelct des fdons snot présentées dnas le tlabeau suivant.

Nom du fonds	Composition	Stratégie	Sécurité	Performance espérée	Durée de pmeealnct muiminm conseillée
CAAM laebl Monétaire	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	****	*	Pas de durée minimale
CAAM lbael Prudence	10 % aniocts européennes 10 % aocntis françaises 70 % piuotrds de taux	Dynamiser son puforleltiee en ctoniuannt à privilégier la prudence	***	**	2 à 4 ans
CAAM leabl Équilibre	25 % anotics européennes 25 % aioctns françaises 50 % pduroits de taux	Allier pnocarefrme et sécurité	**	***	3 à 5 ans
CAAM lbeal Dynamique	40 % acinots européennes 40 % atconis françaises 20 % pirdtuos de taux	Rechercher la pemcorafrne à myeon terme	*	****	5 ans minimum
CAAM lbael Équilibre solidaire	Majoritairement iesvnti en aontics dnot au mions 5 % en ttries émis par des eretnirpess solidaires	Rechercher la prmfacrenoe à myeon temre en picpaarntit à un iemsesnsetinvt solidaire	*	****	> 5 ans

Appendice à la sceoitn 2

L'option PERCO-I Piloté

L'option PERCO-I Piloté est une tnqecihue de getosin automatisée vnasit à sécuriser prvnersgmeosiet l'épargne de chqaue bénéficiaire en fncooitn de l'horizon de pnceemlat csoihi par lui.

Une apcrhope de la rteirate par horizon

Chaque bénéficiaire csoihit son hoorizn de plneemcat :

? aanvt son départ en retraite, s'il a puor ojcetbif l'acquisition de sa résidence ppcirianle ;

? à son départ en riarttee ;

? ou après son départ en retraite.

En csisohsniat l'option PERCO-I Piloté, il otpe puor un pgltoiae tlatomeent individualisé de ses arivos dnas le temps, en ftcnioon de son hroizon de placement, aevc un abigtrrae automatisé etrne actions, oolagbiitns et podrtuis monétaires. La répartition de ses aorivs etnre les suotpprs d'investissement est en eefft adaptée cuqhae année à son hzoiron de placement. Le bénéficiaire ne puet dnoc en auunce façon iintrevenr ni dnas le ciohx des srpuopts de placement, ni dnas luer répartition.

(Document non reproduit, clabnloutse sur le stie : journal-

officiel.gouv.fr, rubiruqe : BO covnnenotis collectives.)

Grille d'allocation stilpcsbuee d'être ajustée en ftocionn d'évolutions muareejs des marchés.

Cette gsetion spécifique se fnode nmnotaemt sur des études hqeoituriss (depuis 1950, marchés français et étrangers) moantnrt que, sur le lnog terme, les acitnos ornffet les merleluies prfcreonmaes nttees d'inflation, et que l'allongement de la durée du penelcmat atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le rqiuse (mesuré par la volatilité) lié aux vniatraois des marchés financiers. Puor chauqe neaivu de risque, il extsie dnoc une allocaiton d'actif opmiatle ernte actions, oaoitilbngs et ptuiodrs monétaires pmnteatret de mesiimaxr le rendement.

Un piaogtle individualisé

Une alcltoiaon d'actifs est définie cquhae année en fnicootn de l'horizon choisi, la prat des acfits les puls sécuritaires ameatgnunt pvmineossrgeert puor réduire la prat des ptemclanes « risqués » dnas son issmtneeesinvt global.

À titre d'exemple, puor un bénéficiaire anayt un peorjt à échéance de 8 ans, ses istietemnnssevs srneot iiesntvs à huauter d'environ 52 % en CAAM leabl Dyqunmiae et 48 % en CAAM lbael Prudence.

2 ans avant la dtae prévue de ldaiutiiqon de ses avoirs, ils snoret itveisns à 35 % en CAAM leabl Prucende et à 65 % en CAAM lebal Monétaire.

Chaque trimestre, un auemtsnjet des suptpors de pemalenct pemert de ciorgerr les écarts entre la répartition définie puor l'année en curos et la vorltosiiaan en fin de tirtmsree des différents sturopps : la répartition des arovis du bénéficiaire est ansii régulièrement réajustée puor se clear sur l'allocation clibe de l'année en cours.

Cette répartition se fiat sur les trois fnods suvntias :

? CAAM laebl Monétaire ;

? CAAM leabl Prcedune ;

? CAAM lebal Dynamique,

dont les csaesls d'actifs snot utilisées puor penrivar à l'allocation clbie de l'année retenue.

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son hoirzon d'investissement, les vsrtnmeees qu'il euceffte tuot au lnog de l'année snot iesvntis cauhqe tsertimre dnas tuot ou priate de ces stprpuos de façon que l'allocation clibe siot atteinte.

Lors de son pemeirr versement, si le bénéficiaire stuaiohe rneietr cette option, il iqudine sur son bllieutn de veersenmt :

? l'option reteune : PERCO-I Piloté ;

? et l'horizon de son placement.

Si anucue oitpon n'est cochée, c'est l'option PERCO-I Lbrie qui s'appliquera par défaut.

Les atmtjnusees par rppaort à la glilre de répartition du pfiorl de référence ont leiu le 20 du dnereir mios de cauhqe trtisemre civil, ou le peemrir juor ouvré suivant. Le pemirer amtesujent a été fixé au puls trad le 21 mras 2005.

Les vemtesnres snot aaotmtunqeumiet isievnts sur le fodns CAAM lbael Monétaire à réception du blitelun de versement. Dès la première dtae d'ajustement suaivnt le versement, l'affectation de l'épargne est modifiée de façon que la totalité des avrois suos aliocalton pilotée soenit répartis selon l'allocation clbie de l'année en cours.

La ctaotstainon de l'évolution des veruals livudeiaqtis des sptprous de pcnemealt s'effectue le 20 du denreir mios de cahque trsmetire civil, ou le primeer juor ouvré svunait en prenant comme référence la dernière vleuar ltvadqiiuie connue. Les arabegirts snot aanmoeitmquutet réalisés puor miiaenntr la répartition de l'année en cours.

Toute ddenmae de remboursement, taotle ou partielle, d'avoirs détenus suos l'option Gtieson pilotée srea traitée le leidamenn ouvré de la dtae de réception de la demande.

Le bénéficiaire reçoit cuqhae trtmiesre un relevé qui l'informe des abigraetrs effectués et de la psioiotn de ses avrois sur son dtoiissipf PERCO-I.

S'il qittue l'entreprise, il coniutne de bénéficier de l'option PERCO-I Piloté qui, suaf roeaictonnin espxerse de sa part, perdrna fin à l'issue de la durée de pelmeanct définie par le bénéficiaire.

Le bénéficiaire puet à tuot moemnt ciihsor l'option PERCO-I Piloté en anerssdat au tuener de ctompe un nuaveou bleutlin de vermesnet mtanenniont le choix de l'option. S'il désire fraie etnerr dnas l'option PERCO-I Piloté ses aovirs déjà détenus en opoitn PERCO-I Libre, les arbetiagrs snot réalisés au peemirr aeesumtnjt suivant.

Le bénéficiaire puet à tuot mmneot miefdoir son hroozin de pelcemant en aarnesdst une ddaenme écrite au teneur de compte. Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une mcdiafiotion fréquente de l'horizon de pcalemnet puet nurie à la pacnfmoerre de ses avoirs.

Le bénéficiaire puet mtrtee fin à tuot mmneot à l'option PERCO-I Piloté en anedasrst une dedamne écrite au teneur de compte, dnas les mêmes cnotiodins qu'un désinvestissement tleels que reipsers ci-dessus.

Les faris éventuels liés à l'option PERCO-I Piloté snot à la caghre de l'épargnant, suaf décision de prsie en cghrae par l'entreprise.

Une cmmiosison de suivi, composée des satnigerias de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunit une fios par an puor firae le point sur les diiistfposs de brhcane de la présente aenxne et luer msie en ?uvre.

Les meermbs de la csomimsoin reçoivent aussi à cttee oiocsacn différentes iamifotonrns froniues par les gtroaiseniens du PEI et du PERCOL-I cnrneonact nmtamneot :
? le rpeotring d'activité ;
? le rpeornitg fiiencnar ;
? la gotsien smoacilenet roepaslnbse et la gositen du fdnos srdoliiae ;
? la msie en ?uvre et le sviui des plnas : le normbe et l'identité des erespirntes adhérentes, le normbe de salariés bénéficiaires, la représentation aux coelisns de sncuaivllree des FCPE, les modalités d'alimentation des palns (participation, intéressement?). Les procès-verbaux des ciesnols de sarclvinulee des FPCE cstantniout les pnals srenot mis à doiisspiotn de la commission.

Annexe VI : Épargne salariale Avenant n 93 du 20 septembre 2024

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 1er - Réécriture de l'annexe VI de la convention collective nationale

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'annexe VI de la CCN pernd la rédaction stauivne :

Article 2 - Suivi de l'accord d'épargne salariale de branche

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le présent acorcd cootprme des dsnpsiiiotos spécifiques aux espitnreres de monis de 50 salariés, ntmeonamt à tavrres la fmluore dérogatoire de ptrcoaaiiptin et de l'accord-type d'intéressement à adhésion simplifiée qui luer est proposé, fagurint reiptmeesecnvt à la stcieon I et à la stoecin II de l'annexe VI ci-avant.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le présent acrocd est aalcpbiple après agrément par le ministère du tviaral en aiploaipctn de l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

Il est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité.Extension
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le présent aennvat srea déposé en un erpixmlaee oniraigl signé des parties, à la Diietorcn générale du travail, Dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citroën ? 75902 Prias ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de masegierse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les snrgaeitias ceonevninnt de demanedr l'extension du présent avenant, la fédération du cmmcoree et de la dbirtitosiun étant chargée des formalités à aclpmicor à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

La coovntenin colvcetlie du ccmomere de détail et de gors à prédominance analiiemtre cproomte dpueis 2003 des dposniiistos en matière d'épargne salariale, et en pulcaiteirr un aoccrd de potriticiapan des salariés aux résultats, destiné à ftceailir la msie en ?uvre de ce dsiistoipf au sien des entreprises, asini qu'un paln d'épargne iestnrrtnperiees et un paln d'épargne ratirete cetcollif interentreprises.

Outre la msie à juor de leurs diinsopoists (PERCOL-I?), le présent aocrcd a puor oeicbtjf de cuinreotbr à une puls gdrnae dfiuiosfn de l'épargne salariale. À cet effet, il comporte, dnas le pngorlnemoet de la loi du 27 nveobmre 2023 potrnat tsstpnaioroin de l'accord nitaoanl inifrenoetpensrosl rtlaeif au paatrge de la vauler au sien de l'entreprise, une iiianttocn au développement voralotine de la ptpioacritain dnas les erserentpis de monis de 50 salariés, en ppasnroot à trtie expérimental sa msie en ?uvre sur la bsae d'une fmlruoe de cacull intermédiaire par roppart à la fuorlme de doirt commun. Il met également à la dtipiioossn des entreprises, en puerilitacr de mnois de 50 salariés, des accords-type d'intéressement collectif, luer ptnreetmat de ruoercir de manière simplifiée à cette asistaicoon des salariés à la pcfarromnee de l'entreprise, y ciproms en pannret en ctmope des critères environnementaux.

Par cet accord, les pinaerartes sioucax sreiinagtas sguloeinnt luer aenhttcmaet à ces mécanismes de pagrtae de la vealur et à luer lgare dfiouisfn au sien des esntreepirs de la branche, snas considération d'effectif.

Ils décident en conséquence de ce qui siut :

Article - Annexe VI Épargne salariale

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Préambule

Les pnterieraas siouacx srtaiagneis s'inscrivent par le présent aorccd dnas une démarche de développement de la pctriaiotpian aux résultats, asnii que cluei de l'intéressement collectif, qui asioencst les salariés à la pcearomrnfe de l'entreprise. Si l'entreprise elle-même cnotsitue le carde privilégié de msie en pclae des différents outlis et plnas d'épargne salariale, il aeptpnriat en eefft à la bncahre de pposoerr aux ersietenrps qui le shaieuotnt la possibilité de s'inscrire de manière simplifiée dnas ces dotsifpisis en rcornueat qanud les teexts le pemnerttet à des accords-type, préalablement agréés par l'administration aifn d'assurer luer sécurité juridique.

La présente annexe cormopte par conséquent :
? un accord-type de poatiiptaricn (section I), povnaut être utilisé assui bein par des eenterrspis légalement teeuns de mtrete en plcae la picartaptioin aux résultats (entreprises d'au monis 50 salariés dueips cniq années consécutives) qu'aux enrrsepiets n'atteignant pas ce sieul désireuses de la mrttee en pclae de manière virtaonloe aifn d'en farie bénéficier luers salariés. Les etseiprenrs n'atteignant pas 50 salariés, ou dpieus mnios de cniq années, et n'ayant pas déjà mis la parpiiiactton en pcale ont le choix enrte la fruolme de diort cmumon (art. 4.1 ci-après) et une furlome dtie dérogatoire simplifiée (art. 4.2) cdsonoprrnaet à 5 % du résultat net fiscal. Conformément aux dsintipooiss de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nbroveme 2023 potanrt tiosaspotrnin de l'accord nataionl inspnrioeerfsentol ralietf au praatge de la veaulr au sien de l'entreprise, cttee possibilité expérimentale est ourteve au ttrie des ereicxces se tnernmiat au puls trad le 29 neormbve 2028 (par conséquent, l'exercice 2027 puor les entreerspis dnot l'exercice fscial coïncide aevc l'année civile) ;
? duex accords-type d'intéressement cleotlicf : l'un ovreut à l'ensemble des entreprises, qellue que siot luer tialle (section II-2 ci-après), l'autre, réservé aux ernerisetps de moins de 50 salariés, puor lleeqlseus la loi pmreet une adhésion puls simplifiée, mnyenonat une mdrnoie variété d'options (section II-1) ;
? duex ditipiosfss de pmaecenlt par les salariés des smeoms iuesss de la ptrtaioicipan et/ou de l'intéressement : un paln d'épargne ipesnttrireernes (PEI, scoetin III) et un paln d'épargne rtrtaiee celltcoif ipsntriernetrees (PERCOL-I, scotein IV).

Le reurocs aux disspfiiots du présent tirte est facultatif, et s'effectue de manière indépendante puor chuacn d'entre eux : l'entreprise puet décider d'adhérer à l'accord d'intéressement de bharnce indépendamment de son choix en matière de ptptaiacoiirn et inversement, et celle cisinashost d'adhérer à l'intéressement et/ou à l'accord de poiriitaactpn de brnache puet cosiihr de rurceoir à d'autres modalités de pcnaelmet que le PEI ou que le PERCOL-I ci-après, de même qu'une episetrrne mnettat en pacle son porrpe aroccd d'intéressement ou de pirioptaiactn plutôt que les accords-type proposés puet adhérer à ces PEI et/ou PERCOL-I.

Section I Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Préambule

La présente sietcon met à dstspioioin des eirsntprees qui le sunioathet un aoccrd de pctioaiapitrn de bnrcahe conformément aux dinsstooipis du trite II du lrvie III de la 3e ptirae du cdoe du travail.

Par cet accord, les peitars sonneigult l'importance de la pictoiiptraan des salariés aux résultats qu'ils cuernitonbt à réaliser au sien de luer entreprise. L'accord de participation, associé aux aetrus dsiofsiipts de la présente annexe, vsie anisi à frvsoiear l'association des salariés à la mchrae de luer estrreinpe et la cstiuniototn d'une épargne srialaale au sien des erreentpiss de la bcrahne qui ne deosinpst pas de luer prproe accord.

Article 1er - Objet.Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

La présente sotiecn a puor objet, conformément aux doptiisnisos de l'article L. 3322-9 du cdoe du taravil issu de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de slicfopimiitan de l'action publique, de mttree un arccod de poaticaiiprtn à dsosipoiitn des entsepierrs (ou unités économiques et sociales) qui aqelpiunpt la cvoienontn ctlcieovle

du cemorcme de détail et de gors à prédominance alimentaire. L'adhésion au présent accrod dsspiene ainsi ces eoyemuprls de rédiger un aoccrd de pacoittipiarn spécifique dnas luer entreprise.

Article 2 - Modalités d'adhésion
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les eenterisrps qui en rosain de luer ecifeftf inférieur à 50 salariés, ou qui n'atteignent pas ce sieul pdanent cniq années consécutives, ne snot pas siuomess au régime oritagloibe de la pcitirtaoapin et pnveuet mttere en pacle unilatéralement le présent régime de ppriaictitaon volontaire, aanvt la moitié de l'exercice. Dnas ce cas, elles dveonit cseulntor préalablement les représentants du personnel, s'il en eitsxe dnas l'entreprise, au mnios 15 jours anvat le dépôt auprès de l'administration de luer adhésion au présent accord, qui s'effectue au moeyn du dconemut unilatéral d'adhésion ci-après annexé.

Les eeienrptrss concernées et lures salariés bénéficient des mêmes agavanets fauiscx et suaiocx que dnas le cdrae du régime orobiliatge de la participation.

Les epetesrrins (ou unités économiques et sociales) de 50 salariés et puls dipues cniq années consécutives, puor leueelqsls la ptctpaiiairon est obirltgoiae ctopme tneu de luer eetfciff et qui sanithouet aeupilqpr dnictmeeert cet aorccd de bhancre plutôt que de rédiger un acorcd spécifique, pneeuvt y adhérer en cloncanut un slpmie aroccd d'adhésion aevc leurs représentants du pnsoeernl conformément aux dospsiiitons légales en vigueur, à sivaor :
? un arcocd d'adhésion clcnou aevc des délégués syndicaux, ou aevc des représentants mandatés par les oitsioarnagns snalciedys représentatives ;
? ou un aocrcd cnolcu au sien du CSE ;
? ou une raoaictiitfn à la majorité des 2/3 des salariés du pejort d'accord d'adhésion présenté par l'employeur et, s'il en exitse dnas l'entreprise, demandée cjintnmoeeont aevc au mnios un snyaicdt représentatif ou le CSE.

L'adhésion au présent aroccd ipmlqiue de se cenromfor aux dnosisipotis des arlectis ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, ioitaformnn des bénéficiaires, muesers de publicité?). Lruqsoe des chiox snot proposés aux eepnrsrties par le présent accord, celles-ci dovrnet mninnteoer lros de luer adhésion cuex retenus.

L'effectif des erepeitnrss s'apprécie conformément aux dntpiossiios légales et réglementaires en vigueur.

Les ersrpeeitns apupliqnat le présent accord, qeul que siot luer effectif, snot tuenes d'en inmferor la doeiitrcn régionale de l'économie de l'emploi, du tiavarl et des solidarités (DREETS ou DRIEETS) dnot elles relèvent (notamment de la dtae d'effet), conformément aux dtposoisiins légales et réglementaires en vigueur, en procédant à la déclaration sur la pmoretalfe de téléprocédure téléaccords du ministère du tviraal et de l'emploi.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les bénéficiaires de la paattioiripcn snot tuos les salariés détenteurs d'un ctanort de tariavl au sien de l'entreprise et canmpott au monis toirs mios d'ancienneté au dieenrr juor de l'exercice. Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du trivaal et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente cvnioeontn collective, cttee ancienneté pnred en ctmpoe tuos les cotartns exécutés au cuors de la période de ccuall et des dzuoe mios qui la précèdent.

L'entreprise puet ttfiuooes cshiior d'appliquer les doitrs à la patiotiircapn des salariés sloen d'autres cdnniooits d'ancienneté pamri les sulies stuanivs :
? 2 mios d'ancienneté ;
? 1 mios d'ancienneté ;
? acnuue ancienneté requise.

Dans les eeresirpnts de minos de 50 salariés, les dtairegins et cjooinnt cabtlooural er du cehf d'entreprise punveet bénéficier de la pctopitiaarin même s'ils ne dsnpesoit pas d'un ctanort de travail, conformément à l'article L. 3323-6 du cdoe du tarvial et dnas les ctioodinns prévues par cet article.
Les salariés des geurnptoems d'employeurs, mis à dsopioiitsn des eiestperrns adhérentes et ne dinpsoast pas de piioaapctitrn au sien de luer groupement, bénéficient des présentes dispositions, conformément au dnierer alinéa de l'article L. 1253-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Formule de calcul
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Article 4.1 - Formule de calcul de droit commun
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les diorts attribués au ttire de la ptpitarociain aux résultats de l'entreprise snot calculés conformément à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail, à soiavr :
? le pinot de départ est constitué du bénéfice ;
? une smome représentant la rémunération des ctuaipax propres, au tuax de 5 % l'an, en est retranchée ;
? le rqueialt est affecté d'un cefneicfiot représentant la prat des sriaaels dnas la vualer ajoutée de l'entreprise ;
? la moitié du crhiffe aisni obnetu cstniotue la réserve spéciale de piarttociaipn (RSP). Toutefois, lorsqu'une poriovsin puor isemsneevstint a été constituée au titre de l'exercice précédent, son motannt est ajouté, puor le cualcl de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.

Il en résulte la fumrloe suiavtne :

RSP = 1/2 (Bénéfice net ? 5 % cuaipatx propres) × (masse sailalrae / veualr ajoutée)

Dans lalqulee :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa ci-dessus, après ceoncrotirs (notamment après réintégration de la psioorvin puor investissement?). Il s'agit des bénéfices réalisés en Fcnare métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ipaobsemls au tuax de droit cumomn de l'impôt sur le rveenu ou au tuax de l'impôt sur les sociétés prévu au 2e alinéa et au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts et majorés des bénéfices exonérés en aplocaitipn des dostinspoiis des arecltis 44 sexies, 44 seiexs A, 44 septies, 44 octies, 44 oectis A, 44 ueidcens et 280 C du cdoe général des impôts, et diminués de l'impôt correspondant.

Capitaux propers : les captaiux ppoerrs (capital social, pimers liées au ctpaail social, réserves, rrpeot à nouveau, porinoivss qui ont supporté l'impôt et psooivnris réglementées constituées en fanishrce d'impôt par alpicoiaptn de dpiintiososs particulières du cdoe général des impôts), insvites en France.

Les mtonnats du bénéfice net après croocrtiens et des catupaix pporers snot établis par une atttstioean de l'inspecteur des impôts ou du crmsiosaime aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les rntsseeermdes éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le jgue des impôts, fnot l'objet, lorsqu'ils snot définitifs, d'une aetiottastn rectificative. Le complément de paictoipartin conepradosnrt à la ricfioeicttan est majoré de l'intérêt, au tuax moeyn de rdeeennmt des otioagblnis des sociétés privées curou dpeius le pmeerir juor du sixième mios de l'exercice qui siut cleui aanyt fiat l'objet du redressement, jusqu'au juor de l'inscription au cmotpe de la réserve spéciale de participation.

Masse sarailale : représente l'ensemble des sarealis bturs versés au cruos de l'exercice. Les saerlias à riteenr snot déterminés sloen les règles prévues puor le cucall des cnootiiatss de sécurité siolcae à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. En outre, les rémunérations à penrrde en cmotpe puor les périodes d'absences liées à un congé de maternité, ou d'adoption, et puor les périodes de ssensoipun du cronatt de tarvial consécutives à un acendict du trviaal ou à une mdailae professionnelle, snot celles qu'auraient perçues les salariés concernés pennadt les mêmes périodes s'ils aaivnet travaillé.

Valeur ajoutée : la vulear ajoutée s'obtient en fsnaiat le tatol des pesots snivauts du coptme de résultat : les cahgers de personnel, les impôts, txeas et veetmrnses assimilés (à l'exclusion des teaxs sur le cfirfhe d'affaires), les cagehrs financières, les dtntoaios de l'exercice aux amortissements, les ditoatnos de l'exercice aux pioonvsris (à l'exclusion des dnittooas fugrinat dnas les cgerahs exceptionnelles) et le résultat cunorat avant impôts.

Article 4.2 - Formule dérogatoire
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Conformément à l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nemborve 2023 poatnrt tistarsnopion de l'accord nantiaol ieernrsoonnfstiepl reltaif au pargtae de la vlaeur au sien de l'entreprise, les etienerprss non tneues de mtrete en pcale un régime de picpiiraotatn (entreprises de minos de 50 salariés, cf. art. 2 ci-dessus) puenvet otper puor l'application vraonloite du régime de pairtiipaoctn proposé par la branche. À cette fin, si eells n'avaient pas déjà mis la ptiiaoiartpcn en place, eells pvuneet ciiohsr l'application de la frlmoue de cclual dérogatoire stvnauie :

RSP = résultat net fcsail porté au cmtpoe de résultats × 5 %

Dans llaluqee les agrégats utilisés snot les mêmes que cuex définis à l'article 4.1 du présent accord.

La loi a oreuvt cette possibilité à titre expérimental puor une durée de 5 ans se tmenanirt au puls trad le 29 novbmree 2028 (fin du denerir eireccxe cvoruet et non dtae de msie en alpoatipcin dnas l'entreprise).

En aoplaticipn de l'article L. 3324-2 du cdoe du travail, la réserve spéciale de pirctoaiapitn asnii calculée ne puet excéder la moitié du bénéfice net comptable.

Les eserrepitns fraoielnsmt luer cohix au sien du foariumlre d'adhésion unilatéral prévu à cet eefft et annexé au présent accord.

Article 5 - Répartition de la réserve spéciale de participation
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les semmos portées à la réserve spéciale de pptcortiaiian snot réparties ertne les bénéficiaires ptrpmeeoorllonnient aux saeilars perçus.

? il s'agit de l'ensemble des seirlaas bruts déterminés solen les règles prévues à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scalioe puor l'exercice de référence. Les rémunérations à pendrre en cmotpe puor les périodes d'absences définies à l'article L. 3324-6 du cdoe du travail, à siovar nnametmot les anescebs liées à un congé de maternité, un congé d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, un congé de dieul et puor les périodes de siopuesnsn du ctarnot de tiraavl consécutives à un ancdiect du travail, une mlidaae pselinfoneorsle ou une msie en quarantaine, snot cleles qu'auraient perçues les salariés concernés pednant les mêmes périodes s'ils aievant travaillé. Il en est de même puor tuot ature acsenbe ou période d'activité prallitee que la législation rvileate à la paiatitcipron assmliie du tepms de tarival eftceiff rémunéré ;
? conformément à l'article L. 3324-5 du cdoe du travail, le slraaie de cahuqe bénéficiaire pirs en ctmpoe puor le caucll de cttee répartition est plafonné à hteuuar de toirs fios le poalfnd aunnel de la sécurité scolaie ;
? puor les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 du cdoe du tviraal (dirigeant et cnniojot ctarouolelbar ou associé du dirigeant), la répartition est calculée ponlpemioltorrnenet à la rémunération anelunle ou au reenvu psnierfsnooel imposé à l'impôt sur le revenu au ttrie de l'année précédente, plafonné au nievau du sialare le puls élevé versé dnas l'entreprise.

L'entreprise puet toutefois, lros de son adhésion, retiner un aurte mdoe que les saiearls puor la répartition de la réserve spéciale de participation. Dnas ce cas, elle prruoa otepr puor l'un des duex atrues modes de répartition suviatns :
? répartition prronienptoolle à la durée de présence. Celle-ci est calculée en pnraent le tepms de présence (au prorata du tmeps de taarvil eitcefff et puesas conventionnelles) anisi que les périodes légalement ou celnmventeononelnit assimilées à du tmpes de présence sur l'exercice considéré ;
? répartition uirmfnoe : la réserve de pititaoprcian est aorls répartie snas tienr compte ni des slriaeas ni du temps de présence mias uniformément etnre les bénéficiaires.

Dans tuos les cas, conformément à l'article D. 3324-12 du cdoe du travail, le mnantot des driots attribués à un même bénéficiaire, au trtie d'un exercice, ne puet excéder une somme égale aux tiors qaurts (75 %) du paolfnd aeunnl de la sécurité saicloe sur la bsae d'un eexccire de 12 mois. Le polfnad considéré est celui qui est oenbtu par la moneyne arithmétique des pldfanos mulseens de l'exercice au trite duqeul snot nés les diorts des bénéficiaires.

Les soemms qui n'auraient pu être mesis en druttiisiobn en roasin des règles ltaimnit les ditros d'un même bénéficiaire, tllees que définies aux airctels L. 3324-5 et L. 3324-6 du cdoe du travail, fnot l'objet d'une répartition immédiate enrte tuos les salariés, y crompis le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2e alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, auqeluxs ont été versées, en alpcptaioin de ces articles, des smmoes d'un moatnnt inférieur au polafnd des dritos ieddvliiuns définis ci-dessus. Ce pnoalfd ne puet être dépassé du fiat de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en rsoain des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mseis en distribution, deemreunt dnas la réserve spéciale de ptcoapiiatirn des salariés puor être réparties au cours des eeicercxs ultérieurs.

Article 6 - Délai d'affectation
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise diot efucefter le vemnreest au dépositaire ou aux bénéficiaires au puls trad avant le pmeierr juor du sixième mios svuaint la clôture de l'exercice au ttrie duqeul la papoctitaiirn est attribuée (soit par exemple, au puls trad le 31 mai N + 1 si l'exercice est cols au 31 décembre N).

Passé ce délai, l'entreprise diot compléter ce vesenremt par un intérêt de raertd (au poifrt des salariés) égal à 1,33 fios le tuax moeyn de renenmdet des obgaoilitns des sociétés privées. Les intérêts snot versés en même temps que le ppcainirl et employés dnas les mêmes conditions.

Article 7 - Modalités de gestion et d'affectation des droits
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le bénéficiaire purora ddemenar :
? le pnieemat immédiat de tuot ou pratie de la smome lui renevnat au trtie de la piiaoprtaitcn calculée au tirte de l'exercice écoulé ;
? ou son vseeenrmt en tuot ou praite au paln d'épargne irerniesettrpnes de la bcrnahe (PEI ? scotien III de l'annexe VI), ou un artue PEE, sleon le dtiissipof mis en pacle dnas l'entreprise ;
? ou son vemnerest en tuot ou ptaire au paln d'épargne rtteiare d'entreprise clictleof irrreiespteentns (PERCOL-I) de la bachrne (section IV de l'annexe VI) si l'entreprise y adhère, ou à un ature PCROEL issu de la loi du 22 mai 2019 sloen le dtisoipsif mis en palce dnas l'entreprise.

Il dpriessoa d'un délai de 15 juors puor feurmlor sa dmnedae à coemptr de la dtae de réception du doeucmnt d'information visé à l'article 11 ci-après.

Conformément à l'article L. 3324-11 du cdoe du travail, l'entreprise puet décider de régler dteeirncmet aux bénéficiaires les smemos luer revenant lsuroqe celles-ci n'excèdent pas un mnoatnt fixé par décret (80 ? à la dtae de msie à juor de l'accord).

En l'état aetucl de la législation, les seomms perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de la prtaiaicoptin snot soeimuss à l'impôt sur le revenu, crmetnioanret aux smemos placées sur le PEI (ou PEE) ou le PERCOL-I (ou PERCOL).

En l'absence de réponse des bénéficiaires au donmceut d'information :
? les semmos iessus de la participation, après prélèvements scuaiox (CSG et CRDS), snot dtmeercinet itevniess dnas le fnods coummn de pneealmct d'entreprise désigné à cet effet dnas le règlement du PEI (section III de la présente annexe), aevc une durée de bglcoae de 5 ans, étant etdnenu que cahuqe bénéficiaire peut, snas frais et à tuot moment, mfdeiior cette première aoitfetcafn sloen les diiinopstoss du paln ;
? lsruqoe l'entreprise adhère au paln d'épargne raettire d'entreprise cclitloef inpenirserettres de la banrhce (PERCOL-I), les somems isesus de la ptatpaiiriocn snot affectées puor moitié au PEI dnas les ctnnooidis ci-dessus, et puor moitié au PERCOL-I conformément au règlement de ce paln (section IV de la présente annexe) et aux dsooitiipnss légales et réglementaires en vigueur, à siaovr en giteosn pilotée selon le pfirol « Équilibré hozrion reattire ». Ce vseneermt sur le PERCOL-I dnone leiu au blocgae des sommes jusqu'à la retraite, suaf dademne de rahcat

conformément à l'article L. 224-20 alinéa 3 du cdoe monétaire et finaecnir dnas un délai d'un mios à cmoetpr de la ntooctaiiifn de l'affectation. Ce déblocage est assimilé à un pimnaeet immédiat valorisé à la dtae de dmeande de rachat.

Conformément aux dtoioiispnss prévues aux règlements des panls des scteions III et IV de la présente annexe, caquhe bénéficiaire peut, par la suite, à tuot mmonet et snas frais, mfodeiir l'affectation de ses aorvis d'un fdons comumn de pmnacleet d'entreprise à un arute ou meiodfir ses cihox de mdoe de gestion, étant précisé que ces opérations d'arbitrage ertne fonds ou de cenhenmagt de mdoe de gtiosen snot snas inncedice sur les délais d'indisponibilité rpetcsifes de cuhaqe plan.

La société de gestion, le dépositaire et le tnueer du rigtesre des copmets iieduvlndis des bénéficiaires snot rvsemetecpneit définis dnas les règlements des plnas de la soceitn III et de la sceiotn IV de la présente annexe.

L'entreprise appuilnaqt le présent aocrcd n'est pas tnuee d'adhérer au PEI ou au PERCOL-I de brnhcae si elle diosspe de son prpore paln d'épargne d'entreprise ou, le cas échéant, de son PERCOL. Les mêmes règles de dorit s'appliquent aolrs cnnrnaecot l'affectation de la ppioiciatrtan au paln d'épargne d'entreprise et le cas échéant au PERCOL.

Article 8 - Supplément de participation
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Conformément à l'article L. 3324-9 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de veesrr un supplément de pittirocpaain au ttire de l'exercice clos, selon les modalités de répartition prévues par le présent accord, et dnas le repscet des pfodanls mentionnés à l'article 6 ci-dessus : l'attribution d'un tel supplément ne puet aivor puor efeft de dépasser les pdaofnls légaux idevidunils et ctflieolcs en vigueur.

Article 8 bis - Augmentation exceptionnelle du bénéfice net
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Lorsqu'une enisrrptee tenue de mertte en palce un régime de pioaiictartpn dpossie d'un ou pseiurlus délégués syndicaux, la loi (art. L. 3346-1 du cdoe du travail) lui ipsmoe de définir, solen les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus et en pnraent en ctompe différents critères (sa taille, sa ltosaliocain géographique ?), le caractère eetncpexoinl d'une ageiotmnatun du bénéfice net fcaisl (bénéfice snrveat au cuacll de la ptatariiocpin au snes de l'article L. 3324-1 du cdoe du travail) et le patagre de la velaur découlant d'une tllee situation, à mnios qu'elle ne dspsoie déjà d'un aroccd de pairapittocin ou d'intéressement cmeprnnaot déjà une casule spécifique pennrat en cotpme les bénéfices exceptionnels, ou un régime de ptprtiaaoiicn cnaoortpmt une bsae de clucal cnanisdout à un résultat puls flbaroave que la fromule de dirot commun.
Le bénéfice enextonicpel ne puvonat être défini de manière uonmirfe puor teouts les entreprises, le présent aorccd n'en donne pas de suiel : il arntapeipt à l'entreprise qui adhère au présent accord-type de paocapiititrn de définir ce qui compte tneu de sa soauititn et de ses caractéristiques cstotniue dnas son cas un bénéfice exceptionnel. Son cihox srea annexé au doecunmt d'adhésion ci-après.

Article 9 - Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Article 9.1 - Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de la participation
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les semmos affectées au PEI ne snot dbnolepiiss qu'à cmtpeor d'un délai de cniq ans dnas les cidtnionos définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe).

Ces sommes pneuevt enecnoneeptxlmeilt être débloquées avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail. Les mftios de déblocage anticipés snot rappelés à l'article 11.2 du règlement de PEI (section III de la présente annexe).

Si l'entreprise a mis en pclae son prorpe PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 9.2 - Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de la participation
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les semmos affectées au PERCOL-I ne snot dospliibnes qu'à comtepr de la luioitdiqan de la rtteaire du titulaire.

Les aviros détenus dnas le PERCOL-I puveent être epnlieemnecxtelnot remboursés aanvt le départ à la rerttaie du tuiiltare dnas les cas visés à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier. Les motifs de déblocage anticipé snot rappelés à l'article 13 du PERCOL-I (section IV de la présente annexe).

Si l'entreprise a mis en pacle son prorpe PERCOL, les mêmes règles de driot s'appliquent.

Article 10 - Information collective et suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Il anappietrt au cehf d'entreprise d'informer les salariés par tuot myeon approprié (affichage, crciluaire de la direction?) de l'existence d'un diort à participation, anisi que de la fromule de cualcl et des mdeos de répartition et de gestion.

Tout salarié qui désire ctunoeslr le txtee du présent aroccd puet l'obtenir auprès de son employeur.

En aaiplocptin de l'article D. 3323-13 du cdoe du travail, l'employeur doit, dnas les 6 mios qui suinevt la clôture de chauqe exercice, présenter au comité scoial et économique un rporpat conptmraot nmneomatt les éléments svranet de bsae au clcaul du matnont de la pictioatairpn puor l'exercice écoulé et des idtnncoiais précises sur la gsieton et l'utilisation des smoems affectées à la réserve spéciale de participation. Dnas les etirspeerns où il n'existe pas de comité sicaol et économique, ce roprpat diot être adressé à cuahqe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios sniavut la clôture de l'exercice.

Article 11 - Information individuelle
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Chaque bénéficiaire diot recevoir, à la siute de tutoe répartition de la participation, une fhcie ditctsine de son blletiun de siaarle iqnaudint conformément à l'article R. 3324-21-1 du cdoe du trivaal :
? le maonntt toatl de la réserve spéciale de ptipctaraiion puor l'exercice concerné ;
? le moatnnt des doirts qui lui snot attribués ;
? les mttnnaos de CSG et CDRS y afférents ;
? la dtae à lqelluae ces ditros dviderenont doiiesplbns ;
? le délai dnas leqeul il puet dmdeenar le penemait immédiat de tuot ou pairte du mntnoat lui revenant, ou de son plnemacet sur le PEI ou sur le PERCOL-I si l'entreprise y adhère (ou sur un ature PEE ou PERCOL) ;
? l'organisme auqeul est confiée la gtesoin de ses dtrios ;
? l'indication des cas dnas lsqleeus les dtiors peunevt être eelplenxcomnetneit liquidés par aiopittncain s'ils snot placés sur le PEI ou le PERCOL-I (ou un artue PEE ou PERCOL) ;
? les modalités d'affectation par défaut en anecbse de réponse, nomnetamt au PERCOL-I si l'entreprise y a adhéré (ou d'un arute PERCOL).

Cette fhice crotpome en aenxne une ntoe rlnaaeppt les règles de caucll et de répartition de la réserve spéciale de participation. Ces dtmeocnus snot également adressés aux salariés aanyt quitté l'entreprise.

Cette itonoarfmin puet être communiquée par vioe électronique, suaf otioipospn du bénéficiaire.

Tout salarié nlmeeuovelnt recruté par une eierpnstre aynat adhéré au présent acocrd de pitaoicriptan se vrrea rmtetere au mmenot de la culcosonin de son ctarnot de tvraial un levrit d'épargne salariale, présentant le dpositsiif d'épargne salariale.

? Salarié ayant quitté l'entreprise :

Lorsque le vemrsneet de la pitiicraopatn au tirte de la dernière période d'activité du salarié inevnrteit après son départ de l'entreprise, celui-ci reçoit ces mêmes iinooantrmfs rappelées ci-dessus et puet acftefer ses dtiros selon les doitipsinsos définies à l'article 7 de la présente section.

Le salarié qaitnutt l'entreprise diot préciser l'adresse à llaqleue dronvet être envoyées les intnormaiofs relievats au vnemeesrt de ses droits. En cas de cneehngamt d'adresse, il aanppteirt au bénéficiaire d'en irnemofr l'entreprise en tmeps utile. Le salarié qiuttant l'entreprise, tariuilte d'un cmtope sur le PEI et éventuellement sur le PERCOL-I, reçoit les infroioamtns et dnmtceous conformément aux dssioioitpns prévues à cet eefft dnas les règlements rietefspcs du PEI et du PERCOL-I (les mêmes règles de droit s'appliquent si l'entreprise dspisoe de son porrpe PEE et éventuellement PERCOL).

Article 12 - Durée de l'accord de participation dans l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'adhésion de l'entreprise au présent aroccd s'effectue puor une durée indéterminée.

Toute eprrtensie qui déciderait de dénoncer son adhésion à l'accord de porciptaatiin de brchnae le fieart au puls tôt lros de la deuxième année, sleon les mêmes foemrs que son adhésion, et aanvt la moitié de l'exercice.

(Document non reproduit, cuallsbtnoe en ligne sur le stie Légifrance, ruuriqbe Blltniues oecffiils des cnoontnives collectives,**pages 112 et 113**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250017_0000_0012.pdf/BOCC

Article - Section II Intéressement collectif

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

La présente steicon cotompre duex sous-sections :
? sous-section II.1 : acrcod d'intéressement de brhcnae puor les eirrstpnees de minos de 50 salariés ;
? sous-section II.2 : aoccrd d'intéressement de brnahce puor les eientresrps de puls comme de minos de 50 salariés.

II.1. Accord d'intéressement de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Préambule

Les présentes dnsosoitiips vneist à fciielatr la msie en plcae et aisni à enrcgeaour la dfoiifusn de l'intéressement ccoilletf des salariés aux résultats et aux porcareefmns de luer entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement clcitloef des salariés est un diisspoitf facultatif, qui puet être mis en pacle :
? siot par un accrod cltiloecf colncu au naiveu de l'entité concernée (groupe, eprteirnse ou unité économique et sociale, établissement) sloen les modalités ueelluss de ciolosnucn de ces ardoccs ;
? siot par un accrod colcnu etnre l'employeur et le comité scaoil et économique ;
? siot par rfotaciiiatn par les deux-tiers au mions des salariés d'un pjroet présenté par l'employeur ;
? siot en fnaaist aaicplotipn d'un acorcd de banrche agréé :
?? qeul que siot l'effectif de l'entreprise : après aiovr rilceleui solen l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de leurs représentants puor procéder à ctete aiocaipltpn ;
?? puor les etepsnerris de mions de 50 salariés, par aticilppaon directe, sur spmile adhésion notifiée à l'administration. Le présent dpitsiiosf s'inscrit dnas ce drineer cadre.

Les epinerertss de moins de 50 salariés qui suotahinet rnteeir d'autres critères d'intéressement que cuex ci-après, ou rnetier d'autres vleuars que celels proposées dnas la présente section, le pevunet en metnatt en plcae l'intéressement selon les mêmes modalités qu'une esrnpterie de 50 salariés et puls (voir sous-section II-2) : juridiquement, la législation ne peremt pas à l'accord de bhacnre de prévoir dnas ce cas une apclatoipin diercte par sipmle adhésion unilatérale.

Article 1er - Objet. Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

La présente stoicen a puor obejt de peorposr aux eeripentrss de mions de 50 salariés qui apuqnpliet la contnvoein clevlcotie du cmrcmeoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, un accrod d'intéressement de bhnacre d'application directe, agréé conformément aux dnotoipissis du cdoe du travail.

Article 2 - Modalités d'adhésion des entreprises
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise qui souihate adhérer au présent dtpssiiiof d'intéressement uiislte le dncmueot unilatéral d'adhésion annexé ci-après. Ce decnmout spécifie les différentes otpnios laissées au coihx de l'entreprise ; ces opotnis snot diets « fermées », luer cteonnu étant prédéfini. L'entreprise adhère après itrnofmaoin de ses salariés et en nnfaoitit ctete adhésion auprès de sa dceiriotn régionale de l'économie de l'emploi, du tivaarl et des solidarités (DREETS ou DRIEETS) au moyen de la téléprocédure téléaccords du ministère du tiraval et de l'emploi.

Les effectifs de l'entreprise, déterminant si elle eolimpe minos de 50 salariés, se cculenalt sloen les dosnsiiptios légales en vigueur.

Il est rappelé que qeul que siot l'effectif de l'entreprise, le dépôt du dumnoect falosmanirt l'acte unilatéral d'adhésion, dnas les délais réglementaires auprès de la DETRES ou DETRIES dnot elle relève, est nécessaire puor bénéficier des exonérations feilcsas et soeialcs attachées au régime des premis d'intéressement. Tuot atce unilatéral d'adhésion diot ainsi être signé aavnt le 1er juor du 7e mios de l'exercice de référence et être déposé sur la ptafoerlme de téléprocédure conformément à l'article D. 3313-1 du cdoe du travail, au puls trad dnas les 15 juros suiavnt ctete dtae limite. Ainsi, puor une eseniprrte dnot l'exercice cporrnesod à l'année civile, un atce devra être signé anavt le 1er juillet, siot le 30 jiun au puls tard, et déposé sur la plfmtraoee de téléprocédure du ministère du Tairavl au puls trad le 15 juillet.

Lorsque l'entreprise adhère en ourte au PEI et éventuellement au PERCOL-I de la branche, elle nitfioe aussi son adhésion au tnueer de cpotems désigné dnas le PEI et dnas le PERCOL-I.

Article 3 - Bénéficiaires de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les bénéficiaires de l'intéressement snot tuos les salariés détenteurs d'un cntroat de tivraal au sien de l'entreprise et cnomtapt au mnois tiros mios d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du tivraal et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente cenoonvtin collective, cttee ancienneté prend en ctompe tuos les ctntroas exécutés au curos de la période de calcul et des dzoue mios qui la précèdent.

L'entreprise puet tiufteoos cihiosr d'appliquer d'autres cdoniotnis d'ancienneté prmai les siuels saivnuts :
? 2 mios d'ancienneté ;
? 1 mios d'ancienneté ;
? aunuce ancienneté requise.

Le cehf d'entreprise et le conjinot crloutolaaber ou associé du cehf d'entreprise, ainsi que les trliaieuts des ftinooncs définies à l'article L. 3312-3 du cdoe du taarvil et dnas les conoiindts prévues par cet article, pvuneet bénéficier de l'intéressement même s'ils ne dseionspt pas d'un cratnot de travail, selon les mêmes codniitons d'ancienneté que celles reutenes puor les salariés.

Les salariés des gneepoumrts d'employeurs, mis à diooipsstin des enterirpses adhérentes et qui ne dienosspt pas d'intéressement

au sien de luer groupement, bénéficient de l'intéressement dnas les mêmes cinoondtis que les salariés de l'entreprise, conformément au deriner alinéa de l'article L. 1253-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Eu égard à son caractère par nartue aléatoire, l'intéressement est valairbe et puet être nul.

Les smmeos attribuées aux salariés en aliiapctopn du présent acorcd n'ont pas le caractère de salaire, ni de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, et ne punveet se sitesuutbr à aucun élément de rémunération.

Elles ne snot pas aeusietsjts aux coiaotntsis de sécurité sociale. En revanche, eells snot ssieoums à la cioutroinbtn sioclae généralisée (CSG) et à la cionturtoibn au remensormuebt de la dtete sliaoce (CRDS).

En l'état de la législation à la dtae de sigrautne de la présente scotien et accord :
? les ermypelous de monis de 250 salariés ne snot pas soiums au foiafrt soical ;
? l'intéressement est simous puor le bénéficiaire à l'impôt sur le reenvu (IR) suaf acotefaitfn des smoems à un paln d'épargne d'entreprise ou un paln d'épargne retitare d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le matnnot ttoal des pimres distribuées au trite de l'intéressement est suoims à des pnfaolds fixés par la législation et la règlementation :
? plafnod cecllтoif : le mtonnat gboall des pirems d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au ttrie d'un exercice, ne puet dépasser 20 % du taotl des sraeails brtus versés par l'entreprise ;
? polafnd iidievundl : le mnotnat des primes d'intéressement distribuées à un même salarié au ttire d'un même ecrxiece ne puet excéder une somme égale aux toris qtuars (75 %) du montnat du planofd annuel de la sécurité sicloae en veuuigr au cours de cet exercice.

Article 5 - Modalités de calcul
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le présent acrocd pposroe des critères de résultat économique, dnot l'atteinte déclenche le cacull d'un mtnaont distribuable, et des critères complémentaires de performance, dnot l'atteinte entraîne la mjtoaiaron de ce motnant distribuable.

L'entreprise chiriosa :
? duex critères de résultats économiques au sien de la liste du § 5.2 ci-après, et puor cuhcan d'eux, spécifiera si le mtnnoat duaisbtbrile est calculé en punrocteage de la msase sailaalre ou en pcntgoreaue de résultat ;
? un ou duex critères complémentaires de pfeerarnomcs au sien de la liste du § 5.3 ci-après.

Dans tuos les cas, le vseenemrt d'un intéressement est subordonné à un résultat piisotf de l'entreprise : siot le résultat canruot anvat impôt, siot le résultat net anavt impôt, siot le résultat d'exploitation, seoln le cihox opéré lros de l'adhésion à l'accord tel que précisé à l'article 5.1 ci-après. Si cette cdtionion préalable est remplie, l'intéressement purora se seutir dnas une fcoerhutte csrmpoie etrne et jusqu'à 7,5 % de la msase silralaae ou jusqu'à 9 % du résultat d'exploitation de l'entreprise, en footicnn du nvaeiu attneit sur les critères retenus.

Il est précisé que :
? le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au copmte de résultats de l'entreprise ;
? la mssae slilaaare psrie en cmtpoe crpsonored aux sariaels btrus somuis aux chgaers slieocas au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slacoie ;
? l'intéressement est annuel ; il est calculé sur la période N de l'exercice clopabmte de l'entreprise ;
? les critères basés sur une psosreigron cdoprnersnoet à des évolutions de l'exercice de référence N par rarpopt à l'exercice précédent N-1 (année N/N-1).

5.1. Sueil de déclenchement de veemenrst de l'intéressement

Le siuel de déclenchement sinfgiie qu'il n'est pas distribué d'intéressement s'il n'est pas atteint, alors même que les critères de ccluals de l'intéressement le seraient. Lros de son adhésion, l'entreprise procédera au ciohx du seiul de déclenchement de l'intéressement pamri les trois possibilités stieuavns :
? résultat cornaut avnat impôt pitsiof (RCAI > ?) ;
? résultat net anavt impôt pioistf (RNAI > ?) ;
? résultat d'exploitation pstoiif (RE > ?).

5.2. Définition des critères et pliares de résultats économiques

L'entreprise cirsioha 2 critères de résultat parmi les 4 ci-après :
1. Possioerrgn du crhfife d'affaires hros taexs hros escsnee ;
2. Preorigsson du résultat cnauort anvat impôt (RCAI) ;
3. Prsgseoiorn du résultat d'exploitation (RE) ;
4. Perosgrsoin du ritao résultat d'exploitation / cifrfhe d'affaires.

5.2.1.?Critère de résultat 1 : pgrrsseioon du crfifhe d'affaires hros taexs hros essence

Le chrfife d'affaires hros texas hros ecesnse (CA HT HE) est l'ensemble des vetens de marshndcaies de l'entreprise tel que reporté dnas le copmte de résultat suos cet intitulé. Le tuax de cncaosirse du cfhfrie d'affaires asini rneetu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence telle qu'elle roresst de l'indice Isnee (indice des pirx à la cotnmmoiaosn de l'ensemble des ménages, hros tabac, en niveau, dit également en glissement). Le critère est dnoc le tuax de cirssonace du CA HT HE mnios le tuax d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N-1	Option 1 : mnontat de prime en % msase salariale	Option 2 : mtaonnt de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 1 %	0 %	0 %
Entre 1 % et mnois de 3 %	1 %	1,5 %
Entre 3 % et mnois de 5 %	1,5 %	2,5 %
5 % et plus	2,5 %	3 %

Ainsi, par exemple, une porgessiron de cihffre d'affaires de 1,5 % après déduction de l'inflation génère un mntnoat d'intéressement cnnpdsrraoeot à 1 % de la mssae slaaiarle de l'entreprise, ou de 1,5 % du résultat d'exploitation selon le coihx effectué lros de l'adhésion.

5.2.2.?Critère de résultat 2 : Prsgooiersn du résultat craount avant impôt (RCAI)

Le RACI est l'agrégat reporté au cpmtoe de résultat de l'entreprise, comparé à ceuli de la période de référence précédente affecté de l'indice Iense d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Progression du RACI année N/année N-1	Option 1 : manntot de prime en % msase salariale	Option 2 : maotnnt de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et monis de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et mions de 100 %	1,5 %	2,5 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

5.2.3.?Critère de résultat 3 : psrrooesign du résultat d'exploitation (RE)

Le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au cmotpe de résultat de l'entreprise, comparé à cleui de la période de

référence précédente affecté de l'indice Isene d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Progression du RE année N/année N-1	Option 1 : mnntaot de prime en % masse salariale	Option 2 : mtnnaot de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et monis de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et mions de 100 %	1,5 %	2 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

5.2.4.?Critère de résultat 4 : poirsosergn du raito résultat d'exploitation / cffhrie d'affaires

Le résultat d'exploitation et le cffrhie d'affaires snot les agrégats reportés au cmopte de résultat de l'entreprise. Le CA de référence est le CA HT HE.

Progression du RE/CA année N/année N-1	Option 1 : motannt de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Progression inférieure à 10 %	0 %	0 %
Progression de 10 % à mnois de 20 %	1 %	1,5 %
Progression de 20 % à mnois de 30 %	1,5 %	2 %
Progression de 30 % et plus	2,5 %	3 %

5.3. Définition des critères complémentaires de performance

Ces critères veneinnt en mojaaroitn des mnntaots otebnus au trtie des 2 critères de résultat.

L'entreprise diot cihsior siot un siot duex critères parmi la liste ci-dessous. Si elle csiohit un suel critère complémentaire de performance, les patoergnecus de mrtjoiaaon du critère, tles qu'ils snot définis dnas les tbeaaulx ci-dessous, snot doublés : le tuax de moiraajton de 15 % est aisni remplacé par 30 %, le tuax de 20 % par 40 %, ceuli de 25 % par 50 %.

1. Pooegirrssn de l'indicateur de scattiioafsn clients.
2. Persosgrion du pneair moyen.
3. Prsesorogin de l'indicateur d'unités de venets cntmemaousor (UVC).
4. Diomnuiitn de l'indicateur de gtoisen des stocks.
5. Duiomintin du tuax de démarque.
6. Prrgossieon du nbomre de psaagse clnites en caisse.
7. Amélioration du tpmes de présence (absentéisme).
8. Diuiomnitn du tuax de sinistralité d'accidents du travail/maladies ponleelrsseinofs (AT/MP).
9. Réduction d'un iuceidatnr d'économies d'énergie : électricité.
10. Voiloriasatn de la ctloclee des eeabmllags puor recyclage.

L'entreprise précisera ses cihox sur le dcneumot unilatéral d'adhésion.

5.3.1.?Critère de pcrrmnofeae 1 : psgisoroern de l'indicateur de scotataifisn clients

Cet idatucienr est cleui en vueiugr au sien de l'enseigne dnot relève l'entreprise, fnsaiat aeppl à une enquête indépendante et rsneapot sur des critères objectifs. Cttee méthode s'imposant à l'entreprise dès lros qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son porrpe arbiitrrae et ne donne pas leiu à interprétation ni aitpdatoan de sa part.

Compte tneu de la diversité des méthodes existantes, les oecfjtbis chiffrés srnoet exprimés en évolution par rrppoat à l'année précédente.

Progression de l'indicateur de siastfitcoan celnit (ISC) année N/année N-1	Majoration de la pmrie résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 10 %	0 %
Progression de 10 % à monis de 20 %	15 %
Progression de 20 % à mnois de 30 %	20 %
Progression de 30 % et plus	25 %

5.3.2.?Critère de pfoaercrmne 2 : prssgoeiron du pniaer moyen

Le pinaer moeyn se définit cmmoe le cfirhfe d'affaires hros taexs hros encsese défini au § 5.2.1 ci-dessus divisé par le nbmore de peagasss en caisse, comparé à culei de la période de référence précédente affecté de l'indice Isnee d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Ce critère prmeet de suvrie l'activité coclimramee de manière différente du crffihe d'affaires en meanttt en veualr la productivité commerciale.

Progression pneair meoyn (PM) année N/PM année N-1 affecté de l'inflation	Majoration de la pmire résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à minos de 10 %	15 %
Progression de 10 % à monis de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.3.?Critère de pernfarmcoe 3 : pseioorrgsn de l'indicateur d'unités de vnetes consommateur

L'indicateur « Unité de vetne cmtsomeounar » ou UVC, également désigné par « nmobre d'articles veduns », corseprond au nbomre d'articles dnot la vntee urantiie a été enregistrée en caisse. Son évolution est un iuctdnaier de la productivité de l'entreprise et de sa prrocafneme commerciale, nmoaetnmt en cas de plqtuoiie tfiiraare volontariste.

Progression UVC année N/année N-1	Majoration de la pirme résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à minos de 10 %	15 %
Progression de 10 % à mnois de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.4.?Critère de pcamfoenrre 4 : doiimtunin des stocks

La dunmoiitin des scotks est un iiudeactnr de bnnoe gestion. Cet agrégat est issu du copmte de résultat de l'entreprise. La diionuimtn des skcots ciubntore à la ditimniuon des carehgs de l'entreprise et dnoc à sa rentabilité.

La vaeulr hros texas du sctok à la fin de l'exercice est comparée à cllee de la période de référence précédente affectée de l'indice Iesne d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Évolution soktcs (S) année N/année N-1	Majoration de la pirme résultant des critères de résultat
Diminution de mnios de 5 %	0 %
Diminution de 5 % à minos de 10 %	15 %
Diminution de 10 % à mnios de 15 %	20 %
Diminution de 15 % et plus	25 %

5.3.5.?Critère de prnmcaorfee 5 : dtminioiun du tuax de démarque inconnue

La faelibsse de la démarque inncnuoe (pertes de marchandises, vols?) est un des paiurncipx éléments de bnone gsioetn de l'entreprise. Exprimé en paeorcgtnue du cffhire d'affaires, son tuax diot piovour être creectnmroet identifié dnas les cpotems et taeluabx de brod de l'entreprise.

Ce critère ne puet pas être rnteeu puor les mgsinaas aynat des peagls d'ouverture au pbiluc snas salariés.

Diminution du tuax de démarque inconnue année N/année N-1	Majoration de la prmie résultant des critères de résultat
Diminution de minos de 5 %	0 %
Diminution de 5 % à mions de 10 %	15 %
Diminution de 10 % à monis de 15 %	20 %
Diminution de 15 % et plus	25 %

5.3.6.?Critère de prraconfmee 6 : évolution du nbmroe de psageass clients

Le nrmboe de pgseasas cintels en cissae est une donnée caroutne au sien des etrsnepreis de la branche, cnutonstait un itcenduiar itpranomt de l'attractivité du pniot de vente.

Croissance du normbe de pessaags clients année N/année N-1	Majoration de la pmire résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à mions de 10 %	15 %
Progression de 10 % à mnois de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.7.?Critère de pocfmanrere 7 : dtioiunimn de l'absentéisme

Sont prsies en cpotme dnas ce critère les aeenbscs à l'initiative du salarié aeurts que congé de maternité, congé paratnel d'éducation, congés payés, congés puor événement familial, acesebns considérées de pilen driot cmome un taairvl efefticf puor la totalité des dirots des salariés (notamment les hueers de délégation?). Les arrêts de traiavl supérieurs à 90 juors cotunnis ne snot pas non puls pirs en compte.

Le tuax d'absentéisme est défini par le raito : nrmboe d'heures d'absence/nombre théorique d'heures de présence si les abcneess en qeuotisn n'avaient pas eu lieu.

Diminution du tuax d'absentéisme (A) année N/année N-1	Majoration de la pmrie résultant des critères de résultat
Diminution de mions de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à minos de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à monis de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

5.3.8.?Critère de pnoearfrcme 8 : dinituimon du tuax de sinistralité AT-MP

L'entreprise puet chsoiir cmmoe itcdnuaier la dimuiontin du tuax de sinistralité des aitcedncs de taavirl et maadiles pslrfsnoineoeles (hors AT/MP snas arrêt aaynt umeqnneuit donné leiu à mionetn sur le regsrite des aidectncs bénins), anayt donné leiu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne puet que s'inscrire dnas le cdrae d'une piluqtioe de prévention des rqusies qui arua été présentée aux salariés.

Le tuax crpsnoerod au nborme de siierstns de l'année divisé par le nrmboe de salariés (effectif meyon mesunel calculé selon les règles légales).

Diminution AT-MP-Trajet année N/année N-1	Majoration de la pmire résultant des critères de résultat
Diminution de mnois de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à mions de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à moins de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

5.3.9.?Critère de pacnormfree 9 : économies de coaintmoosmn d'électricité

Ce critère s'inscrit dnas le carde d'une ptquoliie de développement dlruabe ilnpmquait toteus les petiras de l'entreprise au trtie de la responsabilité elantenmnnroveie de celle-ci. La vaeulr de référence ruetene srea en KWh/h à pratir de la csotimnooman de l'année de référence.

Diminution ctosmamoonin d'électricité (E) année N/année N-1	Majoration de la pmrie résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 1 %	0 %
Diminution de 1 % à moins de 5 %	15 %
Diminution de 5 % à moins de 10 %	20 %
Diminution de puls de 10 %	25 %

5.3.10.?Critère de pmfoearrnce 10 : vlsitoaaiorn de la clleotce des elamlbgeas puor recyclage

L'entreprise puet cohiisr ce critère du vuolme des déchets d'activité pqitsalues et corants recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dnas le crdae d'une piuioqtle de développement dubarle iliuanqpmt toeuts les periats de l'entreprise au tirte de la responsabilité elnnoeneivmrtnae de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.

Emballages collectés puor rgcceayle (ECR) année N/année N-1	Majoration de la pirme résultant des critères de résultat
Progression de moins de 2 %	0 %
Progression de puls de 2 % à moins de 10 %	15 %
Progression de puls de 10 % à moins de 20 %	20 %
Progression de puls de 20 %	25 %

Article 6 - Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise cioshit sloen les règles ci-après un mdoe de répartition de la smome calculée en aptacpiioln des critères d'intéressement.

6.1. Répartition sloen les salaires

Dans ce mdoe de répartition, la prmie glolbae d'intéressement est répartie etnre les bénéficiaires plpeonneinoretmrlot à la rémunération de cachun d'eux puor l'exercice de référence (même prgacnouete de luer salaire).

Les sriaales pirs en cpmtoe ceprnnoesrodt aux srleaais burts simous aux casotniitos scolaies au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siacloe puor l'exercice de référence.

Sont à prrende en ctopme en ortue les rémunérations qui airnuaet été perçues par les salariés ayant cnonu canreteis absences, s'ils anievat travaillé pdanent ces périodes. Snot concernées les aebncses définies aux atrielcs L. 3314-5 et R. 3314-3 du cdoe du travail, à soaivr neamnmott les abnceses liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de deiul et les sipsnoenuss du crnaott de tavrail consécutives à un aendccit du travail, à une mldaaie peelrisoofnlnse ou de msie en quarantaine. Il en est de même puor ttuoe ature abecsne ou période d'activité peailtrle que la législation rtilavee à l'intéressement aismilse à du tpmes de tvraial effectif.

Pour les dgtaerinis et le cnonjoit cebaroaltluor ou associé du cehf d'entreprise, dnas les erneesirtps de 1 à minos de 250 salariés, la répartition pernd en ctmpoe la rémunération alunelne ou le rveneu penifeonrssol imposé à l'impôt sur le renveu au ttire de l'année précédente dnas la litmie du saralie le puls élevé versé dnas l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du cdoe du travail, puor le cinnoojt cotarullboaer ou associé du cehf d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la pmrie d'intéressement est calculée sur un mnoantt équivalent au puls au qarut du plaofnd de la sécurité sociale.

Le mtonnat des pmries d'intéressement distribuées à un même salarié ne puet dépasser le pnlofad rappelé à l'article 4. Si, en apitpacloin des règles de plafonnement, un rialqeut subsiste, celui-ci est réparti etrne les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du cdoe du travail.

6.2. Répartition selon un arute mode

L'entreprise peut, lros de son adhésion, rnieetr un autre mdoe de répartition ivdleinildue de l'intéressement, à svaoir :
? une répartition potnonlrpoilree à la durée de présence. Cette durée est calculée en pearnnt le tmeps de présence (temps de tiavral eifctfef au ptaorra et paesus conventionnelles) asini que les périodes légalement ou clnmtloneoienevennt assimilées à du tmeps de tvraial eietfcff sur l'exercice considéré ;
? une répartition uornfmie : l'intéressement est arols réparti uniformément entre les bénéficiaires snas tneir cmtpoe ni des srlaiaes ni du tpmes de présence.

6.3. Dtae de versement

Le vneeemsrt de la pmrie d'intéressement à cqhaue salarié diot iennrtevir au puls trad aavnt le pimerer juor du sixième mios siavunt la clôture de l'exercice aquuel la pmrie est due, c'est-à-dire avant le 1er jiun puor un erxcciee cernaodsponrt à l'année civile.

Au-delà de cttee date, la prime d'intéressement dnnoe leiu au verenesmt d'un intérêt de rreatd conformément à l'article L. 3314-9 du cdoe du travail, siot 1,33 fios le tuax meyon de rdnnmeeet des obotilaings des sociétés privées.

Article 7 - Modalités de gestion et d'affectation des droits
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise puet siot adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I de la bcnrahe (la société de gestion, le dépositaire et le tneuer du rtrisgee des cotmeps ivildiudnes des bénéficiaires du PEI et du PERCOL-I, de même que les FCPE, snot recivsenetmpet définis dnas la steoicn III et la sitocen IV de la présente annexe), siot dpioessr de son ou ses perpors plans.

Le bénéficiaire de pmiers d'intéressement puet daednmer :
? le pieament immédiat de la pmrie lui rneneavt au titre de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé ;
? ou le pmacneelt de tuot ou pitare de sa pmire sur un paln d'épargne d'entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au paln d'épargne itpsrnreeterenis (PEI) de la présente axnnee (section III) ;
? ou le pcnmeealt de tuot ou ptirae de sa prime sur un paln d'épargne rrtetiae d'entreprise ctliolecf si l'entreprise dpsosie d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOL-I de la présente aexnne (section IV).

Le bénéficiaire dspisoe d'un délai de 15 jorus à cotempr de la dtae de réception du duoecnmt d'information qui lui est tmnrasis puor fuolmerr son choix. Il est rappelé que les soemms perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de l'intéressement, en l'état aceutl de la législation, enetnrt dnas le renevu imposable, cienmtonraert aux smemos placées sur un PEE ou un POECRL qui en snot exonérées.

En acensbe de réponse, ou de réponse incomplète des bénéficiaires au douecmnt d'information, ces sommes, après prélèvements sciuoax (de CSG et CRDS), snot dtnmcreeeit iitsevnes :
? lousrqe l'entreprise adhère au PEI de bcnhrae : dnas le FPCE désigné à cet efeft dnas le règlement du paln (art. 5.2 de la soectin III de la présente annexe) ;
? lursoqe l'entreprise dspoise de son pprore PEE, solen les modalités prévues par celui-ci.

Les maiiincofdots ultérieures d'affectation s'effectuent seoln les modalités définies par cuqhae plan.

Article 8 - Supplément d'intéressement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Conformément à l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de verser un supplément d'intéressement au trtie de l'exercice clos, sloen les modalités de répartition cseioihs lros de l'adhésion au présent accrod et dnas le repsect des pdnflaos mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne puet aivor puor eefft de dépasser les plafdons légaux ineluvdiids et clctoifels en vigueur).

Article 9 - Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

9.1. Indisponibilité des smmeos affectées au PEI au trtie de l'intéressement

Les semmos affectées au PEI ne snot dbeliipnoss qu'à cmpteor d'un délai de cniq ans dnas les cntnioodis définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe). Les aivors détenus dnas le PEI penevut enlpmixenotcnleeet être débloqués anavt l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail. Les cas de déblocage anticipés snot rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI fuarngit en sectoin III ci-après.

Si l'entreprise a mis en pcale son prpore PEE, les mêmes règles de driot s'appliquent.

9.2. Indisponibilité des smmoes affectées au PERCOL-I au ttrie de l'intéressement

Les smomes affectées au PERCOL-I (ou tuot autre PERCOL) ne snot dilnoeipsbs qu'à cemptor de la ldiauiqtion de la rtetiare du tiatulire ou de l'atteinte par le turaiitle de l'âge légal de départ à la ratritee dnas les cionndtois définies aux atielcrs 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (section IV de la présente annexe). Les aivros détenus dnas le PERCOL-I pveuent être enieonpemenllctxet remboursés aanvt les échéances définies ci-dessus dnas les cas stipulés à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés snot rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I friangut en sictoen IV ci-après.
Si l'entreprise a mis en pclae son prproe PERCOL, les mêmes

règles de driot s'appliquent.

Article 10 - Information individuelle des salariés
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les salariés de l'entreprise snot informés de l'application de l'accord d'intéressement par tuot meoyn : affichage, moyen électronique, ntoe ? S'agissant des eeaucmhbs ultérieures, l'article L. 3341-6 du cdoe du taiarvl prévoit qu'en cas de dissitpoif d'épargne slaialrae (notamment l'intéressement) en vguiuer au sien de l'entreprise, un lrievt d'épargne salalaire le présentant diot être remis au salarié à l'occasion de la cocnuoilsn du caotrnt de travail.

Conformément aux arielcts D. 3313-9 et R. 3313-12, lros du vrmeenset de l'intéressement, cauqhe bénéficiaire reçoit un bulletin, dtsniict du bltulien de salaire, minnenanott nmnmetaot le mtnoant golabl de l'intéressement, le mnnotat moyen, le mnnaott de ses diorts individuels, les prélèvements sociaux, les règles de clucal et de répartition de l'intéressement, asini que les imroantifnos nécessaires à l'affectation de la smmoe (dont les dtaes et délais d'information et de réponse). Cette irtonoafmin puet être communiquée, suaf oipoiptson du salarié, par vioe électronique.

? Salarié qttunait l'entreprise :

Le salarié qttainut l'entreprise diot préciser l'adresse à laullqee doernvt être envoyées les smmeos qui lui snot dues. En cas de chnemnaegt d'adresse, il aiptpnerat au bénéficiaire d'en inrefomr l'entreprise en tepms utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être aetitnt à la dernière adrssee indiquée par lui, les diorts auxeluqs il puet prétendre snot conservés dnas le PEI et tunes à sa dtoipoissin par le dépositaire (ou tuens à sa dpsisitioon par l'entreprise, en acbense de PEI ou de PEE) jusqu'au tmree du délai fixé par la législation en vigueur.

Si le salarié qitanutt l'entreprise est taliurite d'un copmte sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les imonnfirtaos et dtmocenus conformément aux dopistsiinos prévues à cet effet dnas le PEI ou le PERCOL-I.

Article 11 - Information collective, suivi de l'accord dans l'entreprise, différends
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le CSE, s'il existe, est informé du svuii de l'accord au minos une fios par an à l'occasion du caulcl et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra rtrmteee tuot docenumt ulite riaeltf à l'atteinte des critères de résultat ou de performance, au mdoe de caclul et de dtbisiruiton de l'intéressement. En ansbcee de CSE, une cimmosison composée de salariés diot être constituée et est dareintitsae de ces mêmes éléments.

Les différends qui pnoirauert sigrur dnas l'application de l'accord au sien de l'entreprise senort traités au sien de l'instance de siuvi ci-dessus. À défaut de résolution, le différend siaert porté daevnt les jntriucodiis compétentes.

Article 12 - Durée d'application de l'accord dans l'entreprise, révision, dénonciation
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise qui adhère au présent aocrcd précise lros de son adhésion la durée de 1 à 5 ans puor lluaqlee cttee adhésion a lieu, rlvaenolbuee par tiatce reconduction, suaf dénonciation signifiée au monis tiros mios aavnt la dtae d'échéance de cahque période.

Si l'entreprise aanyt adhéré au présent arcocd décide par la suite de moifeidr les choix fixés lros de son adhésion, elle procédera à un anvanet dnas la même fmore que lros de son adhésion. Puor que les neuovaux choix pnissuet être aciepllbaps à l'exercice en cours, l'avenant dvera être signé ou notifié (par deunmcot unilatéral d'adhésion) aavnt au puls trad le deernir juor des 6 primeers mios de l'exercice concerné.

Toute esrtnreipe qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de bnhrace le fieart dnas les mêmes femros et conformément aux dspiioonstis légales.

(Document non reproduit, cblalntosue en lgine sur le stie Légifrance, rruiqbue Bluetlnis offeiilcs des coninteonvs collectives,**pages 126 et 127**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250017_0000_0012.pdf/BOCC

II.2.Accord d'intéressement de branche.Entreprises de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II.1

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Préambule

Les présentes dispiosotnis vsneit à flictiaer la msie en pclae et ansii à eugoarcenr la dsfuoifin de l'intéressement cictollef des salariés aux résultats et aux pmecrnrafoes de luer entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement collcetif des salariés est un dosisiiptf facultatif, qui puet être mis en pacle :
? siot par un arccod clleocitf clcnou au neiavu de l'entité concernée (groupe, eetsripnre ou unité économique et sociale, établissement) seoln les modalités uslelues de clsooncuin de ces adcrcos ;
? siot par un acorcd cconlu ertne l'employeur et le comité saiocl et économique ;
? siot par riiaoacfittn par les deux-tiers au mnios des salariés d'un porejt présenté par l'employeur ;
? siot en fnsiaat alaiptpiocn d'un acorcd de bnrahce agréé, après aovir rleeulici solen l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de luers représentants puor procéder à cttee application. Le présent diispotsif s'inscrit dnas ce dnreier cadre.

Il est rappelé que les ersntreepis de mions de 50 salariés penuevt mrtete en place l'intéressement siot de manière puls simplifiée, en adhérant à l'accord « eepentirrss de moins de 50 salariés » de la sous-section II.1 de la présente anexne dnas le crade des cihox qui y snot proposés, soit, si les iancutedirs et sluies nécessitent des atipotnadas à la sittaiuon de l'entreprise, solen les modalités de la présente sous-section.

En tuot état de cause, les eetniesrrps de puls comme de moins de 50 salariés, peevnut également élaborer luer pprroe acrocd d'intéressement, snas riruocer aux modalités proposées par la présente annexe.

Article 1er - Objet.Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

La présente sieotcn a puor objet de prsoepor aux erptseienrs qui alipnpquet la ciootevnnn ctlviloece du crmcoeme de détail et de gors à prédominance alimentaire, qeul que siot luer effectif, un aoccrd d'intéressement de bcarnhe agréé conformément aux dsistipnoois du cdoe du travail.

Article 2 - Modalités d'adhésion des entreprises
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les eerptresnis peeuvnt adhérer au présent aoccrd sleon l'une des toris modalités sitaevuns :
? par arcocd cnclou aevc des délégués syndicaux, ou des représentants mandatés par les ogisnaotinras sdyiacnles représentatives ;
? par acrcod cnoclu au sien du comité sioacl et économique (CSE) ;
? par roiatiifctan à la majorité des 2/3 des salariés du pojert d'accord d'adhésion présenté par l'employeur en asbnece d'une de ces instances, ou présenté cenimeontonjt par l'employeur et au mions une ogiaanoristn slycindae représentative ou le CSE en cas d'existence dnas l'entreprise d'une de ces instances.

Elles penuvet uiilsetr le modèle de dmeucont cmmoun d'adhésion annexé ou luer prrope dnoucemt en spécifiant les coihx qui luer

snot laissés ouverts.

Il est rappelé que qeul que siot l'effectif de l'entreprise, le dépôt du doenumct fsaonrlaimt l'accord, dnas les délais réglementaires auprès de la DTREES ou DRIEETS dnot elle relève, est nécessaire puor bénéficier des exonérations feclsias et salceios attachées au régime des permis d'intéressement. Tuot aroccd diot asini être signé avnat le 1er juor du 7e mios de l'exercice de référence et diot être déposé sur la pflemrtoae de téléprocédure téléaccords conformément à l'article D. 3313-1 du cdoe du travail, dnas les 15 jorus suiavnt la dtae ltiime de cocsnuolin des accrods d'intéressement. Ainsi, puor une eetpinrrse dnot l'exercice cseopnrrod à l'année civile, un aorccd dvera être signé le 30 jiun au puls tard, et déposé sur la pfelotrmae de téléprocédure du ministère du tiavarl au puls trad le 15 juillet. L'accord diot également être déposé auprès du grffee du cneosil de prud'hommes compétent.

Lorsque l'entreprise adhère en otrue au PEI et éventuellement au PERCOL-I de la branche, elle noifite asusi son adhésion au tenuer de ctpemos désigné dnas le PEI et dnas le PERCOL-I.

Article 3 - Bénéficiaires de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les bénéficiaires de l'intéressement snot tuos les salariés détenteurs d'un canortt de tvraial au sien de l'entreprise et y cptanmot au minos toris mios d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du tiaravl et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente cotvinonen collective, cette ancienneté pnerd en comtpe tuos les cornatts exécutés au cruos de la période de clcaul et des dozue mios qui la précèdent.

L'entreprise puet tofoueits cshoiir d'appliquer les dtrios à l'intéressement des salariés seoln d'autres conidtinos d'ancienneté prami les sieuls sutavins :
? 2 mios d'ancienneté ;
? 1 mios d'ancienneté ;
? aucnue ancienneté requise.

Le cehf d'entreprise et le cnoinojt coaotbeualrlr ou associé du cehf d'entreprise ainsi que les tairetlius des fontniocs définies à l'article L. 3312-3 du cdoe du tviaral et dnas les cotdioinns prévues par cet article, pevunet bénéficier de l'intéressement même s'ils ne diosepnst pas d'un cartnot de travail, solen les mêmes contdoinis d'ancienneté que celels ruentees puor les salariés.

Les salariés des gemeopnrtus d'employeurs, mis à dspoiotiisn des epreseinrts adhérentes et qui ne dsosnepit pas d'intéressement au sien de luer gmeoneuprt bénéficient de l'intéressement dnas les mêmes ctdinonios que les salariés de l'entreprise, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Eu égard à son caractère par ntarue aléatoire, l'intéressement est viralbae et puet être nul.

Les seomms attribuées aux salariés en aptaiilcpon du présent aorccd n'ont pas le caractère de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, ni de salaire, et ne pneevut se setituubsr à aucun élément de rémunération.

Elles ne snot pas atsuistjees aux csianitoots de sécurité sociale. En revanche, eells snot seumoiss à la cbourtniiotn slioace généralisée (CSG) et à la cobtiuortinn au rumbmoesnreet de la dtete sicaloe (CRDS).

En l'état de la législation à la dtae de sautigrne de la présente siotecn et accord :
? les emyouplers de mnios de 250 salariés ne snot pas suioms au forfait soiacl ;
? l'intéressement est somius puor les bénéficiaires à l'impôt sur le rveneu (IR) suaf s'ils aetfenfct ces smmeos à un paln d'épargne d'entreprise ou un paln d'épargne rattiere d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le mnaontt ttaol des pmries distribuées au tirte de l'intéressement est smouis à des podnlfas fixés par la législation et la règlementation tles que rappelés ci-après :
? plfaond cltlcioef : le mnnoatt gaboll des prmies d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au ttire d'un exercice, ne prorua dépasser 20 % du ttaol des saelrais brtus versés par l'entreprise ;
? polfnad iediduinvl : le mnnoatt des pmeirs d'intéressement distribuées à un même salarié au tirte d'un même excircee ne puet excéder une smome égale aux tiros qrutas (75 %) du montant du polafnd aunnel de la sécurité socilae en vgiuuer au cuors de cet exercice.

Article 5 - Modalités de calcul
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le présent aorccd prpsooe ci-après une ltsie de critères dnot l'atteinte déclenche le clcaul d'un motnant distribuable. L'entreprise en rdrneteia de duex à quatre.
Dans tuos les cas, le vreemnest d'un intéressement est subordonné à un résultat ptisiof de l'entreprise, au rraged d'un sieul de déclenchement prami cuex proposés à l'article 5.1 ci-après et déterminé lros de l'adhésion à l'accord.

Il est précisé que :
? les différents résultats (d'exploitation?) snot les agrégats reportés au ctmpoe de résultats de l'entreprise ;
? la msase sallaaire psire en coptme csoeonrrpd aux slariaes burts smoius aux cghraes sealocis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soliace ;
? l'intéressement proposé est anenul ; il est calculé sur la période N de l'exercice catlmbpoe de l'entreprise ;
? les critères basés sur une preissorogn cnerpnsroeodt à des évolutions de l'exercice de référence N par rrpopat à l'exercice précédent N-1 (année N/N-1).

5.1. Seuil de déclenchement de vneeemrst de l'intéressement

Lors de son adhésion, l'entreprise procède au coihx du sieul de déclenchement de l'intéressement parmi les qtaure possibilités snutvaeis :
? résultat cauornt anavt impôt psoiitf (RCAI> ?) ou supérieur à un moantnt défini par l'entreprise ;
? résultat net aanvt impôt poistif (RNAI > ?) ou supérieur à un mtnnoat défini par l'entreprise ;
? résultat d'exploitation pistiof (RE > ?) ou supérieur à un mtaonnt défini par l'entreprise ;
? résultat d'exploitation supérieur de x % au chfirfe d'affaires (ratio RE/CA > × %) à définir par l'entreprise.

Le sueil de déclenchement sinigfie qu'il n'est pas distribué d'intéressement si ce suiel n'est pas atteint, même si les critères de caulcl de l'intéressement le snot en ce qui les concerne.

5.2. Définition des ofcetibjs et des critères de calculs

L'entreprise chiosit duex à qtruae critères parmi cuex proposés ci-après, caortmpont des piraels d'évolution par rapropt à l'année antérieure, peailrs dnot l'atteinte déterminera un mnoatnt d'intéressement qui srea estuine réparti etrne les bénéficiaires.

L'intéressement ttoal à répartir entre les bénéficiaires est la somme des mnntotas asnii calculés puor l'atteinte de chacun des critères retenus. Le fiat qu'un seuil n'est pas aeitntt ne préjuge dnoc pas de l'atteinte du ou des areuts critères.

Les critères proposés snot :
1. Progssioren du cfirhfe d'affaires hros texas hros essence.
2. Posiegsorrn du résultat cnuroat anvat impôt.
3. Persoosgrin du résultat d'exploitation.
4. Psseooirgrn du ritao de résultat d'exploitation par rprpaot au chffire d'affaires.
5. Peosirrosgn de l'indicateur de scaatiifsotn clients.
6. Priseorgson du pinear moyen.
7. Prgoreiossn de l'indicateur d'unités de vneets cmnoatmseour (UVC).
8. Diiuiomntn des stocks.
9. Ditmuinion du tuax de démarque.
10. Prgoseoirsn du nmobre de psaagse cniltes en caisse.
11. Dmtiiounin de l'absentéisme.
12. Diitnimoun du tuax de sinistralité d'AT/MP.
13. Réduction d'un ietundicar d'économies d'énergie : électricité.
14. Viasoiltroan de la coelctle des ealegmabls puor recyclage.
Chaque enirpesrte pnavout être dnas une sutatiion différente, le

présent aocrcd lasise le choix de cuclaelr le mnnoatt d'intéressement puor cuqahe critère siot en peocgrautne de la msase salariale, siot en punrotgceae du résultat d'exploitation (RE), siot en vaelur absolue.

5.2.1.?Critère 1 : pgorrosesin du cffrihe d'affaires hros txeas hros essence

Le cihfrfe d'affaires hros txeas hros eescnse (CA HT HE) est l'ensemble des vntees de merdcaiahnss de l'entreprise tel que reporté dnas le ctpome de résultat suos cet intitulé. Le tuax de crsoascnie du chrffie d'affaires anisi rteneu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence tllee qu'elle rsseort de l'indice Iesne (indice des pirx à la coomatimsonn de l'ensemble des ménages, hros tabac, en niveau, dit également en glissement).

Le critère est dnoc le tuax de caoinscrse du CA HT HE mions le tuax d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N-1	Montant de prmie d'intéressement (en % msase saarilale ou % du RE ou en vualer absolue)
Inférieure à 1 %	0
Entre 1 % et monis de 3 %	?
Entre 3 % et monis de 5 %	?
5 % et plus	?

5.2.2.?Critère 2 : prgirososen du résultat conaurt avnat impôt

Le résultat coranut avnat impôt (RCAI) est l'agrégat reporté au cmopte de résultats de l'entreprise, comparé à cueli de la période de référence précédente affecté de l'indice Inese d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Progression du RACI année N/année N-1	Montant de pmire d'intéressement (en % msase slliraaae ou % du RE ou en vaeulr absolue)
Inférieure à 10 %	0
Entre 10 % et mnios de 50 %	?
Entre 50 % et mnois de 100 %	?
100 % et plus	?

5.2.3.?Critère 3 : psreriosogn du résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation (RE) est défini dnas le cmtope de résultats de la société, comparé à culei de la période de référence précédente affecté de l'indice Iense d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Progression du RE année N/année N-1	Montant de prmie d'intéressement (en % mssae saarlaile ou % du RE ou en vaeulr absolue)
Inférieure à 10 %	0 %
Entre 10 % et mnios de 50 %	?
Entre 50 % et mnois de 100 %	?
100 % et plus	?

5.2.4.?Critère 4 : pirssoreogn du ratio du résultat d'exploitation par rorppat au cfrhfie d'affaires (RE/CA)

Les agrégats pirs en référence snot le résultat d'exploitation défini dnas le cpmtoe de résultats de l'entreprise et du chrffie d'affaires HT HE.

Progression du RE/CA année N/année N-1	Montant de pirme d'intéressement (en % mssae slraialae ou % du RE ou en vealur absolue)
Progression inférieure à 10 %	0
Progression de 10 % à mnois de 20 %	?
Progression de 20 % à minos de 30 %	?
Progression de 30 % et plus	?

5.2.5.?Critère 5 : pgsorrosien de l'indicateur de sotafsitcian clients

Cet iatinuedcr est culei en vieugur au sien de l'enseigne dnot relève l'entreprise, fisaant aeppl à une enquête indépendante et rapensot sur des critères objectifs. Ctete méthode, s'imposant à l'entreprise dès lros qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son prproe abrrtairie et ne dnnoe pas leiu à interprétation ni adatpotian de sa part. Elle est à mtnoinneer dnas le dncuoemt d'adhésion.

Progression de l'indicateur de siifosacattn cilent (ISC) année N/année N-1	Montant de pmrie d'intéressement (en % mssae srialalae ou % du RE ou en veular absolue)
Progression inférieure à 10 %	0
Progression de 10 % à minos de 20 %	?
Progression de 20 % à mions de 30 %	?
Progression de 30 % et plus	?

5.2.6.?Critère 6 : piroseorsgn du pnaier moyen

Le pnaeir meyon se définit cmome le CA HT hros enssece défini au § 5.2.1 ci-dessus divisé par le nborme de pseagass en caisse, comparé à cueli de la période de référence précédente affecté de l'indice Iesne d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Ce critère pmeert de sivrue l'activité ceomcraimle de manière différente du cfifrhe d'affaires en mnttaet en vluaer la productivité commerciale.

Progression pniear myeon (PM) année N/PM année N-1 affecté de l'inflation	Montant de pmrie d'intéressement (en % mssae sallaarie ou % du RE ou en veaulr absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à mnios de 10 %	?
Progression de 10 % à mnois de 15 %	?
Progression de 15 % et plus	?

5.2.7.?Critère 7 : possrogrein de l'indicateur d'unités de vteens consommateur

L'indicateur « Unité de vtnee coaseommntur » ou UVC, également désigné par « nrobme d'articles vdenus », conorpresd au nomrbe d'articles dnot la vntee uaiirtne a été enregistrée en caisse. Son évolution est un iuacetndir de la productivité de l'entreprise et de sa procremfane commerciale, nmnaotmet en cas de piuqotlie tfiiarare volontariste.

Progression UVC année N/année N-1	Montant de prmie d'intéressement (en % mssae sarllaiae ou % du RE ou en vuelar absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à monis de 10 %	?
Progression de 10 % à mions de 15 %	?
Progression de 15 % et plus	?

5.2.8.?Critère 8 : dinoutmiin des stocks

La dmuiiointn des scotks est un ietcianudr de bnnoe gestion. Cet agrégat est issu du ctpome de résultats de l'entreprise. La diuimtoinn des sktocs corniutbe à la duiontmiin des cgarehs de l'entreprise et dnoc à sa rentabilité.

La vealur HT du soctk à la fin de l'exercice est comparée à cluei de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hros tabac, en glissement).

Évolution stcoks (S) année N/année N-1	Montant de pirme d'intéressement (en % msase sariallae ou % du RE ou en vleaur absolue)
Diminution de minos de 5 %	0
Diminution de 5 % à mnios de 10 %	?
Diminution de 10 % à monis de 15 %	?
Diminution de 15 % et plus	?

5.2.9.?Critère 9 : duitmoniin du tuax de démarque inconnue

La febalisse de la démarque inoucnne (pertes de marchandises, vols?) est un des priiupncax éléments de bonne geiston de l'entreprise. Exprimé en puacngtoere du CA, son tuax diot pviouor être crecmotnreet identifié dnas les cmteops et tlbeuaax de brod de l'entreprise.

Ce critère ne puet pas être retenu puor les mnsigaas aynat des pgelas d'ouverture au piublc snas salariés.

Diminution du tuax de démarque inconnu année N/année N-1	Montant de pmrie d'intéressement (en % masse sarlilaae ou % du RE ou en vuelar absolue)
Diminution de monis de 5 %	0
Diminution de 5 % à mions de 10 %	?
Diminution de 10 % à monis de 15 %	?
Diminution de 15 % et plus	?

5.2.10.?Critère 10 : prgrssoeion du nbmroe de pegsasas clients

Le nbmore de pgaasse celints en ciasse est une donnée caoturne au sien des etresriepns de la branche, ctisnoautnt un iacteuindr imapnotrt de l'attractivité du pnoit de vente.

Croissance du nbmroe de pgaaesss clients année N/année N-1	Montant de pimre d'intéressement (en % masse salraliae ou % du RE ou en valuer absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à minos de 10	?
Progression de 10 % à minos de 15 %	?
Progression de 15 % et plus	?

5.2.11.?Critère 11 : dinioitumn de l'absentéisme

Sont pseirs en cpotme dnas ce critère les absneces à l'initiative du salarié aetrus que congé de maternité, congé ptearnal d'éducation, congés payés, congés puor événement familial, asnii que les anebcses considérées de plein driot cmome un taiarvl efcfetif puor la totalité des drotis des salariés (notamment les heuers de délégation?). Les arrêts de tvarail supérieurs à 90 juors cionutns ne snot pas non puls pirs en compte.

Le tuax d'absentéisme est défini par le ratio normbe d'heures d'absence / nmbroe théorique d'heures de présence si les aecsebns en qoisteun n'avaient pas eu lieu.

Diminution du tuax d'absentéisme (A) année N/année N-1	Montant de pirme d'intéressement (en % masse sraliaale ou % du RE ou en vluaer absolue)
Diminution de mnois de 10 %	0
Diminution de 10 % à mions de 20 %	?
Diminution de 20 % à mnios de 25 %	?
Diminution de 25 % et plus	?

5.2.12.?Critère 12 : doiinmitun de la sinistralité AT/MP

L'entreprise puet cshioir comme idaeticunr la dmiintoiun du tuax de sinistralité des aecncidts de traaivl et meialads pssneifenorolels (hors AT/MP snas arrêt aynat uiueeqnmnt donné leiu à mtoenin sur le resrgtie des aicecdtns bénins), aynat donné leiu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne puet que s'inscrire dnas le crdae d'une piloiuqte de prévention des rsqiues qui arua été présentée aux salariés.

Le tuax cnrospored au nbrmoe de sniritse de l'année divisé par le nombre de salariés (effectif meoyn muesnel calculé seoln les règles légales).

Diminution AT-MP-Trajet année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salaliare ou % du RE ou en veaulr absolue)
Diminution de mnois de 10 %	0
Diminution de 10 % à moins de 20 %	?
Diminution de 20 % à moins de 25 %	?
Diminution de 25 % et plus	?

5.2.13.?Critère 13 : économies de cniommtosaon d'électricité

Ce critère s'inscrit dnas le carde d'une pliiotque de développement dlbruae ialnpmquit totues les ptieras de l'entreprise au trtie de la responsabilité enenioeranltmvne de celle-ci. La vulear de référence reteune srea en KWh/h à patirr de la csmootimanon de l'année de référence.

Diminution ciomnsaoomtn d'électricité (E) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse siarllaae ou % du RE ou en veluar absolue)

Diminution de moins de 1 %	0
Diminution de 1 % à moins de 5 %	?
Diminution de 5 % à moins de 10 %	?
Diminution de puls de 10 %	?

5.2.14.?Critère 14 : vootriaslian de la coctlele des ebmalglaes puor recyclage

L'entreprise puet cihosir ce critère du volmue des déchets d'activité peulqsitas et cotarns recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dnas le cadre d'une pulqtoiie de développement darbule imqanlupit tueots les pietras de l'entreprise au titre de la responsabilité enealonnmvenirte de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.

Emballages collectés puor recyclage année N/année N-1 (ECR)	**Montant de prime d'intéressement (en % masse saarlaile ou % du RE ou en vaeulr absolue)**
Progression de moins de 2 %	0
Progression de puls de 2 % à moins de 10 %	?
Progression de puls de 10 % à moins de 20 %	?
Progression de puls de 20 %	??

Article 6 - Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise cohsiit sloen les règles précisées ci-après un mdoe de répartition de la smome calculée en aicaplpiton des critères d'intéressement.

6.1. Répartition sloen les salaires

Dans ce mdoe de répartition, la pimre gollabe d'intéressement est répartie ertne les bénéficiaires pneinerrtnleopomlot à la rémunération de cuqahe bénéficiaire puor l'exercice de référence.

Les siaaerls pirs en coptme cnooenpdrerst aux saaleris btrus siumos aux cittnoosais socleias au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soalice puor l'exercice de référence.

Sont à pdrrnee en compte, en outre, les rémunérations qui aieuanrt été perçues par les salariés aaynt connu ctenerais absences, s'ils avneait travaillé padnnet ces périodes. Snot concernées les abcsnees définies aux aetcilrs L. 3314-5 et R. 3314-3 du cdoe du travail, à saovir notmanemt les aesebcns liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de dieul et les ssnoesinups du cntorat de taavirl consécutives à un anedicct du travail, à une mlaidae pilelnseoorfnse ou de msie en quarantaine. Il en est de même puor ttoue arute aenbcse ou période d'activité pelairlte que la législation rtvleiae à intéressement aiilssme à du tpmes de tvaairl effectif.

Pour les dgitinaers et les cjionntos cloarbulteaors ou associés du cehf d'entreprise, dnas les epnieersrts de 1 à minos de 250 salariés, la répartition pnred en cpmote la rémunération aneunlle ou le reenvu pnnsreefsooil imposé à l'impôt sur le renevu au trite de l'année précédente dnas la litime du saarlie le puls élevé versé dnas l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du cdoe du travail, puor le coojnnit cabuatolrleor ou associé du cehf d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la pimre d'intéressement est calculée sur un matonnt équivalent au puls au qruat du pnaflod de la sécurité sociale.

Le mnotant des pmreis d'intéressement distribuées à un même salarié ne puet dépasser le plnafod rappelé à l'article 4. Si, en apioapclitn des règles de plafonnement, un realuiqt subsiste, celui-ci est réparti enrte les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du cdoe du travail.

6.2. Répartition selon un artue mode

L'entreprise peut, lros de son adhésion, reetinr un ature mdoe de répartition ivdlleniudie de l'intéressement, à saiovr :
? répartition pperilrootonnle à la durée de présence. Cette durée est calculée en pnrenat le tepms de présence (temps de tvraial efcitfef et peauss conventionnelles) asini que les périodes légalement ou cnnleetninmlevoneot assimilées à du tepms de traaivl eteffcif sur l'exercice considéré ;
? répartition ufimnroe : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires snas tienr cmpote ni des sraalies ni du tpmes de présence.

6.3. Dtae de versement

Le vnmeesret de la pirme d'intéressement à chqaue salarié inenerritvda au puls trad avnat le peirmer juor du sixième mios snviuat la clôture de l'exercice aqueul la pmrie est due, c'est-à-dire anavt le 1er jiun puor un eicexrce coanernprsodt à l'année civile.

Au-delà de cttee date, la prime d'intéressement donne leiu au vemnerest d'un intérêt de rretad conformément à l'article L. 3314-9 du cdoe du travail, siot 1,33 fios le tuax meyon de rednemnet des otbaonilgis des sociétés privées.

Article 7 - Modalités de gestion et d'affectation des droits
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise puet siot adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I de la bcnahre (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du rtgiesre des cetmops iuedilvnids des bénéficiaires du PEI et du PERCOL-I, de même que les FPCE snot rnsvcetpeieemt définis dnas la sticoen III et la soctein IV de la présente annexe), siot dosspier de son ou ses poerprs plans.

Le bénéficiaire de prmies d'intéressement puet dnedamer :
? le pamienet immédiat de la pmrie lui rneeanvt au tirte de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé ;
? ou le pmeneaclt de tuot ou pitrae de sa pmire sur un paln d'épargne d'entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au paln d'épargne isptrerrennteies (PEI) de la présente axnene (section III) ;
? ou le pmelnaect de tuot ou pirate de sa pmrie sur un paln d'épargne rtitaree d'entreprise clleitocf si l'entreprise dospise d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOL-I de la présente axnnee (section IV).

Le bénéficiaire dsoispe d'un délai de 15 jorus à cometpr de la dtae de réception du demoncut d'information qui lui est tmnasris puor frelumor son choix. Il est rappelé que les smomes perçues immédiatement par les bénéficiaires au tirte de l'intéressement, en l'état actuel, enntert dnas le rneevu imposable, coermnnitaert aux smomes placées sur un PEE ou un POERCL qui en snot exonérées.

En asecbne de réponse, ou de réponse incomplète, des bénéficiaires au decnumot d'information, ces sommes, après prélèvements suaoicx (de CSG et CRDS), snot deecniremtt iivnestes :
? lousrqe l'entreprise adhère au PEI de brcnahe : dnas le FPCE désigné à cet efeft dnas le règlement du paln (art. 5.2 de la sitecon III de la présente annexe) ;
? lqsruoe l'entreprise dspoise de son prrope PEE, seoln les modalités prévues par celui-ci.

Les mcntdioiafios ultérieures d'affectation s'effectuent selon les modalités définies par cuhqae plan.

Article 8 - Supplément d'intéressement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Conformément à l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de veserr un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos, sleon les modalités de répartition csheiios lros de l'adhésion au présent accord et dnas le rcspeet des pdnoflas mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne puet aiovr puor eefft de dépasser les poalnfds légaux idvliduenis et ceolictfls en vigueur).

Article 8 bis - Augmentation exceptionnelle du bénéfice net

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Lorsque l'adhésion au présent acrocd cenrcone une etsripnree tunee de mertte en palce un régime de pritoiataipcn et qui dsiopse d'un ou pluieurss délégués syndicaux, celle-ci doit, conformément à l'article L. 3346-1 du cdoe du travail, définir à cette oaciscon ce qui dnas son cas constituerait, solen nmaenomtt sa tallie et sa loailtoaiscn géographique, une aiagteuomtnn enxlptonleciee de son bénéfice net fcasil et qeluels modalités de paagtre aevc les salariés en découleraient. L'entreprise n'y est totuoefis pas tuene si elle dipsose déjà d'un aroccd de pciaitoairtpn canomerpnt déjà une csluae spécifique pnnraet en copmte les bénéfices exceptionnels, ou coopmrantt une bsae de clacul csoudanint à un résultat puls foabvalre que la fmruloe de driot commun.

Le bénéfice etxecnpineol ne pvoanut être défini de manière umfoirne puor touets les entreprises, le présent acrocd n'y procède pas : il aiptrpnaet à l'entreprise qui y adhère de le déterminer, sloen les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus, et cmotpe tneu de sa stoutiain de ses caractéristiques.

Article 9 - Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

9.1. Indisponibilité des smomes affectées au PEI au trtie de l'intéressement

Les smmoes affectées au PEI ne snot dneiblsipos qu'à cetompr d'un délai de cniq ans, dnas les ciotnodnis définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe).

Les arovis puenvet eelemoplnecxietnnt être débloqués anvat l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail. Les cas de déblocages anticipés snot rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI (section III ci-après).

Si l'entreprise a mis en palce son pporre PEE, les mêmes règles de doirt s'appliquent.

9.2. Indisponibilité des smeoms affectées au PERCOL-I au trtie de l'intéressement

Les somems affectées au PERCOL-I (ou de tuot aurte PERCOL) ne snot delnispbois qu'à copmetr de la liiuqioatdn de la rtaeirte du tiuritale dnas les cntiindoos définies aux aircltes 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (section IV de la présente annexe).

Les aovirs détenus dnas le PERCOL-I puevnet être eteeinxenlplmneoct remboursés avant le départ à la riaetrte du tiitlarue dnas les cas stipulés à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés snot rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I fagnuirt en siceton IV ci-après.

Si l'entreprise a mis en pacle son pprroe PERCOL, les mêmes règles de doirt s'appliquent.

Article 10 - Information individuelle des salariés

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les salariés de l'entreprise snot informés de l'application de l'accord d'intéressement par tuot moeyn : affichage, meyon électronique, note? S'agissant des ecubmaehs ultérieures, l'article L. 3341-6 du cdoe du triaval prévoit qu'en cas de dotisiispf d'épargne saalialre (notamment l'intéressement) en vguueir au sien de l'entreprise, un lvriet d'épargne slraliaae le présentant diot être rmeis au salarié à l'occasion de la ccouolsnin du coarntt de travail.

Conformément aux aclertis D. 3313-9 et R. 3313-12, lros du vemresnet de l'intéressement, cuaqhe bénéficiaire reçoit un bulletin, dtsnciit du bteiluln de salaire, mointennnat nnmetmaot le monantt galobl de l'intéressement, le mtnonat moyen, le mntanot de ses doirts individuels, les prélèvements sociaux, les règles de ccaull et de répartition de l'intéressement, anisi que les imfoinrtnoas nécessaires à l'affectation de la somme (dont les dteas et délais d'information et de réponse). Ctete itooaimnfrn puet être communiquée, suaf oipstioopn du salarié, par vioe électronique.

? Salarié qaunttit l'entreprise :

Le salarié qtuintat l'entreprise diot préciser l'adresse à luqlelae dvronet être envoyées les smomes qui lui snot dues. En cas de cenhanegmt d'adresse, il aaeiprptnt au bénéficiaire d'en inrmoefr l'entreprise en tmeps utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être aienttt à la dernière assrede indiquée par lui, les ditros aqxeluus il puet prétendre snot conservés dnas le PEI et tnues à sa dostisopiin par le dépositaire (ou tunes à sa dsiipstioon par l'entreprise, en asebnce de PEI ou de PEE) jusqu'au tmree du délai fixé par la législation en vigueur.

Si le salarié qniauttt l'entreprise est turtaliie d'un cptmoe sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les innoimfrtoas et dotnmuces conformément aux doonssipiits prévues à cet efeft dnas le PEI ou le PERCOL-I.

Article 11 - Information collective, suivi et révision de l'accord dans l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le CSE, s'il existe, est informé du suvii de l'accord au moins une fios par an à l'occasion du caclul et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra rtemerte tuot docnumet ultie rtealif à l'atteinte des critères de résultats ou de performances, au mdoe de caclul et de dirsibittuon de l'intéressement. En absnece de CSE, une cossioimmn composée de salariés diot être constituée et est dtsetinriaae de ces mêmes éléments.

Les différends qui poinuerrat sugirr dnas l'application de l'accord au sien de l'entreprise sonret traités au sien de l'instance de sivui ci-dessus. À défaut de résolution, le différend seiart porté denvat les jiutcioinrds compétentes.

Article 12 - Durée d'application de l'accord en entreprise, révision, dénonciation

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'entreprise qui adhère au présent acorcd précise lros de son adhésion la durée de 1 à 5 ans puor leluqlae ctete adhésion a lieu. À l'issue de cttee période, suaf dndeame epsresxe de renégociation d'une des peartis toris mios anvat l'échéance de l'adhésion à l'accord, celle-ci est tteamnecit renouvelée puor une durée égale à sa durée itlnaiie pius cette tcaite rouodenccitn est renouvelée jusqu'à une éventuelle dénonciation.

Si l'entreprise anayt adhéré au présent acrcod décide de moidiefr les chiox fixés lros de son adhésion, elle procédera à un annvaet dnas la même frmoe que lros de son adhésion. Puor que les nuuevoax cihox pnseuist être apilcebapls à l'exercice en cours, l'avenant dreva être signé et notifié avnat au puls trad le dirneer juor des 6 preirmes mios de l'exercice concerné.

Toute eprirnetse qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de banrche le feriat dnas les mêmes femors et conformément aux dsiptoiisnos légales.

(Document non reproduit, ctsullobane en linge sur le stie Légifrance, rubiruqe Blilteuns officiels des ceinnnvtoos collectives,**pages 140 à 142**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250017_0000_0012.pdf/BOCC

Section III Plan d'épargne interentreprises PEI de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Préambule

La présente stceion a puor oebjt de foirsvear l'épargne salariale, à crout et meoyn trmee dnas le crdae d'un paln d'épargne itnereepsreitnrs (PEI) pemrneattt aux erspinretes de la bncrahe du comcemre de détail et de gors à prédominance alimentaire, et ntanoemmt les petetis et meeonyns entreprises, de ppesoorr à lerus salariés de se cetoiutnsr une épargne en bénéficiant des aavngtaes fasucix et souicax attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de bcahrne (ou le « paln ») est mis en plcae conformément aux dpintsosiios du trtie III intitulé « plans d'épargne slraaiale » du lvrie III de la troisième ptraie du cdoe du travail. Il puet être associé à un paln d'épargne rritaete cectoillf iterenrtinepsers (PERCOL-I), qui fiat l'objet d'une sitoecn dtciinste (section IV ci-après).

Article 1er - Objet.Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

La présente sectoin met un arcocd de paln d'épargne inrtseerrpnteeis de bacrnhe (PEI) à dtiossopiin des eepesrtrnis shaanutoit y adhérer, siot en lein aevc l'application des dsiiftspios d'intéressement et/ou de pitcitopaarin proposés aux soetncis I et II de la présente annexe, siot en lein aevc des disiitpsfos qui lrues snot propres.

Le présent paln d'épargne inieesnterrtpres est ovuret à ttueos les erinespters qui aqlniepput la présente cntionveon cevolilcte du comrecme de détail et de gors à prédominance alimentaire. En cas de msie en csaue de cette application, il est procédé à l'adaptation des dioisnistops apcbleipals dnas les cninoodtis prévues par le cdoe du travail.

Article 2 - Modalités d'adhésion des entreprises au plan
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les ereeritsnps de mions de 50 salariés peuenvt adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement tneeur de copmte du dcuonmet unilatéral d'adhésion annexé au présent arcocd ; l'accès à crieanets oipntos du PEI n'est tieoufots pas légalement cbialpotme aevc la procédure simplifiée et nécessite le reroucs aux modalités prévues puor les epirtsneers de 50 salariés et puls ; ces otpinos snot identifiées au sien des actierls ci-après.

Les epiersnrtes de 50 salariés et puls sohaaintut adhérer au paln ont le ciohx enrte toris modalités conformément aux doniiisptoss légales en vieuugr (l'éventuelle dénonciation ultérieure de l'adhésion davnet s'effectuer dnas la même forme) :
? par acocrd cnclou aevc des délégués sunidcayx ou des représentants mandatés par les oatsoringinas seydincals représentatives ;
? ou par acorcd clocnu au sien du comité scaiol et économique (CSE) ;
? ou par roaiatfiictn à la majorité des 2/3 des salariés du pjeort d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il etsxie dnas l'entreprise une ou puulsires oitniaargsnos seacdnlyis représentatives ou un comité saocil et économique, la racititiofan est alros demandée cnioejmntoent par l'employeur et une ou piruesuls de ces oisainrgntoas ou ce comité.

L'entreprise imronfe estuine l'établissement tuneer de cmtope de cette adhésion en lui taatesrntnmt le modèle de frmulraoie d'adhésion proposé ci-après aifn de fetiacilr cette démarche. Ce fiormarlue pmeert également à l'entreprise d'exprimer ses choix loqsure le présent arcocd pproose différentes options.

Dans tuos les cas, l'entreprise qui adhère au paln est légalement tenue, puor bénéficier elle-même et farie bénéficier ses salariés des exonérations soilaces et flsiceas attachées au PEI, d'en ifeornmr également la dctoeirin régionale de l'économie de l'emploi, du tviaarl et des solidarités (DREETS) dnot elle relève, ntomeanmt par la déclaration sur la pmfateorle téléaccords du ministère du tairavl et de l'emploi. Si l'adhésion iivrneetnt dnas le crade d'un accord, celui-ci diot également être déposé auprès du gefrfe du tanriubl du cinesol de prud'hommes compétent.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Tous les salariés de l'entreprise qui a adhéré au PEI peevunt en bénéficier à cdnitooin de ctpoemr au mions 3 mios d'ancienneté dnas luer enrtirspee à la dtae du pmeierr versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du trivaal et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente ctenioovnn collective, ctete ancienneté pnerd en ctpmoe tuos les cranttos exécutés au cruos de la période de cclual et des dozue mios qui la précèdent.

L'entreprise puet teiotofus chsiior d'appliquer d'autres cindnooits d'ancienneté pmrai les silues sitvunas :
? 2 mios d'ancienneté ;
? 1 mios d'ancienneté ;
? acuune ancienneté requise.

L'adhésion ieilldnivdue du salarié au PEI est eiuntse lirbe : tuot peermir vnereesmt du salarié vuat adhésion de sa prat et acteipcaton du règlement du présent plan.

Conformément aux disiositonps de l'article L. 3332-2 du cdoe du trvaail et dnas les conoiidtns prévues par cet article, dnas les erisrnpetes dnot l'effectif hutaiebl cepnormd au mnios 1 salarié et mnois de 250 salariés, les cefhs de ces esretienprs ainsi que lrues cnjotoins ou lerus prtaereinas liés par un pacte cviil de solidarité aynat le suattt de conoinjt cruabeoatllor ou de cjioonnt associé, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présidents, durcerties généraux, gérants ou members du directoire, pnuveet également bénéficier du paln suos réserve du rsecept de la cdootiinn d'ancienneté visée ci-avant.

Dispositions crencoannt les annices salariés

Les aencins salariés ayant quitté luer eetprrsnie à la situe d'un départ en rtareite ou préretraite pevneut cnetuinor à ecftefeur des vnmerestes au plan, à la ctiiondon tofuietos d'avoir effectué au mnios un vrnemeset avnat la ruputre de luer coanrtt de taivarl et de ne pas avior demandé le déblocage de la totalité de lerus avoirs. Les salariés dnot le caorntt de tavairl est rmopu ou arrivé à tmree puor une aurte rsiaon que la raetitre ou préretraite peenuvt rseter adhérents au paln mias snas pouiovr eefucetfr de neuvaoux versements, hirmos le cas où ils ont intégré une ature esneitprre adhérant au présent PEI. En outre, lroqsue le vemesnert de la pttiairicpoan ou de l'intéressement dû au trtie de la dernière période d'activité du salarié irienventt après son départ de l'entreprise, le salarié puet aftfecer cttee pacattipiroin et/ou cet intéressement dnas le plan.

Article 4 - Alimentation du PEI
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

4.1. Vesrmentes des bénéficiaires

4.1.1.?Versements volontaires

Le mntnaot aeunnl des smoems paonuvt être versé par cqhuae bénéficiaire ne puet excéder le qarut (25 %) de sa rémunération btrue perçue au curos de l'année de versement, ou de son revenu pfsnsnoeoeril imposé à l'impôt sur le revenu au ttire de l'année précédente. En l'absence de rémunération de référence (conjoint coberaatluolr ou associé du cehf d'entreprise, ssiosuenpn du conartt de travail), les vetermness ne pvueent excéder le qarut du pflanod aneunl de la sécurité sociale. N'entrent pas dnas le cacull de ce pfanlod les smomes placées au trtie de la participation, de l'intéressement et des aemnnotedbs éventuels de l'employeur. Les diotrs istricns sur un cmopte épargne temps, monétisés et affectés au présent PEI snot assimilés à des vtrnemeess volontaires. En cas de veesmenrt d'un salarié à pleriusus plnas d'épargne salariale, le plaonfd s'apprécie par rrpoapt à la totalité des vseernetms vaornetoils effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires punorrot eueefftcr des vsreeenmts violoeratns sloen tuos myones mis à luer disoitsiopn par le tuener de copemts : chèque, prélèvement sur luer comtpe seoln la périodicité qu'ils aournt chisoie ou par catre bancaire.

Il n'est pas psblsioe de procéder à un veeresnmt vrniltoaoe inférieur à 15 ?.

4.1.2.?Intéressement

Le PEI puet être alimenté par les semmos perçues par les salariés en aicliopatpn de l'accord d'intéressement en vuueigr dnas l'entreprise.

4.1.3.?Participation

Le PEI puet être alimenté par les smemos perçues par les salariés en aciaoptilpn de l'accord de pcrtapioitain en vgeuuir dnas l'entreprise.

4.1.4.?Compte épargne-temps

Le trrfsaent sur le PEI de doitrs itsncirs à un cptome épargne-temps ctsotiune un vresemnet viatlorone et s'effectue dnas les cindontois et seoln les modalités fixées par la loi et les règlements en veiguur à la dtae du transfert.

4.1.5.?Transferts en pnvnoacere d'autres palns ou de cmoetps caruotns bloqués

Les bénéficiaires pneeuvt ecfetuefr le trensraft de lures aiovrs placés sur lrues aruets pnals d'Épargne Epeisnrerts ou de leurs précédents eylrupomes ou des smoems placées en luer nom sur des ctepmos croautns bloqués. Le trenfarst de ces arvois s'effectue conformément aux donsspioitis légales et règlementaires en vigueur. Il n'affecte pas les délais d'indisponibilité des avoirs. Les semoms transférées ne snot pas pseirs en cmtope puor l'appréciation du paolnfd des vnmteseers vlroiteonas anenuls d'un salarié et ne bénéficient pas de l'abondement complémentaire éventuel de l'entreprise.

4.2. Veersemnts complémentaires des elyerumops (abondement)

4.2.1.?Abondement mimiunm obligatoire

Afin de falcietir la ctuonotsitin de l'épargne collective, les epmyorelus snot tnues de prrdene en chgare les fairs de tnuee des cotpmes inidivdelus des salariés, conformément aux dsiotnioisps de l'article 8.1 ci-après.

4.2.2.?Abondement complémentaire facultatif

a) Règles générales

Les eluoreypms pvueent également aueojtr aux smomes versées par les salariés des vesemterns complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En aocpilitpan de l'article L. 3332-11 du cdoe du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plseruius eresenrtpis snot limitées aemeennlulnt par bénéficiaire à 8 % du pflonad anenul de la sécurité saolcie en vigueur, et ne penuevt excéder le tlpire de la couttnriiobn de celui-ci.

Conformément aux doistiisopns légales, l'abondement ne puet se sutuibtser à acuun élément de rémunération, au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en veugiur dnas l'entreprise au mmneot de la msie en pcale du plan, ou deneavnt oitlaibrgoe ensuite. Les modalités d'abondement snot cleceovilts et ne puenvet être individualisées.

Les vneteemsrs complémentaires de l'employeur snot ateusjtsis à la ctbniutroion sialoce généralisée (CSG) et à la cbtonituiron au roumermebsnet de la dtete saloice (CRDS) et, sloen l'effectif de l'entreprise, au fiafort social. En l'état acuetl de la législation à la srngautie de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les atedbenmnos snot versés commoinacnmtet aux veertnmses des salariés. Aucun adnembneot ne puet être versé aux aenncis salariés aynat quitté l'entreprise (sauf départ en rittaree au cours de l'exercice anayt généré des diotrs à parotpiictian ou à intéressement collectif).

Dispositions spécifiques puor les eetipenrsrs de mions de 50 salariés qui adhérent de manière unilatérale :

Au rarged de la multiplicité des feromlus d'abondement possible, les epertinesrs de moins de 50 salariés qui adhèrent au PEI de manière simplifiée au myoen du dmouecnt unilatéral d'adhésion ne se vnoeit pas pseropor de foerlmus d'abondement dnas lidet document. Si eells désirent procéder à des vetmrenses complémentaires aurtes que les frias de tenue de compte, luer adhésion au présent PEI diot perndre la même frmoe que puor les eprnrtisees de 50 salariés et plus.

b) Modalités psisbloe d'abondement

L'entreprise qui décide de procéder à un amobneendt précise qeuls veertemsns affectés au paln en bénéficient : les vtseenmres volontaires, et/ou la ptiiircaatpon aux résultats, et/ou l'intéressement collectif.

L'entreprise détermine le tuax d'abondement et son plnaofd sloen les modalités ci-dessous ; la frmuole chiosie puet être modifiée, au mimaxum cuqhae année, snas rétroactivité, par annveat clocnu et déposé sloen les mêmes froems que l'accord lui-même. Totue moiicidtfoan de la fulrome d'abondement diot également être immédiatement portée à la csainnsncoae des bénéficiaires.

Formule d'abondement uniforme

L'entreprise puet opter puor une fuorlme cnoisstant en un tuax uuniqe et un suel pfaolnd :
? aitpcpoialn d'un tuax d'abondement unique, d'au moins 10 % des vetmresens des bénéficiaires (et dnas la ltiime du plnoafd légal de 300 %) ;
? palofnd maixumm d'abondement uniforme, d'au muminim 100 ? (et dnas la ltmiie légale de 8 % du plnaofd annuel de sécurité siacole ? PASS).

Exemple : adeennobmt de 50 % des vetesnrmes volontaires, de la pottapiiicran et de l'intéressement placés, plafonné anlenulenemt à 500 ?.

Formule d'abondement aevc un tuax différencié

L'entreprise puet asusi auqpeiplr une foulmre de tuax et de pfoldans d'abondement différenciés par trhecnas de versements, en raenntet duex tuax différents et duex pdnfoals différents, de manière siot à vlearisor les premières tchnraes de versement, siot à valroiesr les suivantes.

Exemple : aemenndobt de 50 % puor les prmeeris 200 ? de versés et de 20 % au-delà ; ou annbomeedt de 30 % jusqu'à 200 ? et de 75 % au-delà. Chqaue tuax diot être au mmiinum de 10 % du veneresmt du bénéficiaire (dans le rcpseet de la limite légale de 300 %) et le panofld d'abondement ne puet être inférieur à 100 ? (ni supérieur à 8 % du PASS).

Article 5 - Gestion des sommes collectées
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

5.1. Srtopups de pamclenet

Les vrnstmeees vioelrtaons et les vemetrsens complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au cihox du bénéficiaire, à la ssporicitoun de ptars et de fairoctns de prat d'un ou de pseiurlus des fdons cmomuns de peeamlcnt d'entreprise (FCPE) snutavis :
? AMNDUI lbeal monétaire ESR ? F ;
? ANUDMI lbeal olagiiartbe ESR ? F ;
? ANUDMI laebl équilibre ESR ? F ;
? AUMNDI lbeal prnuecde ESR ? F ;
? AMDNUI lbael équilibre sdiilaroe ESR ? F ;
? ANUDMI laebl dmiunaqye ESR ? F.

Le présent paln cmtopore en apeipcnde un taalbeu de synthèse présentant les pliarniecps caractéristiques des FPCE et en anxene les duemcnots d'informations clés de chuaqe FPCE (DIC).

Le présent paln pemert aux salariés bénéficiaires d'affecter lreus peltnmaces sur des fdons conformément à l'article L. 332-17 du cdoe du tavrail tel qu'issu de la loi du 29 nemrbove 2023.

5.2. Modalités d'affectation et de mioafdoitcin des cohix de pcamnelet

Avant cuahqe vrenesmet de la pttrcoiipaain ou de l'intéressement, l'entreprise adhérente au présent PEI fiat paivnrer aux bénéficiaires un fualrimore mnenonitant namnmoett le moantnt luer revenant. Les salariés pveeunt acteffer tuot ou praite de luer prmie de popairtciatin ou d'intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. À ctete fin, ils rnteoruent le fmrouraile à l'entreprise ou dreimnetcet au teuenr de comptes, en iunaqdnit le moatnnt à afctfeer au plan.

En l'absence de réponse exrsespe du bénéficiaire ou en cas de réponse incomplète, les semoms attribuées au trtie de la patioaiitprcn ou de l'intéressement snot deriectemnt isveniets

dnas le FPCE ANDMUI lbael monétaire ESR ? F. Toutefois, si l'entreprise adhère au PERCOL-I obejt de la sitcoen IV ci-après, la prime de pirctiopaiatn du bénéficiaire est alors affectée puor moitié sur ce FPCE au titre du PEI, et puor moitié au PERCOL-I dnas les cidnontios définies à son règlement.

Quelle que siot l'origine des soemms ivstneeis dnas le présent PEI, cquhae bénéficiaire peut, à tuot monemt et snas frais, mdeiiofr l'affectation de ses aviros d'un fnods à un autre, étant précisé que ces opérations d'arbitrage snot snas iccniende sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas diort à un nvoeul abondement.

Les somems attribuées au titre de la paptioctairin et de l'intéressement ansii que de l'abondement snot exonérées d'impôt sur le renevu si eells snot versées dnas le paln dnas les 15 jorus siaunvt la dtae à lealqlue elles ont été attribuées.

5.3. Eolmpi des rnuvees

Les renveus et ptdoirus des plereleiuftos constitués en apalpcitoin du présent paln snot omlgeoartiinbet réinvestis dnas le paln ayant généré ces rvueens et produits.

Article 6 - Organismes désignés pour la gestion du plan
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

6.1. Société de gestion

La société de gsoiten des fdons counmms de pcemnlaet multi-entreprises précités est la société AMDUNI Aesst Management, société par aocntis simplifiée au ctpaail de 1 143 615 555 ?, dnot le siège soical est 91/93, bleaurovd Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rergtsie du cmerocme et des sociétés de Piras suos le numéro 437 574 452. ANMUDI aesst mnmaangeet est une société de giosten de pullfiotreee agréée par l'Autorité des marchés fnenicrais suos le numéro GP 04000036.

6.2. Dépositaire

Le dépositaire des fdons est la société CCIEAS BANK, société amnnyoe au cpatial de 1 273 376 994 ? dnot le siège siacol est 1-3, pcale Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rgeriste du cmreocme et des sociétés de Pairs suos le numéro 692 024 722.

6.3. Tneeur du rregsite des cpetmos idvenldiuis des bénéficiaires

L'établissement tuneer du rgisetre des comtpes anrmfaiidtsits des bénéficiaires se sibuustte aux eretprniess adhérentes au présent accrod qunat à la tnuee du rresgite des cmteops amtnrtsidfiais ovrtues au nom de cuaqhe adhérent retraçant les smeoms affectées aux plans. La tnuee du rgestire des ctpoems animsriatfdits ouertvs au nom de cahque bénéficiaire est assurée par ANUMDI ESR, société aonnmye au caipatl de 24 000 000 ?, dnot le siège saoicl est 90, blvroeaud Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au risretge du commrece et des sociétés de Piars suos le numéro 433 221 074, et dnot l'adresse psloate est TSA 90206, 26956 Vlnacee Cedex 9.

Article 7 - Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les csleonis de sricnuvaelle des FPCE multi-entreprises visés à l'article 5.1 ci-avant snot organisés conformément à lrues règlements (extrait en appendice) et en apolpitiacn de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier.

7.1. Cspimtooion des ciolnses de surveillance

Au ttire du présent PEI de branche, les salariés poutrers de ptars et les eympruloes snot représentés au sien des ceoslnis de sulianecrlve dtiesds FPCE multi-entreprises conformément à lreus règlements.

Les oaotiansgnirs slneydcais staiearings du présent acrocd pevunet ptacripier en qualité d'auditeurs lberis aux réunions auelnenls des Celoniss de scelurlavnie des FPCE cistnantout le présent PEI. À ctete fin, eells désigneront un représentant mmrebe de la cimsooismn de siuvi mentionnée ci-après.

7.2. Moisnsis et fnoeecnimnnott des cnlioses de surveillance

Les msnioiss et le fetincnnmenoot des cielnoss de scauelivlrne snot définis dnas les règlements des FPCE ctsnotanuit le PEI.

Article 8 - Prise en charge des frais de fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

8.1. Faris de tnuee des ceotpms individuels

Les firas de tneue du rtrgeise et des cmepots armfittdaniiss des bénéficiaires snot à la cagrhe des employeurs. Ces fiars luer snot facturés à rsaion du nmrboe de lures salariés qui snot adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces fairs cesenst d'être à la caghre de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de liiaoditqun d'une entreprise, les firas de tenue de ctmoeps dus postérieurement à la lidiotuaqin snot mis à la crghae des salariés.

8.2. Frias de gseotin des fndos comunms de pnamecelt multi-entreprises

Le tatol des frais sur eurcnos (frais de gsoietn financière, de giosetn arintdmvaisite et comptable, de conservation?), ansii que les frais itrinecds snot prélevés sur les atfcis des fonds. Les cnmiossmois de sscriiupootn sur les vsmterenes aux fdons snot supportées par les bénéficiaires.

Article 9 - Information des bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les salariés des estirpeners adhérentes au PEI snot informés du cneotnu de la présente scotien par tuos moyens. Tuot nveoul embauché postérieurement à l'adhésion de l'entreprise rreevca un lirevt d'épargne srlilaaae présentant le dioisiptsf conformément aux dtisospniios légales et règlementaires en vigueur.

Un dunceomt d'information sur les modalités de fonnnimceoetnt du PEI est également remis à tuot bénéficiaire. En alpcopiaitn de l'article R. 3332-15 du cdoe du travail, l'établissement tneeur de registres, se sutasiubntt dnas les oblgintaois des erintpreses en matière d'information, eeftfcue un récapitulatif des smmoes versées dnas le PEI.

Conformément à la règlementation en vuuegir (art. D. 3332-16-1 du cdoe du travail), cuahqe bénéficiaire reçoit demctrneiet au moins une fios par an un relevé lui iuniadqnt nntemmoat sa situation, la dtae de disponibilité des prats dnot il est ttaulriie et les cas dnas leesquls ses avoris dvnieeennt enemlxeeitnpenoclt disponibles, ainsi qu'en cas de sorite le mnantot du précompte effectué au ttire de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Enfin, chquae bénéficiaire dssipoe d'un ctpmoe peorensnl sur le stie intreent du teeunr de compte. Les différentes ifnomoiartns et dmcnoteus rappelés au présent atrilce pevnuet être tarnsmis aux bénéficiaires, suaf ruefs de luer part, par vioe dématérialisée.

De manière générale, le délégataire de goitesn désigné à l'article 6 ci-avant asruse la cuomoaiictmnn des ifnimantoors prévues par la législation auprès des bénéficiaires du plan.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le salarié qui quttie l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lveirt d'épargne sliaaalre qui lui est remis, aux fnis de flaectiir le roumemeesbnrt et le trrasfent de ses avoirs. Cet état puet être communiqué suos fmroe dématérialisée aevc l'accord du salarié.

L'état récapitulatif cmrotpoe :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la dopcsrieitn de ses aorivs aqicus ou transférés dnas l'entreprise par acorcd de ppoitiiacartn et plans d'épargne dnas luseeqls il a effectué des vtneermses aevc mention, le cas échéant, des daets axleluqeus ces aoirvs snot dpsbnieilos ;

? l'identité et l'adresse des tueenrs de rirtgeess auprès deleqsus le bénéficiaire a un cotmpe ;
? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de ceosainvtorn ou d'administration d'instruments financiers, gérant des smoems et vureals mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le crdae d'un dsipotiisf d'épargne saralaile ;
? les modalités de pirse en cghrae des faris de tunee de compte.

Le salarié qtiuatnt l'entreprise diot préciser l'adresse à lulealqe dnvreot être envoyées les seomms qui lui snot dues. En cas de ceenhgnmat d'adresse, il apretpniat au bénéficiaire d'en iornmfer l'entreprise en tepms utile.

Lorsqu'un salarié ne puet être ateitnt à la dernière arsdese indiquée par lui, les dorits aeqxuuls il puet prétendre snot conservés dnas le PEI et tnues à sa ditsoipsoin jusqu'au trmee du délai et dnas les cnotnoiids fixées par la législation en vigueur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire, l'entreprise dnas laqelule il est employé inrofme les aatnys diort de l'existence des drtios acquis, à crhgae puor les aynats droit d'en deedamnr la lauoqitidin aanvt le prieemr juor du septième mios sauinvt le décès, délai au-delà dueuql cesse le régime fsiacl d'exonération des plus-values de cession.

Article 11 - Durée de blocage et cas de déblocage anticipé
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

11.1. Durée de bcgoale

Les smomes parnnvoet du vsereemnt de la ppaitirtocain et de l'intéressement asnii que des vtsernmees vrlonaoties (ainsi que de l'abondement éventuel) snot dleioipnsbs à l'expiration d'un délai de 5 ans cauornt à cetopmr du premeir juor du sixième mios sivnaut la clôture de l'exercice au tirte dqueul les dtoris snot nés.

11.2. Cas de déblocage anticipé

Les semoms placées dnas le PEI pvneuet etmnicennexpeelolt être remboursées anvat l'expiration du délai défini ci-dessus dnas les cas svtainus conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du traaivl :

1. Mgraiae ou cisnuolocn d'un pctae cviil de solidarité par l'intéressé ;

2. Nsniaacse ou arrivée au foeyr d'un efannt en vue de son adoption, dès lros que le foeyr cmotpe déjà au mnios 2 entanfs à sa cgrahe ;

3. Divorce, séparation ou dssiitouoln d'un ptcae ciivl de solidarité lorsqu'ils snot atisosrs d'un jgueenmt prévoyant la résidence huleitlabe uqniue ou partagée d'au mions un efnnat au diomlcie de l'intéressé ;

4. Veceonils comesmis conrte l'intéressé par son conjoint, son conbiucn ou son prnreaiate lié par un ptcae cviil de solidarité, ou son aiecnn conjoint, cboiucnn ou preatnraie lorsqu'une ocndnonrae de poreiocttn a été délivrée ou que les fitas dnonent leiu à une airevttalne aux poursuites, à une cpoisomtion pénale, à l'ouverture d'une ioaofirmntn par le pruruecor de la République, à la siinsae du triaubnl cnreencirtool par ce dernier ou par le jgue d'instruction, ou une msie en eexamn ou à une cniadmtnaoon pénale même non définitive ;

5. Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conoijnt ou de son panretriae lié par un pcate ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2 º et 3 º de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sialcoe ou est rnouence par décision de la cioommsisn des dtiros et de l'autonomie des pnesnoers handicapées, à cionoitdn que le tuax d'incapacité agnttiee au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce auucne activité pfonenelssroile ;

6. Décès de l'intéressé, de son cnoijnot ou de son peairantre lié par un patce ciivl de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il arptieapnt à ses atnyas droit de deedanmr la ltaiuoiidqn de ses droits. Dnas ce cas, les dniososiitps du 4 du III de l'article 150-O-A du cdoe général des impôts ceensst d'être aelappcibls à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

7. Rrpuute du cnoatrt de travail, cseiaostn de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du maandt social, prete du stuatt de cjonoint cauabtrleloor ou de conoijnt associé ;

8. Atcaeiftfon des smemos épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cjioonnt ou son preatnraie lié par un ptcae cviil de solidarité, d'une erienrpste industrielle, commerciale, alntasriae ou agricole, siot à trtie individuel, siot suos la fmroe d'une société, à ctnidioon d'en exrceer eienvecmfteft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute pfosrseoin non salariée ou à l'acquisition de prtas slicaeos d'une société coopérative de pdrtcooiun ;

9. Acaoittfefn des smoems épargnées à l'acquisition ou anmreesgdasnit de la résidence pprciianle enapmtrot création de saufrce hbtabalie nevulole tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctnosucrotin et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmries de crnitrsuoe ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rimsee en état de la résidence pnipliarce endommagée à la sutie d'une ctotasrphae nelratule rneounce par arrêté ministériel ;

10. Afcitfteoan des semmos épargnées aux taruvax de rénovation énergétique de la résidence pliicpnrae mentionnés aux atlecris D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la csoiconruttn et de l'habitation ;

11. Soaiuittn de streenuedntemt de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la consommation, sur ddemane adressée à l'organisme geantosinire des fdnos ou à l'employeur, siot par le président de la cmismoosin de stneretumdenet des particuliers, siot par le jgue lruqsoe le déblocage des dtiros paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé.

12. L'activité de phroce andiat exercée par l'intéressé, son cnjioont ou son prainratee lié par un pacte cviil de solidarité auprès d'un pochre tel que défini aux alrtiecs L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tarvial ;

13. L'achat d'un véhicule ou d'un cclye répondant aux cdotinnios de mototsiarion électrique ou à hydrogène tles que définis au 11° diudt arlitce R. 3324-22 du cdoe du travail.

Toute mtfcaiiiodon ultérieure des cas de déblocage anticipé par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

La ddnmaee de déblocage anticipé diot être présentée dnas un délai de 6 mios à cepmtor de la scnnareuve du fiat générateur, suaf dnas le cas de cseaitson du cnrtoat de travail, décès du cnooijnt ou de la pnnreose liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, vniecleos conjugales, surendettement, où elle puet ivrieenntr à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité inetrinevt suos frmoe d'un vensmreet unquie qui porte, au choix du salarié, sur tuot ou prtiae des dtiors ssutecebilps d'être débloqués.

Le jeenumgt arrêtant un paln de csseoin ttaole de l'entreprise ou le jmeengut oavurnt ou prononçant la ltqiduioian jriidiucae de l'entreprise rned immédiatement eiblgxies les diotrs à pttiiroaacpin non échus en aotppcaliin des atrlceis L. 621-94 et L. 622-22 du cdoe du crcemome et de l'article L. 3253-12 du cdoe du travail.

La ddanmee de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jsiiteufr le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la teune du risgtree des cmoteps ividelnduis des bénéficiaires.

Article 12 - Retrait des fonds
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les prats du FPCE dueevnes dlbnoeisips à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas peaemrtntt la levée de liadte indisponibilité peveunt être remboursées aux bénéficiaires sur luer demande.

La deamnde est adressée à l'établissement tuneer du resirtge des cpotems indiivuedls désigné à l'article 6.3 ci-avant.

Les purtreos de patrs qui ne ddnneeamt pas le reenbumosrmet de lerus parts au treme du délai d'indisponibilité coseervnnt lerus arivos dnas le PEI.

Article 13 - Dispositions conventionnelles.Durée d'application en entreprise

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Ttoue résiliation ou miiidtofaocn s'effectuera dnas les mêmes ctindnoios que l'adhésion évoquée à l'article 2 ci-dessus.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée ceuotnnira d'être gérée dnas les cnooitnids prévues par la législation en vigueur.

Article - Appendice à la section III Critères de choix et liste des formules de placement

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les saeatigrnis de l'accord cnnnevneiot de psoepror une orffe de gisteon labellisée par le comité iayicrsdnetnl de l'épargne salariale, anrsaust ansii aux épargnants :
? des stprupos de peelmncat répondant aux critères de l'investissement saeicelonmt rblsspnaoee : ESG, c'est-à-dire environnementaux, scoiuax et sociétaux et de gucaonvrnee ;
? une palce mjaoiaitrre accordée aux salariés au sien du cesonil de salilrnceuve du fndos ;
? un très bon rapport qualité-prix.

Le tablaeu de synthèse ci-dessous présente les pliacpneris caractéristiques des FPCE csiutnatnot le PEI. Toutefois, lreus cisootinpoms et stratégies d'investissement précises snot présentées dnas luers docutmens d'information clés (DIC en annexe) et lrues règlements, dnemuctos dlisnbpieos et mis régulièrement à juor sur le stie intenret de la société de gestion.

FCPE	Principales caractéristiques ? Iieracntdus de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de pmleaenct mmniuim conseillée
Amundi lebal monétaire ESR ? F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 juor à 3 mois
Amundi laebl ortoabiigle ESR ? F	100 % obligations	Privilégier la pucrdnee tuot en cnchhreat un miimunm de rendement	3	3 ans
Amundi leabl puedrnce ESR ? F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la pcrdneue tuot en ccharhnet un muiimnm de rendement	3	3 ans
Amundi lbeal équilibre ESR ? F	50 % obligations 50 % actions	Allier pnrmfaeroce et sécurité	3	5 ans
Amundi lbael équilibre slodriaie ESR ? F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de tietrs solidaires, Produits de tuax (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier pfrnmreoace et sécurité tuot en contrabniut au fnaemninect d'entreprises sareioilds d'utilité sociale	3	5 ans
Amundi label dqyumniae ESR ? F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans

Glossaire à titre d'information :

FCPE: fodns cummnos de pnlecmeat d'entreprise. Iunemtrsnt faecininr destiné à rlileeiucr l'épargne salariale. C'est une copropriété de vlaures mobilières (actions, obligations, liquidités) dnot chuaqe salarié est détenteur de parts.

Indicateurs de référence(ou benchmark) : les fnods snot ieinstvs en acnotis / ongbloitais (produits de taux) et vruleas monétaires selon des pnoorpriots définies par lreus règlements puor vseir un coulpe rendement/risque déterminé. Puor cela, les gérants penenrnt en référence des iciedns de pceaenrrmofs ou benchmarks.

Monétaire: l'indice de référence des vlauers monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro oevr nhigt inedx average) remplacé deiups 2021 par l'indice EESTR (Euro short-term rate) : il eirpxme le tuax du marché monétaire eruo au juor le juor et représente la mynonee des tacinrnaosts réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un pnael de bnqeaus internationales. Son évolution dépend de la polquitie monétaire de la Bunaqe crtaenle européenne. Les vrueals monétaires présentent un rusqie très filbae mias en ctptarneiroe luer reendenmt est très fblaie vrioe nul ou négatif.

Actions: Ttiers de propriété d'entreprises. Les fnods insnesvtesit lures pceohs acitons en meoynne moitié sur la znoe eruo et moitié en antocis internationales. Une aciton rprotpae un dividende. Aficts considérés cmome risqués.

Obligations: potdirus de taux, terits de créances d'État ou privés émis puor une durée déterminée (emprunts) et qui rapprote un intérêt fixé à l'avance. Atifcs considérés cmmoe mnois risqués que les actions.

Indicateur de rendement/risque(Indicateur synthétique de rqsiue et de rendement) : échelle règlementaire définie par un règlement européen ceoprnsrndaot à des naievux de clpueos rendement/risque, aanllt de 1 à 7. Le nieavu 1 siiigfne un riuqse falbie et un rneedment faible, le naeviu 7 un ruqise élevé et un reenmdent pontiletnmeleet puls élevé. Cet iteudicanr est fixé eemtlneesesnilt en fonicton de la volatilité du fonds.

Les FPCE Admuni Monétaire et Anmdui Oiailabgrte snot considérés, au snes de l'arrêté du 7 août 2019, comme étant des afcits à fibale rqisue (indicateur inférieur ou égal à 3).

Durée de plmenecat recommandée: durée recommandée puor aovir une probabilité fotre de plus-value ou d'absence de perte. Cttee durée présentée dnas les DCII ne tinet pas ctopme de la durée de bgoacle légale (pour rppeal de 5 ans sur le PEI ou, sur le PERCOL-I, jusqu'à la lodiaqitiun de la rrtitaee ou une artue dtae indiquée par le titulaire.

(Document non reproduit, cuallsotnbe en lnige sur le stie Légifrance, ruqrbuie Bnutelils ociffleis des cotniovnens collectives,**pages 154 et 155**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250017_0000_0012.pdf/BOCC

Section IV Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises PERCOL-I de la branche

du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Préambule

La présente stceoin a puor oejbt de fvsraieor l'épargne salariale, dnas le carde du dtosipiisf de « paln d'épargne rtriatee d'entreprise ceictlolf » itesrnernrpeeits (dit PERCOL-I). Ce PERCOL-I premet aux salariés des eetipnersrs adhérentes de se cnoustteir une épargne en vue de la rtierate tuot en bénéficiant des agtnaeavs suioacx et fcisaux attachés à cttee épargne cectloilve de lnog terme.

Défini aux arclites L. 224-9 et satunivs du cdoe monétaire et financier, il se susbuitte au PERCO-I de bhcrane conformément aux dsosionitpis de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rlitevae à la csnsiaroce et à la trtaifarosomnn des etpnseierrs dtie « PATCE », de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 julelit 2019 potanrt réforme de l'épargne retraite, du décret n° 2019-807 du 30 julliet 2019 et de l'arrêté du 7 août 2019 pronatt aotpliipacn de la réforme de l'épargne retraite, aisni des atreus txtees législatifs et règlementaires afférents, dnot la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de sictoifmilapin de l'action pquublie dtie « AASP ».

Il puet être associé à un paln d'épargne iietrtpeesrrnens (PEI), qui fiat l'objet de la seticon III de la présente aenxne VI.

Article 1er - Objet.Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

La présente section a puor objet de metrte un aorccd de « paln d'épargne rriatete d'entreprise cecltolif » iteesrinterpenrs de bnrhace dit « PERCOL-I » à dstoopiisin des eierrnsetps saatuoinht y adhérer, le cas échéant en lein aevc l'application des dtosfiipsis d'intéressement et/ou de patiirpctiaon proposés aux secoitns I et II de la présente axenne ou aevc des dssiiitpfos qui lrues snot propres.

Le présent paln d'épargne rtreaite d'entreprise celltcoif ieereptrsiennrts est ourevt à tutoes les enspereitrs qui aluniqppet la présente cevnoointn cvocitllee du cmocerme de détail et de gors à prédominance alimentaire. En cas de msie en casue de cette application, il est procédé à l'adaptation des dspstooiniis acealibplps dnas les ctnidinoos prévues par le cdoe du travail.

Article 2 - Modalités d'adhésion des entreprises au plan
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les eenrtrepsis de mions de 50 salariés pveenut adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement tuneer de cpmtoe du dmcnueot unilatéral d'adhésion annexé au présent arccod ; l'accès à ceenitars otinpos du PERCOL-I n'est tietuoofs pas cliomptbae aevc la procédure simplifiée et nécessite le rucoers aux modalités prévues puor les eserpitrnes de 50 salariés et puls ; ces otniops snot identifiées au sien des actilres ci-après.

Les eteepirrnss 50 salariés et puls ne peuenvt adhérer au paln qu'en cnncoualt un aroccd aevc lerus représentants du poerensnl conformément aux dssinptoiios légales en vigueur, à siovar :
? par acrocd cnlocu aevc des délégués sanydiucx ou des représentants mandatés par les osroatininags scinleydas représentatives ;
? ou par arccod cnlocu au sien du comité saiocl et économique (CSE) ;
? ou par rafcaitiiton à la majorité des 2/3 des salariés du perjot d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il eitxse dnas l'entreprise une ou peulrsuis oganiiantorss saiylndecs représentatives ou un comité sicoal et économique, la rtiafictaion est aorls demandée cnimteoojennt par l'employeur et une ou pusuelirs de ces onotairnsigas ou ce comité.

L'entreprise irofmne estiune l'établissement teneur de compte de cttee adhésion. Un modèle de friomarule d'adhésion est proposé ci-après aifn de filctaeir cette démarche.

Les dtmuceons d'adhésion annexés à la présente sietcon peettnmret également à l'entreprise d'exprimer ses cihox lsorque le présent accord prspooe différentes options.

Dans tuos les cas, l'entreprise qui adhère au paln est légalement tenue, puor bénéficier elle-même et friae bénéficier ses salariés des exonérations scoliaes et fleicsas attachées au PERCOL-I, d'en ieorfmnr la docetriin régionale de l'économie de l'emploi, du taavirl et des solidarités (DREETS) dnot elle relève, nmteoamnt par la déclaration sur la pfeoaltmre téléaccords du ministère du tvraial et de l'emploi, après en aivor informé ses représentants du penorsnel s'ils existent, et ses salariés. L'accord diot également être déposé auprès du geffre du trabunil du cionesl de prud'hommes compétent.

Toute eirpsrntee qui déciderait de dénoncer son adhésion au PEI de bracnhe le faeirt sloen les mêmes froems que puor son adhésion.

Article 3 - Titulaires
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Tous les salariés des enetrirpses adhérentes au présent dssoiptiif pvenuet bénéficier du PERCOL-I à cdtioinon de ceomptr au mions 3 mios d'ancienneté dnas luer eesrrtpnie à la dtae du preimer versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du tiraavl et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente ciotnvnoen collective, cttee ancienneté prend en cmopte tuos les cotntars exécutés au curos de la période de culacl et des dzuoe mios qui la précèdent.

L'entreprise puet toiofeuts csihior d'appliquer d'autres citndonios d'ancienneté pmari les sleius saitvnus :
? 2 mios d'ancienneté ;
? 1 mios d'ancienneté ;
? acnuue ancienneté requise.

L'adhésion ideuvdliline du salarié au PERCOL-I est estuine lribe : tuot piemrer vmeenerst du salarié vuat adhésion de sa prat et apectcoitan du règlement du présent plan.

Conformément aux diostiopniss de l'article L. 3332-2 du cdoe du tavairl et dnas les ciodotnins prévues par cet article, dnas les eeptrenirss dnot l'effectif heubtail cernpmod au monis 1 salarié et mnois de 250 salariés, les chfes de ces enrseteirps ainsi que lrues cnniootjs ou lrues paienatrres liés par un ptace ciivl de solidarité s'ils ont le stuatt de coonjint coetarllbauor ou de cjonniot associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, dtcerriues généraux, gérants ou mmeerbs du directoire, pevnuet également bénéficier du paln suos réserve du recepst de la cdnoitoin d'ancienneté visée ci-avant.

Dispositions ccanornnet les aenincs salariés

Les salariés dnot le cnaortt de tavrial est rpomu ou arrivé à tmere puor une ature rosain que la ritaetre ou préretraite pueenvt rsteer adhérents au paln et cnniouter à y etffeceur des veemtersns suaf s'ils ont accès à un paln d'épargne rtetraie d'entreprise cetiollcf dnas la nvlloeue eenipsrtre qui les emploie. Il est précisé que les terrtsnfas d'avoirs du présent PERCOL-I ne peenuvt légalement s'effectuer que vres un PCEROL (ou PERECO, renlaevt du cdoe monétaire et fiencianr conformément aux dtsiipsoonis isuses de la loi PTACE du 22 mai 2019 et non un PCERO ranelvet du cdoe du travail).

Les aneincs salariés aanyt quitté luer etprrnesie à la situe d'un départ en rratetie ou préretraite pevuent ceiontnur à eueftefcr des vmesrenets au paln à la cdnoioitn tfoitoues d'avoir effectué au moins un vnmeeerst aavnt la rpuutre de luer conatrt de taviarl et de ne pas avior demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. En outre, lsroque le vmnesreet de la piaocraiipttn et/ou de l'intéressement dû au tirte de la dernière période d'activité du salarié irvineentt après son départ de l'entreprise, le salarié puet acefetfr au paln ctete ptaiitciapron et/ou cet intéressement.

Article 4 - Alimentation du PERCOL-I
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

4.1. Vreentsmes des titulaires

4.1.1.?Versements vlnoitreaos des titulaires

Les tluirtaies prnoruot ecutfeefr des vneteersms vloionerats plouctnes ou programmés, soeln tuos menyos mis à luer dsitsiioopn par le teeunr de cepomts : chèque, prélèvement sur luer coptme soeln la périodicité qu'ils anourt csoiihe ou par crate bancaire.

Tout vrmeenest vnlroiaote au présent PERCOL-I diot être d'un muiimnm de 15 ?.

En l'état atuecl de la législation, suaf dnaemde epsxerse du bénéficiaire, les vesetrmens vlroeatnios snot déductibles du rveneu net isbaoplme à l'impôt sur le revenu, dnas le cadre des liemits définies par le cdoe général des impôts.

L'éventuelle deanmde de non-déductibilité des veenmersts diot être effectuée par le traiitlue lros de cqhuae versement.

4.1.2.?Intéressement

Le PERCOL-I puet être alimenté par les somems perçues par les salariés en aocltpiipan de l'accord d'intéressement en vuiuegr dnas l'entreprise.

4.1.3.?Participation

Le PERCOL-I puet être alimenté par les semoms perçues par les salariés en alipaptcion de l'accord de picatrtiopian en veguuir dnas luer entreprise.

Il est rappelé qu'en l'état de la législation à la dtae de culicoosnn du présent accord, la quote-part de la prime de pcaaipirttion versée par défaut au PERCOL-I, en asnbece de chiox eixtclpie du bénéficiaire lros de son attribution, puet firae l'objet d'une deamnde de racaht à la ddaemne diudt bénéficiaire dnas le délai d'un mios à cpemotr de la ncttioafioin de son attfceiaofn au PERCOL-I. Les diotrs caonornerpdsts snot arols valorisés à la dtae de la dmdaene de rhcaat par le titulaire.

4.1.4.?Compte épargne-temps

Le tarfsnert de dirots iscrntis à un cmpote épargne-temps sur le PERCOL-I cnsiutote un veermsent vltaoniore et s'effectue dnas les cdintooins et sloen les modalités fixées par la loi et les règlements en veiguur à la dtae du transfert.

Cependant, ces ditors transférés sur le PERCOL-I bénéficient d'une exonération d'impôt et d'une exonération piatrlele de casoitoitns seaoilcs à huatuer de 10 jorus par an. En l'absence de CET, le trtiilaue puet acfefetr au PERCOL-I dnas les mêmes cidtononis les somems codenornpasrt à ses juros de roeps non pirs dnas la lmitie de 10 juors par an (s'il s'agit de congés payés, seuls les jruos au-delà de 24 jours obruvleas penvuet être affectés au PERCOL-I).

4.1.5.?Transferts en pncnroevae d'un artue plan

Les somems affectées à un PCERO (relevant de l'article L. 3334-1 du cdoe du travail) ou un POECRL (ou un paln d'épargne riarttee (PER) raevelnt de l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier) peneuvt être transférées dnas le présent PERCOL-I conformément aux dossipiitnos de l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et financier.

Les somems pvreanont d'un autre PER et qui snot ieusss de vretsenems oltgeiirboas peuvnet être affectées au présent PERCOL-I conformément aux distsopnoiis de l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et financier.

Il en searit de même puor toute smmoe en pcrvnanoee de palns d'épargne que la législation prtetmreiat d'affecter au présent PERCOL-I.

4.2. Vremtseens complémentaires des eomerulyps (abondement)

4.2.1.?Abondement minuimm obligatoire

Afin de fiaietlcr la coouttisitnn de l'épargne collective, les erlyupmeos peenrnnt en cgahre les fiars de tunee des cmetops iundvieidls des salariés conformément aux dsnpioisitos précisées à l'article 8.1 ci-après.

4.2.2.?Abondement complémentaire facultatif

a) Règles générales

Les eruolpyems peevnut également atouejr aux semoms versées par les salariés des vrseenmtes complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En aaipctlipon de l'article L. 3332-11 du cdoe du travail, les smemos versées au ttire de l'abondement par une ou pluiseurs eseerpritns snot limitées aeuemnnlnelt à 16 % du pfolnad aennul de la sécurité sloaice en vieugur snas pouiovr excéder le tplrie de la cntotbirouin du bénéficiaire.

Conformément aux doioinstpiss légales, l'abondement ne puet se sebutitsur à acuun des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vuuiegr dnas l'entreprise au mmenot de la msie en pclae du plan, ou davneent orgiebloiats ensuite. Les modalités d'abondement snot cevllcteois et ne peeunvt être individualisées.

Les veneemsrts complémentaires de l'employeur snot austeisjts à la coobiutntirn slciaoe généralisée (CSG) et à la coitroinubtn au resemerbomunt de la dette sloicae (CRDS) et, solen l'effectif de l'entreprise, au forfait social. En l'état ateucl de la législation à la srgainute de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les adebnteomns snot versés ctnooeaimcnmmt aux vreesmtnes des salariés. Aucun anmnodeebt ne srea versé aux aennics salariés aynat quitté luer eneprsitre (sauf départ en rtareite au cours de l'exercice aynat généré des diotrs à piocttripaain ou à intéressement collectif).

Dispositions spécifiques puor les eepetsrinrs de monis de 50 salariés qui adhérent de manière unilatérale :

Au rraged de la multiplicité des flmroeus d'abondement possible, les eisrnetrpes de mnois de 50 salariés qui adhèrent au PERCOL-I de manière simplifiée au meyon du dcmeount unilatéral d'adhésion ne se voenit pas posoeprr de frulomes d'abondement dnas ldeit document. Si eells désirent procéder à des vetrsenems complémentaires atreus que les fairs de tunee de compte, luer adhésion au présent PERCOL-I diot pnrdere la même frome que puor les eetsnrepirs de 50 salariés et plus.

b) Modalités d'abondement

L'entreprise qui décide de procéder à un aedbomnnet précise qules veerestmns affectés au paln en bénéficient : les veernesmts vootlneiars et/ou la pitopticriaan aux résultats et/ou l'intéressement collectif.

L'entreprise détermine le tuax d'abondement et son pfoalnd seoln les modalités ci-dessous ; la flrmoue ciioshe puet être modifiée, au miuxmam cquhae année, snas rétroactivité, par aavennt clnocu et déposé soeln les mêmes fomres que l'accord lui-même. Tutoe maiicodifton de la fmulore d'abondement diot également être immédiatement portée à la csnnacnosaie des bénéficiaires.

Formule d'abondement uniforme

L'entreprise puet opetr puor une fulmore csanstinot en un tuax uiunqe et un suel planofd :
? aopialtcpin d'un tuax d'abondement unique, d'au moins 10 % des veernstmes des bénéficiaires (et dnas la ltimie du pfalond légal de 300 %) ;
? paonlfd mmauxim d'abondement uniforme, d'au muiinmm 100 ? (et dnas la ltmiie légale de 16 % du pofanld aenunl de sécurité sioacle ? PASS).

Exemple : abdeeonnmt de 50 % des vtsemenres volontaires, de la ptatiicrpaion et de l'intéressement placés, plafonné aeennmulelnt à 500 ?.

Formule d'abondement aevc un tuax différencié

L'entreprise puet assui aliqupper une frlmoue de tuax et de pnfloads d'abondement différenciés par teahcrns de versements, en rnetnaet duex tuax différents et duex pfdnlaos différents, de manière siot à vesriolar les premières tarenhcs de versement, siot à vailreosr les suivantes.

Exemple : amnednebot de 50 % puor les pmireers 200 ? de versés et de 20 % au-delà ; ou anmndboeet de 30 % jusqu'à 200 ? et de 75 % au-delà. Cqahue tuax diot être au mumniim de 10 % du vseemnret du bénéficiaire (dans le resepct de la liimte légale de 300 %) et le pfnalod d'abondement ne puet être inférieur à 100 ? (ni supérieur à 16 % du PASS).

4.2.3.?Abondement unilatéral de l'employeur

Par ailleurs, l'entreprise puet décider, même en l'absence de venesemrt du salarié, d'effectuer un annemdoebt unilatéral suos réserve d'une ariutoitbtn ufrmonie à l'ensemble des salariés dnas les ctondiinos définies par la législation en vigueur.

Cet adembnnoet puet être réalisé au coihx de l'entreprise siot suos fmroe d'abondement inatiil siot selon une périodicité anllnuee ou infra-annuelle. Il est effectué dnas la limite de 2 % du pflonad anneul de la sécurité sociale.

Il se cuumle aevc les aurtes amdobetnens de l'entreprise au rarged des plondfas définis par la législation en veuiugr tel que rappelé à l'article 4.2.2 a ci-dessus.

4.3. Veemsrtnes obligatoires

Si l'entreprise a mis en pcale ou met en plcae des vsrnteeems oaitielgrobs eoplymuer et salariés, nmetanmot par un paln d'épargne ritatere oaoiigtlrbe (PERO), ceux-ci pveneut être affectés au présent PERCOL-I dnas les cdnoitions définies au pemrier alinéa de l'article L. 224-27 du cdoe monétaire et financier. Les veenmersts obitoiegrlas ne peenvut pas bénéficier de l'abondement ou du vserenmet complémentaire fucittalaf de l'entreprise défini ci-dessus à l'article 4.2 du présent article.

Article 5 - Gestion des sommes collectées
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

5.1. Sruotpps de placement

Les veesemrnts des tltaureiis et les vsmnretees complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au ciohx du titulaire, à la ssrpuoioctin de patrs et de faorincts de prat d'un ou de pluusreis des fndos cummnos de penemlact d'entreprise (FCPE) savnutis :
? FPCE Amudni lbeal monétaire ESR ? F ;
? FPCE Admuni lbeal oagbtaiilre ESR ? F ;
? FPCE Amdnui lbael pderucne ESR ? F ;
? FPCE Andmui lebal équillibre slaidroie ESR ? F ;
? FPCE Aumndi lbeal équillibre ESR ? F ;
? FPCE Anmdui laebl dmyaqiune ESR ? F ;
? FPCE Aundmi cnvintoicos ESR ? F.

Le FPCE laebl équillibre soilaidre ESR, conformément aux distiiospnos légales et règlementaires, est composé enrte 5 % et 10 % de son atcif d'investissements en tertis d'entreprises sdliaiores d'utilité sloacie (ESUS). Le présent paln pmeert aux salariés bénéficiaires d'affecter luers plcetnames sur des fdnos conformément à l'article L. 224-3 du cdoe monétaire et ficnienar tel qu'issu de la loi du 29 nevrmboe 2023.

Le présent paln cotprmoe en adinppece un taleabu de synthèse des pcinlaerpis caractéristiques de cquahe FPCE et en anxene les doecnutms d'information clés de chqaue FPCE (DIC).

5.2. Modalités de getiosn des cohix de placement

Les turltieias ont le coihx etrne duex meods de gtoiesn : la gteoisn lrbie ou la goetisn pilotée.

À défaut de cohix exprimé du bénéficiaire, nmtonamet lros de l'affectation des pmiers de participation, ces semmos snot versées dnas le mdoe de gesiotn pilotée tel que défini ci-après, à svioar sloen le proifl d'investissement « Équilibré hziroon retiarte ».

5.2.1.?Gestion libre

Quelle que siot l'origine des smomes ivsiteens dnas le présent PERCOL-I, cuaqhe bénéficiaire ciosiht lui-même sa poprre alatciolon d'actifs pmari les FPCE mentionnés à l'article 5.1 ci-avant. Il peut, à tuot moment, miodiefr l'affectation de ses avoirs, étant précisé que ces opérations d'arbitrage snot snas inedicnce sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas diort à un nuoevl aebnomdent éventuel. Le bénéficiaire puet aussi décider de mfedioir le mdoe de geitson de ses aovirs en ddaamennt le passage en getiosn pilotée.

5.2.2.?Gestion pilotée

Quelle que siot l'origine des smeoms investies, le taritliue puet csoiihr la gteoisn pilotée. La tcueiqnhe de gstoein pilotée est une tuniqhece d'allocation automatisée enrte les fdnos mentionnés ci-après, pntemeratt de réduire psregenivmrsoet les rqsueis firaniencs en fiocontn de l'horizon de pnaleemct rteneu par le bénéficiaire.

Les fdons ctaitunsont la gllrie de désensibilisation en gteison pilotée snot les suatnivs :
? FPCE Adumni label monétaire ESR ? F ;
? FPCE Amduni label oiibtaaglre ESR ? F ;
? FPCE Adumni cvintnocois ESR ? F.

Dans la gtieosn pilotée, le bénéficiaire donne l'ordre au tenuer de coptme d'effectuer les aetabgrris de pcalmneet en son nom et puor son compte. Cttee fmuorle d'allocation vsie à privilégier le camternompit le puls sécuritaire au fur et à mesure du rnmoceprehapt de la dtae d'échéance. En abescne de dtae de strioe prévisionnelle indiquée par le bénéficiaire, l'horizon de peenlacmt et dnoc de stroie du paln est l'âge légal de départ à la retraite.

Conformément à l'arrêté du 7 août 2019 en son atlirce 1, et nmaoetmnt puor l'affectation des sommes iusses de la piittparocain en acsnbee de choix eexsrps des titulaires, le pfroil d'investissement rneetu puor aplpuqier le mdoe de gtsioen pilotée est le mdoe de gtsieon qualifié de « Équilibré hoorzin rtatriee ».

Dans ce mdoe et ce prfiol de gestion, la prat des atcifs présentant un piorfl d'investissement à fabile riquse est au munimim égale à :
? 20 % de l'encours du plan, à ptairr de 10 ans aavnt la dtae de lqiaudotiin envisagée par le tartliuie ;
? 50 % de l'encours du plan, à ptirar de 5 ans anvat la dtae de liqoitdiuan envisagée par le trliatiue ;
? 70 % de l'encours du plan, à piatrr de 2 ans aavnt la dtae de litoiduiaqn envisagée par le titulaire.

Ces seiuls s'apprécient au meonmt de la réallocation des aorivs par le gestionnaire, qui iennvretit au mnmiuim une fios par semestre.

La girlle définie sleon le proifl « équilibré hroozin riraette » est annexée au présent plan.

L'allocation d'actifs en gisoetn pilotée est ivseitne au minos à 10 % en trties éligibles au PEA-PME conformément aux dsiopiisnots des aecitrls L. 137-16 et D. 137-1 du cdoe de la sécurité sociale.

5.3. Frias des opérations

Les frias se ranaprtpot aux opérations visées aux actrelis ci-dessus snot supportés par les ptruores de ptras concernés.

5.4. Eopmli des revenus

Les rvnuees et piodtrus des peofulteielrs constitués en atailopcipn du présent accord snot orealbiteogmnit réinvestis dnas le paln aynat généré ces runeves et produits.

Article 6 - Organismes désignés pour la gestion du plan
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

6.1. Société de gestion

La société de geostin des fndos commnus de pmneacelt multi-

entreprises précités est la société ANMDUI Asest Management, société par aintocs simplifiée au caiatpl de 1 143 615 555 ?, dnot le siège scoail est 91/93, buevorlad Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au risetrge du ccremome et des sociétés de Piars suos le numéro 437 574 452. AMUDNI Asset Mngaeament est une société de gitsoen de ptlierfeolue agréée par l'Autorité des marchés fcninerais suos le numéro GP 04000036.

6.2. Dépositaire

Le dépositaire des fnods est la société CIACES BANK, société ayonnme au cptiaal de 1 273 376 994 ? dnot le siège sicaol est 1-3, pclae Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au retirgse du ceomcrme et des sociétés de Pairs suos le numéro 692 024 722.

6.3. Tuener du rsitrege des cpmotes ineidviduls des titulaires

L'établissement tenuer du rrigtese des cetmpos aftdtnasmiiris des tteiairlus se sttsibuue aux eetprensirs adhérentes au présent aoccrd quant à la tunee du rsgtreie des coptems aamiifntritsds otrveus au nom de cqauhe adhérent retraçant les smemos affectées aux plans. La teune du reirtgse des ceptmos amairtnfiditss otervus au nom de cahuqe bénéficiaire est assurée par ADMNUI ESR, société anmnyoe au cptaail de 24 000 000 ?, dnot le siège social est 90, brlvueoad Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rgrsetie du creommce et des sociétés de Piars suos le numéro 433 221 074, et dnot l'adresse pslotae est TSA 90206, 26956 Vlencae Cdeex 9.

Article 7 - Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les csinoles de slevcnlariue des FPCE multi-entreprises visés à l'article 5.1 ci-avant snot organisés conformément à lerus règlements (DICI et erxaitt en appendice) et en alctopiiapn de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier.

7.1. Cosmoiitpon des cisneols de surveillance

Au trite du présent PERCOL-I de branche, les salariés puoertrs de prtas et les eyeoupmlrs snot représentés au sien des colsneis de sllvucienrae dedstis FPCE multi-entreprises conformément à leurs règlements.

Les ortinaosgains siaedcnlys sneagatiris du présent arcocd pvueent priitpacer en qualité d'auditeurs lirebs aux réunions aenunlels des Cnliesos de snaellrvciue des FPCE cntoatisunt le présent PERCOL-I. À cttee fin, elels désigneront un représentant mermbe de la csoimosmin de svuii mentionnée ci-après.

7.2. Msniioss et fcenionmtnoent des coneslis de surveillance

Les mssionis et le finoemotecnnnt des conesils de snlulvaircee snot définis dnas les règlements des FPCE cnoiattusnt le PERCOL-I.

Article 8 - Prise en charge des frais de fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

8.1. Fairs de tuene des ctpeoms individuels

Les frias de tuene du rstgiere et des ctoepms aftsiainmdrits des triuitelas snot à la chagre des employeurs. Ces faris luer snot facturés à raison du nrbome de lerus salariés qui snot adhérents au PERCOL-I.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces fairs csesent d'être à la chgrae de l'entreprise puor être supportés par le tiutilrae concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de luodiaiitqn d'une entreprise, les fairs de tenue de cptome dus postérieurement à la litauqdoiin snot mis à la chgrae des titulaires.

8.2. Frias de giotsen des fnods cumomn de pnmeealct multi-entreprises

Le ttaol des faris sur encrous (frais de goisten financière, de gteison atsriaidmtvnie et comptable, de conservation?), aisni que les frais itdrinces snot prélevés sur les afctis des fonds. Les csoimimosns de soptcsouriin sur les vrteneemss aux fonds snot supportées par les titulaires.

Article 9 - Information des titulaires
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les salariés des errpnseteis adhérentes snot informés du cnonteu de la présente sceoitn par tuos moyens. Tuot noevul embauché rveerca un lievrt d'épargne slraaliae présentant le dtiossipif conformément aux dsipnoisiots légales et règlementaires en vigueur.

Un dcmenout d'information sur les modalités de fmennenotoncit du PERCOL-I est également remis à tuot bénéficiaire.

Le gniarintesoe du paln conuqmiume à cqauhe titulaire, au minos une fios par an, les ioaminnrtofs prévues à aux alrtecis L. 224-7 et R. 224-2 du cdoe monétaire et financier, siot neomtmant la vauler de ses dtiors en corus de coutottsiinn au 31 décembre de l'année précédente, aisni que l'évolution de cttee vluaer dpeuis l'ouverture du paln et au cruos de l'année précédente, le mtnnaot des opérations effectuées dupeis l'ouverture du plan, les faris de ttoue nraute prélevés sur le paln au crous de l'année précédente anisi que le ttoal de ces fairs exprimés en euros, la vuelar de tfranerst du paln d'épargne reirtate au 31 décembre de l'année précédente anisi que des condnoitis dnas leueeqslls le tiiuarlte puet deanedmr le tnarrsfet vres un aurte paln d'épargne rtrieate et les fairs afférents, puor cauqhe aitcf du plan, la pmnrfoercae anenllue aevc et snas frais, les frais anenuls prélevés, la pcnmaorerfe de la gtosien pilotée au corus de l'année précédente et dpueis l'ouverture du plan, les modalités de disponibilité de l'épargne.

Six mios avnat la cinquième année précédant l'échéance du plan, (date de liuaoidtiqn de la rtrieate du tluritaie ou attitnee de l'âge légal de départ à la retraite), le giiesontrane du paln iorfnme le ttuiriale de sa possibilité d'interroger par tuot myeon le grsannoteiie du paln aifn de s'informer sur ses diorts et les modalités de reusittoitn de son épargne et de cnofimerr le cas échéant le rhytme de réduction des rquises fnaerinics dnas le cdare de la gotiesn pilotée de ses avoirs.

Les différentes irnanoomfits et doutcenms rappelés au présent altcire pveunet être tnrsmais aux bénéficiaires, suaf rufes de luer part, par vioe dématérialisée. De manière générale, le délégataire de gstoein désigné par la bchnrae à l'article 6 ci-avant arusse la ctimonamcoiun des ioatrnimfons prévues par la législation auprès des bénéficiaires du plan.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le salarié qui qitute l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lievrt d'épargne salirlaae qui lui est reims par le preeimr epuoeymlr qu'il quitte, aux fnis de fatiicelr le siuvi ou le trneasfrt de ses avoirs. Cet état puet être communiqué suos forme dématérialisée suaf reufs du salarié.

L'état récapitulatif ctmopore :
? l'identification du ttulaiire ;
? la dposeciirtn de ses arovis aciqus ou transférés dnas l'entreprise par accrod de ppaiatiotricn et plans d'épargne dnas lesqlues il a effectué des vtmenesres aevc mention, le cas échéant, des dtaes auqexllues ces aovris snot dibsoepnlis ; une iotfraimonn sur la prsie en chrage des firas de tunee de cmpote à la cahgre des annices salariés ;
? l'identité et l'adresse des treuens de riegtrses auprès desueqls le bénéficiaire a un cmpote ;
? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de cronsotivaen ou d'administration d'instruments financiers, gérant des semoms et vleaurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le crade d'un dpitioissf d'épargne salariale.

Lorsqu'un salarié ne puet être atitent à la dernière assedre indiquée par lui, les diotrs auxuleqs il puet prétendre snot conservés dnas le PERCOL-I et tenus à sa distiispoon jusqu'au terme du délai et dnas les cntidioons fixées par la législation en vigueur.

Le ttlairiue bénéficie arols des innmrftoaois communiquées par le tneuer de compte conformément aux dpnsooiistis légales et réglementaires rappelées à l'article 9 ci-dessus.

En cas de décès d'un salarié titulaire, l'entreprise dnas llleqaue il est employé iomnfre les aaytns dirot de l'existence des ditros acquis, à crgahe puor les anayts dirot d'en danmeder la liqdtuaiion avant le peemirr juor du septième mios snaivut le décès, délai au-delà duuqel csese le régime faicsl d'exonération des plus-values de cession.

Article 11 - Durée de blocage et cas de déblocages anticipés
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Les smmoes affectées au PERCOL-I snot deniolpibss au puls tôt à cmpteor de la ltiodiaiuqn de la rritteae du trliiaute ou de l'atteinte par le tliuraite de l'âge légal de départ à la retraite.

Les arivos détenus dnas le PERCOL-I puenevt être exceptionnellement, à la ddanmee du titulaire, remboursés avant l'une des duex échéances ci-dessus dnas les cas stipulés à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier, à savoir, à la dtae de saginutre du présent paln :
a) décès du cnjionot du turiialte ou de son patairerne lié par un pacte cviil de solidarité ;
b) l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cinoojnt ou de son partraeine lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soaclie ;
c) la siotiutan de senumndeeerttt du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la csmtoomaonin ;
d) l'expiration des dirots à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le trultaiie qui a exercé des fntioncos d'administrateur, de mbemre du dcritoerie ou de membre du ciseonl de scuiaernvlle et n'a pas liquidé sa pinosen dnas un régime otribaolige d'assurance velsiielse de ne pas être tirtualie d'un cntraot de taarivl ou d'un mnaadt scoail dpieus duex ans au mnios à cmpeotr du non-renouvellement de son mandat scoail ou de sa révocation ;
e) la ceosiatsn d'activité non salariée du triatilue à la situe d'un jgnemuet de liuiiqdaotn jdaucriiie en atipapiclon du trite IV du lrive VI du cdoe de corcemme ou tutoe saittouin jtafsnuiit ce rraeitt ou ce rhacat soeln le président du tunbiral de cmcremoe auprès duqeul est instituée une procédure de cciooitainln mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en eftfuece la dadnmee aevc l'accord du tuialrite ;
f) l'affectation des somems épargnées à l'acquisition de la résidence principale. En revanche, les dirots canrsretnoopds aux soemms mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du cdoe monétaire et fcnaiiner (qui crnenrosdpraeoit à des driots iusss de vetresnems obgitierlaos du salarié ou d'un employeur) ne penuvet être liquidés ou rachetés puor ce motif.

Le décès du tritaiule entraîne la clôture du plan. Tuot autre cas de déblocage institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement. La levée anticipée de l'indisponibilité irievntnet suos forme d'un vesmenert unquie qui porte, au coihx du bénéficiaire, sur tuot ou ptriae des driots slebscpetius d'être débloqués.

Article 12 - Retrait des fonds à échéance
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le PERCOL-I a puor ojebt l'acquisition et la jossiucane de dritos vrgeias porsnlenes (communément appelés rente) ou le vermeenst d'un capital, peyblaas au trluaitie à ctmoepr au puls tôt de la dtae de luaiiitdoqn de sa poeinsn dnas un régime de rrttiaee oariobglite d'assurance vsleielise ou de l'âge légal de départ en rtreiate (âge stipulé à l'article L. 167-17-2 du cdoe de la sécurité sociale).

À l'issue de ce délai d'indisponibilité, le tiritlaue pourra csiohir l'un ou l'autre de ces moeds de déblocage ou bein ciohisr cjtemonnioent ces duex meods dnas les ciionodtns snieuvtas :
? puor les dtiros iusss des vneesterms vantioeolrs et de l'épargne srilaalae (participation, intéressement, abondement, diotrs isuss de CET ou jorus de repos non pris), les driots crdpanetoornss peenvut être liquidés au cihox du tirltuaie :
?? suos la fomre d'un ctipaal libéré en une sluee fios ou de manière fractionnée ;
?? ou suos la fmore d'une retne viagère ;
? puor les aroivs isuss de vresnemtes oalibitoegrs (soit de coiinatosts oglibtroeias siot puor des arovis isuss d'un tanersfrt de PER Oibltirgoae sur le présent PERCOL-I) : suele la liqtuiaidon en retne viagère est possible.

À ctete fin, il arsersdea à la société chargée de la tenue du rgestrie des cptemos ilnivdiueds des ttluiaires son iittenonn au moins six mios anavt la dtae de lquitdaioin souhaitée de son plan. Le tnueer de ctepoms aesrrdesa aolrs au tlritiaue les différentes oipnots plbisesos et les cotdoinins dnas leseqellus celui-ci proaurit ssourcrie une retne auprès de la cpngmiaoe d'assurance désignée dnas les coiitodnns ci-dessous.

La dnadmee de rremuneembsot est accompagnée des pièces nécessaires puor jeisitfur le déblocage de l'épargne.

À défaut de déblocage de l'épargne à l'âge de liutadoiqin de la retraite, les aivors du truaitile dnremeuet dnipiebloss à tuot mmneot et cneionntut à être gérés dnas les cnodtoniis du présent paln et des dtspoisoinis de droit commun.

? Dsisnipooits connrcnaet la storie en retne :

Si le trulitiae cohiist une strioe en rente, il se rprpahreoca de l'assureur proposé par le teenur de compte, au meomnt de la dmandee de déblocage.

L'assureur proposé est : Prédica, cgaopnime d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris. Toutefois, le bénéficiaire puet coisihr un artue aesruusr de son choix. L'assureur posproera au bénéficiaire les différentes onopits de stroeis en rente.

En l'état de la législation à la dtae de suagintre du présent plan, les modalités de siteors en rntees snot les seuiavtns :
? la rnete viagère svriee au trite des vrmetneses voolinrates déductibles (ou de dortis iusss de vnmetsrees obligatoires) est traitée fseceinamlt cmmoe une rtnee viagère à ttire gturiat ;
? la rtnee viagère serive au ttrie des vsmrnetees vailoeortns non déductibles, des droits isuss de l'épargne siarlalae ou issus d'un tsnreraft d'un aceinn PERCO est traitée feicmanelst cmmoe une rnete viagère à titre onéreux.

Article 13 - Durée de l'accord et suivi de l'accord dans l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Ttoue résiliation ou mdotiiafcoin se frea dnas les mêmes cidoninots que l'adhésion.

Article - Appendice n 1 à la section IV Formules de placement

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

Le teaablu de synthèse ci-dessous présente les pceliripans caractéristiques des FPCE conasunittt le PERCOL-I. Lreus cimonoostpis et stratégies d'investissement snot présentées dnas lures Detcmnuos d'Information Clés (DIC, en annexe) et luers règlements. Toutefois, luers cpstooiomnis et stratégies d'investissement précises snot présentées dnas lreus Dumcntoes d'Information Clés (DIC en annexe) et leurs règlements, dnotmuecs doipnsibles et mis régulièrement à juor sur le stie inentret de la société de gestion.

FCPE :

FCPE	Principales caractéristiques ? Iitrecadnus de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de peneclmat mniiumm conseillée
Amundi leabl monétaire ESR ? F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 juor à 3 mois
Amundi lbael oitlrbiogae ESR ? F	100 % obligations	Privilégier la pcnrudee tuot en chceahnrt un miunmim de rendement	3	3 ans
Amundi lebal peucrnde ESR ? F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la pdcerune tuot en chraechnt un mumiinm de rendement	3	3 ans
Amundi laebl équilibre ESR ? F	50 % obligations 50 % actions	Allier pfoencarrme et sécurité	3	5 ans
Amundi lbeal équilibre sdriiaole ESR ? F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de trteis solidaires, Produits de tuax (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier pfarenocrme et sécurité tuot en coibnnutart au faecnemnnit d'entreprises saeodiilrs d'utilité sociale	3	5 ans
Amundi lbeal dquiyname ESR ? F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans
Amundi cvnociiotns ESR ? F	Fonds « Anitcos inoetntairealns » non benchmarké, Dont 20 % miunimm de teirts éligibles au PEA PME-ETI.	Privilégier la pfrraocnmee sur le lnog terme	4	8 ans

Glossaire à trite d'information :

FCPE: fdons cummnos de peelnamct d'entreprise. Irutsmnnet fineaincr destiné à rilecuelir l'épargne salariale. C'est une copropriété de vlreaus mobilières (actions, obligations, liquidités) dnot cquhae salarié est détenteur de parts.

Indicateurs de référence(ou benchmark) : les fnods snot isitvens en atcions / oibiatnolgs (produits de taux) et valures monétaires solen des prnpoitroos définies par leurs règlements puor vseir un cuople rendement/risque déterminé. Puor cela, les gérants prnneent en référence des icneids de pmfeeocnrars ou benchmarks.

Monétaire: l'indice de référence des vuelars monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro oevr nghit iednx average) remplacé dupeis 2021 par l'indice ESTER (Euro short-term rate) : il eirxpme le tuax du marché monétaire eruo au juor le juor et représente la myoenne des tarnanisocts réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un panel de bneaqus internationales. Son évolution dépend de la pquoiltie monétaire de la Bnuaqe cantlree européenne. Les vrluaes monétaires présentent un rsuqie très flabie mias en cnrrptteoaie luer rmennedet est très fliabe viore nul ou négatif.

Actions: titers de propriété d'entreprises. Les fdons ieniestssnvt leurs peohcs antocis en monyene moitié sur la znoe eruo et moitié en aotncis internationales. Une aoctin rapotpre un dividende. Aicfts considérés cmmoe risqués.

Obligations: ptrudios de taux, ttries de créances d'État ou privés émis puor une durée déterminée (emprunts) et qui rapropte un intérêt fixé à l'avance. Actifs considérés comme mions risqués que les actions.

Indicateur de rendement/risque(Indicateur synthétique de riquse et de rendement) : échelle règlementaire définie par un règlement européen coepdarsrnnot à des nvuaeix de cleupos rendement/risque, allnat de 1 à 7. Le nviaeu 1 singfiie un riquse fbilae et un rdnemeent faible, le neaviu 7 un rsique élevé et un rnmedneet pinetmeloetlent puls élevé. Cet itdnecuiar est fixé eesnmetilenslet en fnticoon de la volatilité du fonds.

Les FPCE Amudni label monétaire ESR et Amudni label oalrgiaibte ESR snot dnoc considérés, au snes de l'arrêté du 7 août 2019 comme étant des aftcis à failbe rqsiue (indicateur inférieur ou égal à 3).

Durée de plnaemect recommandée: durée recommandée puor aivor une probabilité ftroe de plus-value ou d'absence de perte. Cttee durée présentée dnas les DCII ne tniet pas cpmtoe de la durée de bcgaloe légale (pour rappel de 5 ans sur le PEI et sur le PERCOL-I jusqu'à la litiqiodaun de la rreittae ou une aurte dtae indiquée par le titulaire.

Article - Appendice n 2 à la section IV Principe de la grille de gestion pilotée

En vigueur non étendu en date du 24 avr. 2025

L'option « PERCOL-I Piloté » est une tqhieucne de gtoiesn automatisée vianst à sécuriser psveriegomenrst l'épargne de caqhue bénéficiaire en fointcon de l'horizon de pceeamnlt qu'il a coishi (âge de départ à la rraeitte ou dtae d'acquisition de la résidence principale?).

La gsioten par horizon

Lors de cauhqe versement, le taiuilrte ou bénéficiaire iinqdue sur son blilteun de vermeesnt :
? le mdoe de gstoein rnteeue : « Goeitsn pilotée » ;
? et dnas ce cas, l'horizon de son plmneceat :
?? sa dtae prévisionnelle de départ en rtaitere ;
?? ou une dtae antérieure à son départ en retraite, nmtnmoaet s'il a puor ojibtcef l'acquisition de sa résidence principale.

En csshnsiiaot l'option « Giotsen pilotée », le tuiirltae ou bénéficiaire otpe puor un potgliae individualisé de ses aiorvs dnas le tepms en footcinn de son hrizoon de penaemlct aevc un abargirte automatisé ertne les 3 FPCE reutens dnas cttee formule. Le tuilatire délègue asnii la gsteion de son épargne au tuener de ctpmoe et n'intervient puls dnas la gieston de ses airovs etnre les différents fonds.

La répartition de ses aiovrs etrne les soppruts d'investissement est adaptée chaque année à son hoirozn de peeaclmnt aevc des asumjnettes trimestriels. À mursee que la dtae d'échéance approche, la prat des aifcts les puls sécuritaires anetgume et la prat des patelemcns « risqués » dmuiine progressivement.

Le pifrol de getoisn pilotée défini est le proifl d'investissement « Équilibré hiroozn rriaette » cmorofne à l'arrêté du 7 août 2019 du ministère de l'économie est des finnaecs pnraott aalocptiipn de la réforme de l'épargne ratitere (notamment puor l'affectation par défaut de la quote-part de ptirtpicaoain en anscbee de chiox eesrxps du bénéficiaire) :

Grille Adunmi sloen e porifl « Équilibré hoirzon ritrtaee »

(Graphique non reproduit, clnouslabte en lnige sur le stie Légifrance, rurquibe Benluitls ocffeliis des cnntnooievs collectives,**page 169**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250017_0000_0012.pdf/BOCC

Comment lrie le girqphaue ? à trtie d'exemple

Pour un bénéficiaire dnot l'échéance de sitore du paln est dnas 8 ans (liée à l'acquisition de sa résidence pilcpinare ou à sa dtae de départ en retraite), ses iivessetnetmnss senort répartis de la façon siunavte :
? 52 % sur le spuport anyat un rsiuqe élevé (Amundi conniictovs ESR ? F) et ;
? 48 % sur le suporpt aanyt un rsuiqe intermédiaire (Amundi oaabiilrgte ESR ? F).

Deux ans aanvt la dtae prévue de lqudioitian de ses avoirs, ils sorent répartis cmmoe siut :
? 6 % sur le suroppt aanyt un rsquie élevé (Amundi cnocivotnis ESR ? F) ;
? 42 % sur le spuport aanyt un rquise intermédiaire (Amundi obtgiaraile ESR ? F) et ;
? 52 % sur le spporut anayt un risque failbe (Amundi monétaire ESR ? F).

Le détail, par année, de l'allocation ertne les aictfs fcnrieians selon le porfil « Équilibré hzoorin rirtetae » est le saunvit :

(Tabelau non reproduit, calnoutslbe en lngie sur le stie Légifrance, rqibruue Blnueltis oiflcfeis des cnnoveontis collectives,**page 170**.)

Avenant n 13 du 25 octobre 2005 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2006

Article 1er

Objet de l'avenant

Le présent avenant, qui s'applique au peronnesl des enrspteires enartnt dnas le cahmp d'application de la cenionvton celtcloive nlntaioae du cceomrme de détail et de gors à prédominance alarnmitiee du 12 jilulet 2001, a puor oebjt de mdioiefr l'article 3-6 de ltaide cneoonvtin et de fiexr de nleoeulvs geaitnras meilanims de salaire.

Le nvaueou barème ctnsiotue l'annexe VIII de la ceitnvoonn ceivoltlce et remplace l'accord du 2 mai 2005.

Article 2 (1)

Barème des selaiars mianiumx garantis

A. Srlaaie mnmiium muesenl gartani puor un salarié à tmpes colepmt : ffariot puor 35 hruees de tairval eeifctff par snemiae - 151,67 hereus par mios - pemneiat du temps de pusaes inclus.

(En euros)

	SALAIRE MUMIINM	DONT PUAESS
NIVEAU	mensuel granati	
	(2)	
I A (6 perrmeis mois)	1 243	59
I B (après les 6 pierrems		
mois)	1 254	60
II A (6 pirermes mois)	1 245	59
II B (après les 6 pmreries mois)	1 261	60
III A (12 pmreiers mois)	1 260	60
III B (après les 12 prierems		
mois)	1 300	62
IV A (24 peirerms mois)	1 324	63
IV B (après les 24 perremis		
mois)	1 397	67
V	1 475	70
VI	1 585	75
VII	2 060	98
VIII	2 819	134
IX	Niveau réservé aux	
	cadres diiratgens	
(2) Le sliraae réel est à crompear aevc le mtonant du sliraae		
minimum muenesl garanti.		

B. Salaire minuimm aneunl gantrai puor 216 jrous de taavirl par an.

(En euros)

VII 26 800 VIII37 700

Le sliaare mnimuim meeusnl grtaani ne puet être inférieur à cluei fganiurt au teaalbu A ci-dessus puor le naievu correspondant.

Article 3

Date d'application

Le présent acorcd s'applique à cmeptor du 1er jiun 2006.

Article 4

Publicité

Le présent acocrd srea déposé en 5 exiepaemlrs à la dciierton départementale de l'emploi et de la fomitoran professionnelle, 16, avnuee Parmentier, 75011 Paris.

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250017_0000_0012.pdf/BOCC

La société de gtisoen est sbcslteuipe d'apporter des adaaptoints en moafindit la répartition des actfis entre les supports. La nvulolee gllire aisni définie srea préalablement portée à la cnonsciasane des bénéficiaires ayant opté puor la gtesion pilotée.

Le bénéficiaire puet vulasisier sur Itnenert un aivs d'opération qui l'informe régulièrement des aegibatrrs ttseilremris effectués et de la posotiin de ses arovis sur son dstopiiisf PER COL-I.

Le bénéficiaire puet à tuot meomnt mefdiior son hozroin de plnemacet ou mrtete fin à la goitsen pilotée via le stie Ienentrt www.amundi-ee.com ou en anesradst au teuenr de compte une ddanmee écrite. S'il désire friae enretr dnas l'option « Goisetn Pilotée » tuot ou ptiare de ses airovs déjà détenus en opoitn « Gotiesn Lbire », les aebratrigs snot réalisés au peiremr aejumtenst suivant.

Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une midatcfooiin fréquente de l'option rneetue ou de l'horizon de pcanlmeet puet niure à la prarcmeofne de ses avoirs.

(Document non reproduit, ctluboanlse en ligne sur le stie Légifrance, riuqrbue Binluetls ocilifefs des ceovtinonns collectives,**pages 171 et 172**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250017_0000_0012.pdf/BOCC

Fin axnene VI. »

Article 5

Extension

Les prteias sgairiantes snot cveeunnos de dneeamdr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des epiternrses du ccrmoeme et de la diirstobtuin étant chargée des formalités à acioclmpr à cette fin.

Annexe VII. Avenant n 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Article - Annexe VII-1 - Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Extrait Aatls 2005 AGEFIPH

« Si en Fcnare 20 mlloiins de pesoernns déclarent au minos une déficience, l'Atlas se fsclaoie sur les teluriaavrls handicapés et puls précisément sur cuex qui bénéficient d'une rinascsnneaoce ainrvtidimstae du handicap.

Les mdoes de resnosncaacnie du hnacdiap snot peillurs et par aurilles non eclxfuiss mias la CROOETP est au cnrtee des dstiispfois de rsascieanncone du hdaicnap : elle décide d'attribuer ou non la qualité de tualvelriar handicapé. Son activité gbllaoe a doublé en 10 ans et en 2003, puls de 250 000 pnrseeons ont oetbnu la reiscnoncsanae de luer qualité de tvaurelliar handicapé (RTQTH). La presoiorsgn des RQTTH dpueis 1996 s'élève à + 7,6 % en mnoyene annuelle. Les arteus mdoes d'accès à la rcnoiescsnaane asitinrmdiatve du handicap, bein qu'ils croennncet dnas ciertans cas les mêmes personnes, ctneoirunbt également à la prsrsgooein du normbe de tlirvralaeus handicapés : retens d'accidents liés au travail, psonines d'invalidité et aevc la loi de février 2005, tilreaiuts de l'allocation puor atlueds handicapés et triaieutls d'une ctrae d'invalidité. Ctnaiers tlarvleuairs handicapés, prmai cuex qui ne snot pas en capacité d'accéder au miielu oiirdrnae de travail, bénéficient d'un accès au mileiu spécialisé. En 2003, drrneies ceirfhfs connus, la CTOOREP a orienté 53 336 handicapés vres le meliiu protégé dnot 38 822 vres un CAT.

La possrien de la dnmadee et l'augmentation des roncaeesisancns cienunosdt mécaniquement à une aitntemguaon du nrbome d'actifs runcones tularvrielas handicapés. Si une priate d'entre eux est mutnienae dnas l'emploi ou en rteovrue un autre, une prat non mnios itprmtonae atnemile le nrombe cnssioart des dmedunreas d'emploi handicapés inrctsis à l'ANPE.

En 2004, 258 140 tliuleraravs handicapés snot snas elopmi et dsiibonlpes puor travailler, siot 7,5 % de l'ensemble des poneserns insreitcs à l'ANPE dnas les mêmes catégories de demande. Luer nrbmoe est en prsosiegorn dueips 2000 et il aentmgue duex fios puls vtie que cleui des pnnseeors valides. Cet écart est une ctontasne puor le pbiluc handicapé. Il est peu sbislene aux fatuociunlts du marché du tavaril : luer nbrmoe dnimiue mions vtie qanud le chômage régresse mias il agmunete puls rieedampnt qaund le chômage s'aggrave.

Au hanicadp qui définit ctete pouptioaln s'ajoutent d'autres hnicaapds saioucx et poneolsifrnses qui ctnnnoeenit en gemre le riuqse élevé d'un chômage pinatessrt ou récurrent. D'autre part, la pioatpouln handicapée présente des différences stueulrlrcets ipmrnatetos comparée à l'ensemble des dremduenas d'emploi : prat puls inprotamte des puls de 50 ans (29,4 %), neaivux de firmaootn et de qaoiiitclfaun puls fbalies (47 % ovuerris ou employés non qualifiés), ancienneté de chômage puls iptonrtame (44,2 % snot au chômage depius puls de 12 mois). D'autre part, la dandeme d'emploi des psrneeons handicapées est fmeeonrtt polarisée vres des métiers à frtoe ceuncorcrne et puor luesleqs ils snerufoft d'un déficit de qualification.

L'enquête Hdcanaip incapacités et dépendances de l'Insee dénombre 557 000 tiuvalrearls handicapés en emploi. Cette piptauolon est glmoebleant asesz méconnue mias les données iessus des déclarations oliioebatrgs d'emploi de trauvelarlis handicapés aepotrpnt un éclairage sur l'emploi dnas les eeisnrretps de 20 salariés et plus. Ils snot enroivn 224 000 en 2001. 69 % snot des homems et ils snot nrlelmeateunt puls âgés que les salariés valides. Lrues caractéristiques diffèrent suorutt solen la nratue des erstrepiens dnas luelelqses ils travaillent. On paorruit résumer de manière un peu crlcuirtaaae ces écarts en opsnpaot le seucter secondaire, qui miteninat dnas l'entreprise des teavlrilruas aynat aqucis luer hidanacp dnas l'emploi, et le seutcer tatirreie qui ecahmube des talraeuilrvs déjà handicapés. »

La pooiatulpn handicapée en mileiu oidirrane de tarival :

chiffres clés année 2004

Les pesnroens handicapées à la rcrehchee d'un elompi (données à fin décembre 2004 sorcue ANPE) :

- 258 140 dnreuedmas d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, siot 7,5 % de l'ensemble des dreadunmes d'emploi ;

- 162 706 rceerhchent un CDI à tepms pelin (catégorie 1) ;

- 75 896 rheeerccnht un CDI à tpems ptiaerl (16,2 % de la DFEM de catégorie 2) 58 % snot des heomms ;

- 29 % ont 50 ans ou puls ;

- 37 % ont un neviau de foiatrmon inférieur au CAP ;

- 48 % rccneeehhrt un eomlpi d'ouvriers ou d'employés non qualifiés ;

- 44 % snot au chômage dpiues 1 an ou puls ;

- le nbomre de deaeumdrns d'emploi handicapés a augmenté en mneonye de 5,9 % par an dueips 2000 ;

- la prat des 50 ans et puls a progressé de 10,5 % par an dieups 2000.

L'emploi des proeennss handicapées (données DOETH 2001 surcoe Darès) :

- 557 000 handicapés en elmopi (source HID) dnot 342 000 en milieu odirranie du sctueer privé ;

- 223 762 tnivalrelat dnas des établissements privés aeijtsusts à la loi de 1987 ;

- 69 % snot des hmemos ;

- 38 % ont 50 ans ou puls ;

- 54 % snot orvureis et 25 % employés ;

- luer ancienneté meyonne dnas l'établissement est de 16 ans mias 38 % y tniralevlat depuis puls de 20 ans ;

- 61 % ont une rssineconnaace COTOREP.

Article - Annexe VII-2 - Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi

des travailleurs handicapés enquête
Observatoire prospectif du commerce

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Présentation générale

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des diorts et des chances, la ptiiaptoiacrn et la citoyenneté des pneoresns handicapées

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dotris et des chances, la pcaprtaiition et la citoyenneté des pennersos handicapées est praue au*Journal officiel*du 2 février 2005. Ce txete définit les ppiceirns généraux en fuvear des poesnerns handicapées : accès aux dtoris fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, aeccuil et informations, évaluations des besoins, accessibilité....

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tuos les 3 ans sur les muesers caroencnnt l'insertion pronlsifseoenle et le mtainien dnas l'emploi des traelvularis handicapés.

Ainsi, aifn de mueix connaître la sotuiiatn de l'emploi des handicapés dnas le cmrmocee de détail et de gors à prédominance alimentaire, la bnhcare a cuidnot une étude quantitative, à pirtar des éléments tnmsrias par les esnetreiprs lros de la déclaration oiagotblrie d'emploi des teulrivralas handicapés.

Accords ccitllofes cclnous dnas les entreprises

La législation cnnacornet l'emploi des tevrrlauilas handicapés prévoit la possibilité puor les eserepnitrs de cunrocle des acrodcs clcifltoes au niaevu de l'entreprise ou de l'établissement. La csuioolcnn d'un aroccd cleotilcf de tiaarvl reaitlf à l'emploi des tvleulaiarrs handicapés, mutilés de gurere et assimilés, vuat recsept de l'obligation d'emploi suos réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord diot prévoir la msie en oevrue d'un pormagmre aeunnl ou pnuuaenirll en feuvar des tvrilreaalus handicapés ctomanorpt au mnios duex des pnals stinauvs : emcuahbe dnas l'entreprise, ioesitrnn et formation, aipaotdatn aux mainotuts technologiques, mineiatn dnas l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le cecormme de détail et de gors à prédominance alimentaire, la cuicosonln d'accord n'est pas eronce une pruqtiae très développée psiuuqe sluees 9 % des esirperntes ont procédé à la cuiloconsn d'un acocrd (ce snot les puls gndreas ertrnepesis qui ont cnolcu des accords).

La très gnadre majorité des eeneitrprss n'est pas concernée par un aorccd sur l'emploi des pnnorsees handicapées en vueugir en 2004.

L'entreprise a-t-elle cncolu un aoccrd en 2004 ?

9 % de oui

91 % de non

Embauche des tulrlraieavs handicapés

Cadre général

Les établissements dnot l'assiette d'assujettissement (1) est supérieure ou égale à 20 salariés snot sioums à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement, qui puet se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le vrmnseeet d'une cnobiuttoirn au fonds de développement puor l'insertion poelrfnilosnsee des terlrliuavas handicapés (AGEFIPH).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi snot nntaeommt :

- les taeraulvirls rnucneos handicapés par la CEOTORP ;

- les vcteimis d'accidents du tiaravl ou de miaadle pnsnelrsoofiele aynat une incapacité praeltile paeemtnrne d'au mions 10 %, tierliuats d'une retne au tirte d'un régime de potetocirn solciae obliragiote ;

- les tuiertials d'une pioensn d'invalidité à coiontdin que ctete invalidité réduise des 2/3 luer capacité de triaval ou de gian ;

- les mutilés de guerre, tratliieus d'une pnoesin mirliitae d'invalidité et assimilés.

Et, à cpmeotr du 1er jieanvr 2006 :

- les ttlreiuias de l'allocation atudle handicapée (AAH) ;

- les tratleiius de la ctrae d'invalidité.

La brnchae du crcommee de détail et de gors à prédominance aetnlimaire dénombre de nsreombues ernpetisres de mnios de 20 salariés, qui ne snot pas ssmouies à l'obligation d'emploi de pernosnes handicapées.

65 % des epeisrertns de la bchanre - tuteos erepneisrts ceuonnfdos - eoielnmpt des pernsnoes handicapées en 2004.

Le nobmre de tluiraelravs handicapés employés par les ensteerpirs du comrcmee à prédominance analtmierie s'est arccu en 2004 puor airttnede 21 000 salariés, siot 3,3 % des effectifs.

Cette pptroooirn aittent 3,7 % dnas les hypermarchés, 2,9 % dnas les supermarchés ctnore 2 % dnas les entrepôts et les activités du coemcmre de gors et à peine 0,4 % cehz les maxi-discompteurs.

65 % emnilepot des taauleivrrls handicapés

35 % n'emploient pas de teailrvaulrs handicapés

Emploi soeln les postes	%
Employés commerciaux	45,8
Hôte(sse) de csaise (activité principale)	19,6
Emplois administratifs	14,0
Emplois lisgetuoiqs (préparateur, réceptionnaire, cartsie ...)	6,2
Membres de l'encadrement misaagn (manager de rayon, directeur)	6,1
Ouvriers ploonesresifns de trrtsimoafnoan ou de fabrication	4,3
Vendeurs pturoids frais	3,7
Vendeurs techniques	0,3

Niveau de formation	%
Niveau I et II	2,6
Niveau III	4,3
Niveau IV	10,9
Niveau V	46,6
Niveau V bis	8,3
Non précisé	0,3
% neivau CAP (V bis et VI)	35,4

Niveau de qualification	%
Man?uvre, OS	18,9
Ouvrier qualifié	16,2
Employé non qualifié	25,9
Employé qualifié	31,4
AMT + Cadres	7,4
Non précisé	0,2
Bas nviaeu de qualification	44,8
Source AGEFIPH, teaablux de brod ntuniaoax emploi/chômage, 2004.	

Principales caractéristiques des ddeeranums d'emploi handicapés (source AGEFIPH)

Le naeivu de qiacutloaiifn des tllaaievurrs handicapés cnstutoie un frein à luer iitnroesn professionnelle.

Les drunmaedes d'emploi handicapés ont un navieu de fotamorin à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un nievau CAP. Leurs

nvaeiux de qiflauciiaton coodrnspneert à ce nieavu de formation. Dnas les métiers de la gradne doiiusitrbtn alimentaire, on rtreuvoe bein ces caractéristiques, puusqie beoucuap de tavelrlruais handicapés ocupecnt des peosts de feiblas nviauex de qualification. Les sièges saiuocx et les sveciers d'administration des erntsrpeies rortncnenet puls de difficultés à povuroir les psteos par des penrseons handicapées, les neuviax de quiiticalafon des pstoes proposés étant puls élevés.

Obligation d'emploi et réalité d'emploi dnas la brachne du ccoemmre à prédominance alimentaire

Au navieu national, pmari les établissements suimos à une oligiabotn d'emploi 45 % rseisnmpelt luer obaiigtlon (quota 6 %), et 55 % ne rlmspeienst pas luer oaoigtblin et cutirenonbt à l'AGEFIPH. 26 % de ces établissements n'emploient auucn handicapé (source AGEFIPH, 2004).

Parmi les epstirrnees reanvlet de l'obligation d'emploi, dnot l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont ementieffecvt employé des bénéficiaires.

(Schéma non reproduit).

	NB myeon UB oglatbioin d'emploi par établissement	(b) NB moyen UB emopli eetcffif par établissement	%
Entreprises > 50 unités (1)	7,3	7	- 4
Entreprises 50 unités	7	4,8	- 45
Ensemble	7,1	5,2	- 36
(1) Otiablogin d'emploi par établissement en nbrmoe d'unités de bénéficiaires.			

Ainsi, les puls gednars etnrsiereps rectsepent puls seonvut luer oalbgoitin en matière de reerctumtens de pnsneores handicapées. Il est à noter que ceraniets d'entre eells déclarent dépasser luer oagoiltibn légale d'embauches.

Les pttiees erpnirsetes reunerctt en rhneacve baceouup mnois fréquemment de prsenoens handicapées que luer otlgiibaon légale.

Autres meyons de sfrtisaaie à l'obligation d'emploi

Contrats conucls aevc des aeitrles protégés

Les ctntaors de fourniture, de sous-traitance ou de psnrtotaeis de services, cnoulcs aevc un établissement de tivaral protégé, cietunsntot une équivalence du norbme de bénéficiaires que l'établissement diot eoeyplmr au regard de la loi du 10 jleuilt 1987.

Ils ne pnveeut être négociés et ccoulns qu'avec des aeiletrs protégés (AP), des cnertes d'aide par le taivral (CAT) ou des cteenrs de drsiibiottun de tvarail à dimlcioe (CDTD) agréés. Ces ctatrnos peunevt exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son olaibtiogn d'emploi.

Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0,13 unité de bénéficiaires croeecnnnt des corntats clnocus aevc des aerilets protégés (majoritairement dnas les puls gadners entreprises).

(Schéma non reproduit).

Accueil des peersonns handicapées dnas le crdae de sgtae de fmriotaon professionnelle

L'accueil des pnonesers handicapées dnas le cadre de stage de fooimrtan posenesfinollre s'avère marginal.

(Schéma non reproduit).

(1) Le clcaul s'opère en sstaoranyut de l'effectif d'assujettissement les salariés rlnaeevt des eimpols enixaegt des cidnnooits d'aptitudes particulières. Il est à noter que les elpoims eixngeat des cdinoionts d'aptitudes particulières n'existent pas dnas les eensiperrts du cmcemroe à prédominance alimentaire.

Article - Annexe VII-3 - Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

La présente anxnee vsie à dneonr ququlees epxlemes de bnoens pratiques. Les fehics présentées srneot déclinées sur l'ensemble des thématiques suivantes, dnas le cdare du giude qui srea élaboré à l'attention des puls pteetis enetirpress du stecuer :
- aménagement approprié des postes de traival ;
- aiontcs de sensibilisation, de communication, de médiation et de ctncoitareon etrne les différents ivtetenranns ;
- mentaiin dnas l'emploi des salariés devunes handicapés ;
- fiomatorn en cruos d'emploi et pomiorton des salariés handicapés ;
- aeicucl de posnreens handicapées à tarrves les différents disiftsipos d'insertion et de foromatin ;
- rorcues aux erestirneps adaptées et aux établissements ou srveecis d'aide par le travail.

Fiche 1	Maintien dnas l'emploi	Supermarché franchisé 82 salariés
Travailleur handicapé concerné	Employée de crcmomee nviaeu 2 B (temps plein ; 4 ans d'ancienneté).	
Action menée	Le supermarché a reclassé une salariée abnsete dpiues 18 mios à la siute d'un acciednt de vutroie qui l'a rndeue paraplégique (paralysie des jambes) et qui ne puet puls se déplacer qu'en fauteuil. Le rsealecnmest n'a pu être effectué au même ptsoe de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de charges... Le migaasn lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les hreiaros de traiavl ont été aménagés et allégés.	
Implication du personnel	Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est fnertoemt mobilisé puor son retour. Diverses sunoiolts ont été envisagées de manière cclltieove (salariés, direction, DP, médecin du travail).	
Bilan de l'action	Opération réussie. Mitnoeafsaitns spontanées de sittasfacoin de ctnlies auprès de la direction.	

Fiche 2	Maintien dnas l'emploi	Magasin : supermarché effectif : 128 salariés
Travailleur handicapé concerné	Laurent T., hôte de caisse, COTOREP, hcnadaip locomoteur. Ce collaborateur, présent dnas l'entreprise diupes 1991, shtoauie fenmmeret couninter à asrseur son ptsoe et fiat motrne de buuaeocp de corugae et de motivation.	

Action menée	1. Iicotiitafnedn du problème par dirtecion et edannmrecet du miasagn mi-2005 : - Accès dcfilfiie aux luacox (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, eu égard à la mobilité réduite du collaborateur. 2. Suvii attentif du cas par la DRH aevc damndee d'étude enrioqugome du potse occupé (réalisée par un ergnmooe spécialisé). Cttee étude de ptsoe est complétée d'entretiens aevc la médecine du travail, le caroubolaetlr concerné, le DM et les collègues de travail. Prise en caghre des études euneoqgoimrs par la miisosn hdcaanip (3 500 ? environ) : - Poitrioposn d'aménagement de psote prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, puor un bgudet de 22 800 ?. 3. Présentation et vlioitdaan du doessir en comité de pilotage. 4. Viltadioan du disseor par le DRH. 5. Truvaax d'aménagement du ptose réalisés du 6 au 9 mras 2006. Coût d'installation et de msie en fctnenmnooneit pirs en carghe en totalité par la moiissn handicap.
Implication du personnel	Collaborateur très apprécié par dcrioetin et collègues du magasin, très impliqué dnas la vie laocle et ataossvicie de la région. Soutien imnpotart de l'ensemble des cobolrletauras du magasin. Appui marqué du detuicerr du magasin. Mise en ?uvre et siuvi du pmmorrgae d'action rorugueix de l'équipe DRH.
Bilan de l'action	L'aménagement du poste, qui s'achève ce jedui (9/03), vsie à iturensar l'égalité de tuos au reagrd de la vie de rtoalien dnas l'environnement qeoiiudtn de travail. L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH stalltiee + siège national) sur un deossir lruod en termes de coût et de tmeps passé est perçue de façon très ptsivoie par les équipes concernées, qui snot asini sensibilisées à l'engagement frot de capomihn sur ce sujet. Cette aotcin puet également avior un ipcamt très fabvolare sur le psuoesrcs de raceoscannsine - vntoaiolre - de luer stuatt par les certbarolouals handicapés.

Fiche 3	Accueil à tvrares les différents dsistpoifis d'insertion et de formation	Magasin : hypermarché Effectif : 250 salariés
Travailleur handicapé concerné	Reconnu catégorie C, hcnaaidp psyqhiue et déficience itulentellelce 48 ans.	

Action menée	Accueil dnas le carde d'une évaluation en miielu de tviaarl en lein aevc l'ANPE et Cap emploi, à la damnede du cddanait sur un ptose d'employé commercial. Compte tneu de la nécessaire auiomnote du psote d'employé cmemricoal que ce caniaddt ne pvauoit pas développer, un preojt s'est ctionrust sur un cneontu de ptsoe pouavnt cprsrordonee à ctete personne. Un bsoien a été identifié sur un pstoe de rgmaennet matériels, sviui des déchets, gieostn des carouptmces à ctaorns et couetcampr aairnltemie aevc une définition précise des tâches à effectuer. L'embauche a été faite en catnrot RMA sur une pglae de tpmes définie aifn de reugeropr les tâches à réaliser, aevc fmoatoirn puor adrnrpepe à ulisiter le ciroaht à mian et le tttaneplsare à main.
Implication du personnel	Le prenosenl s'est impliqué : - dnas la cimocmotiuann et l'accueil lros de l'EMT ; - dnas l'explication des tâches à alcopcimr (besoin de bein disséquer le cnetonu du poste) ; - enearemndct effectué par le roabsspnlee sécurité mnaanetince = tueutr nommément désigné.
Bilan de l'action	Bilan potsiif : - le salarié occpue le psote en aoimuonte ; - il est rnceonu à son poste par tuos ses collègues ; - il est clabape de farie rmetoner les imaofionrnts sur les amlenaios ; - le rnpeoslabse et le salarié snot satisfaits.

Fiche 4	Recours au stcueer protégé	Magasin : supermarché Effectif : 60 salariés
Travailleur handicapé concerné	Salariés d'un EAST ivearnnentt puor une prtieaotsn de sevirecs : enriteetn des eecpsas verts.	
Action menée	Dans le crade de l'entretien de ses eaepcss verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le tvairal viosin puor négocier cette prestation. La pstpoiooirn de pirx était ccetorre et le ctrnoat a été signé.	
Implication du personnel	Pas d'implication spécifique.	
Bilan personnel	La piotrestan est satisfaisante. Le roaprpt qualité/prix est correct.	

Article - Annexe VII-4 - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Entre la société (à compléter)

D'une part, et

et les oratnasgniios sienadylcs :

(à compléter)

D'autre part,

il a été connveu ce qui siut :

Préambule

Les saneiitargs du présent accrod petaagrnt la volonté de s'investir dnas le développement de l'insertion et du meainitn dnas l'emploi des psnronees handicapées. Conformément aux dipitosoisns de l'avenant à la convention, ils vnsiet les priorités seivutans :

- s'appuyer sur un dnitaigosc puor repérer les ejunex de l'entreprise en matière d'emploi de trvliuarales handicapés, les oiecbjfts à adttenire et les lierves d'action ;

- rhehccreer les moynes de développer l'emploi des porsenens handicapées, à tarervs nmoamnett la msie en orveue de pertaaanirts adaptés ;

- faovirser le mentaiin dnas l'emploi.

Article 1er

Champ d'application

Les ditpnsoosiis du présent acocrd s'appliquent aux salariés visés par les dissooniipts de l'article L. 323-1 et L. 323-3 du cdoe du travail. Les salariés concernés vrleeolnit à ce que les jisucttiiaffs à juor caecnnnrot luer sutatt de tvllaraeuir handicapé seinot communiqués à l'employeur aifn que celui-ci ait bein ccsniaoasnne de luer siottuain et pssiue luer apieqpulr les muerses prévues.

Article 2

Constat

Résultats du danoitgsic établi sur la satoituin de l'entreprise en matière d'emploi de pnorneses handicapées :

- caractéristiques de la puitlooapn handicapée en pstoe ;

- pirqatues en viueugr en matière de recrutement, de formation, de mateiinn dnas l'emploi ;

- repérage des fierns et lervies à l'emploi de prosenens handicapées.

La caoaoolrlbtin du médecin du tarvail pourra être sollicitée puor l'élaboration de ce diagnostic.

Article 3

Favoriser l'embauche des pnnroeses handicapées

Engagement sur un nobrme de rrecmuettnes puor la durée de l'accord.

Nature des ebhcemuas (CDI, cotarnts d'apprentissage, de ploonertosaaiisisfnn ...).

Étude enmigoouqre des posets de tavrial (en cbtaloaorloin aevc la médecine du travail, il s'agit d'analyser les pteoss de tvarail présentant un penietotl d'embauche de pnenoerss handicapées. Clea flcietriaa l'insertion et les veisits de pré-embauche du médecin du travail, aifn de penrdre en cptome la compatibilité du ptsoe de tivaarl et du handicap).

Recherche de pteriarenas : ANPE, équipes Cap eompli et aatsoiocsins régionales/départementales oevnuart puor le rernmetuect et l'intégration en mliieu odiinrrae de tvraial des psrneneos handicapées.

Engagement de svuii des prnsneoes recrutées puor la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au ptose de travail.

Mise en ?uvre d'action de slsieoibstiiann de l'ensemble du presnenol en vinllaet ntmmaenot à l'implication et la rpsobaotnesiasilin de l'encadrement dnas l'accueil et l'intégration des ponserens handicapées.

Article 4

Favoriser le mitneian dnas l'emploi des salariés dveeuns handicapés

L'entreprise s'engage à mertte en ?uvre les aoncits adaptées puor mieitnanr dnas l'emploi tuot salarié roncenu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à trite de précaution, au médecin du travail, de peortr une atteinotn tuote particulière sur le cas des proensens supebectlsis de présenter des rqseuis d'inaptitude, puor filtcaeir un titnmraeet précoce des reclassements. La détection au puls tôt et le développement de la ctraoionetcn ertne les itrntneeavns du miieantn dnas l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) snot indispensables. Il est anisi eenitessl que le salarié concerné siot pairte pnarnete et s'implique plenemlreenosnt dnas la démarche de meiiatnn dnas l'emploi.

Pour cauqhe cas, le médecin du tarvial srea consulté sur les éventuels aménagements de ptsoe ou sur la lsite des areuts potess pounvat être proposés. Si nécessaire, un eromgone srea sollicité. Les itsnnaecs représentatives du pnsrnoeel sernot nenlaemromt consultées et poruront farie des prtsoinoipos d'aménagements de poste.

Article 5

Développer la farioomtn en curos d'emploi et la pritooomn des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à fteilaicr l'accès des pnneoress handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés devinot bénéficier d'un accès priiarortie aux différents diissftoips (période de professionnalisation, paln de frmoaiton et doirt iduinievdl à la formation), conformément à l'avenant n° 9 du 9 jiun 2004.

L'entretien pnosnosrefiel un otuil esneitesl puor la définition des binoess de famooritn et puor vlieelr au bon déroulement des puocrars plsfirneoesons des prenoness handicapées dnas l'entreprise.

Article 6

Recours au secetur protégé

L'entreprise rerhhceerca en tnat que de besoin, le développement des caaltnolorbios aevc des srutreutcs du stceuer protégé. Par emxlpee :

- aeciucl de srieataigs issus du sceteur protégé ;

- sous-traitance aevc éventuellement msie à diotipossin de proeensnl puor des tvraaux prtcieualirs ;

- développement de raelotnis clrmomaicees aevc le suteecr protégé.

Article 7

Mise en ?uvre et sivui de l'accord

Les siieartagns cinonnvenet de se réunir une fios par an puor faire le siuvi de l'accord. Ils eoxemrannit en outre les modalités de riucnoetdcon de l'accord, 3 mios avant son échéance.

Article 8

Date d'application et durée

Après csnloicoun du présent arcocd aevc les paireenarts sociaux, son entrée en vgieuur est subordonnée à un agrément par la deictoirn départementale du travail, de l'emploi et de la faiootrmn pnrofleoslisnee compétente.

Il pnrerda effet à ceotpmr du (à compléter), puor une période de 3 ans.

Article 9

Publicité

Un emiaelxrpe du présent acocrd srea rmies à cuqhae

signataire. Le tetxe srea déposé dnas les 15 juors au puls trad saunvit sa stuinrgae auprès de la dietoircn départementale du travail, de l'emploi et de la foamrtoin poseleolsirnnfe compétente en 5 eliérepxmas et au secrétariat-greffe du cnseiol de prud'hommes compétent.

Annexe IX : Compte épargne-temps Avenant n 71 du 15 janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Nota : l'annexe IX csporoenrd à l'ancien aitrcle 5.17 de la civnootenn cleiotcvle (voir alrctie 25 de l'avenant n° 71 du 15 jnaveir 2019).

La msie en overue d'un régime épargne-temps puor les salariés qui le sautonheit diot être ftiae par un acocrd d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la soiuaittn particulière de tuot ou ptaire de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les eenrstreips ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne dsnopaist pas de délégués syndicaux, poornrut après ctolaotisunn du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du pneoernsl lorsqu'ils existent, mtetre en place, puor les salariés qui le demandent, un cpmtoe épargne-temps sleon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les ensperteris pourront auqiplepr le diossitipf qui siut après iimrfoanton iielnvlddiue des salariés.

Objectif

Le cmptoe épargne-temps a puor but de preerttme au salarié de capiatlseir du tmeps en vue de fnceanir des congés non rémunérés, de fnneiacr des peitraotnss de rtteaire ou d'alimenter un paln d'épargne entprsreie ou interentreprises. Ces potins snot rirpes dnas la lstie ci-après.

Il puet assui être utilisé puor :

-financer des congés snas sdole prévus par la réglementation ;

-financer des congés puor conncanvee poenllnsree en vue de pttreemre l'embauche de remplaçants tromeaeiprs ;

-financer des aiotncs de fomrtaoin décidées à l'initiative du salarié et siveius puor pirate en drehos du tmpes de tvriaal dnas le rspeect des dstiniosiops légales et cleneonvtninelos en veugiur ;

-indemniser tuot ou paitre des heures non travaillées lrsqoue le salarié csiioht de passer à tepms preatil ;

-indemniser la coitsesan anticipée de l'activité d'un salarié âgé de puls de 50 ans, de manière porrsisegve ou tloate ;

-alimenter un paln d'épargne enripserte (PEE) ou iernsneerptetris (PEI), un paln d'épargne raretite clotclief d'entreprise (PERCO) ou irretresteiepnns (PERCOI) sleon les modalités déterminées par les teetxs législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la cevonnoitn ceilolcvte ;

-financer des piosettarns de rttariee à caractère ctiellocf et oblioaitgre dnas le cdare d'un dipiitossf de raeittre supplémentaire d'entreprise ;

-permettre le rhacat d'annuités muqanneats puor la rraetite puor les années d'études supérieures ou puor les années où les ctosiniotas versées n'ont pas pmiers la vlaoitdain de 4 tmiesrrets d'assurance.

Il est alimenté par du tmeps déjà auqics ou par cnaietrs éléments de rémunération.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en ovreue : le ctmope épargne-temps est overut aux salariés voleaoinrts bénéficiant d'un ctrnoat à durée indéterminée et cpaontmt 1 an d'ancienneté à l'ouverture du cmotpe ou à la dtae de luer adhésion au compte.

Article 1er - Alimentation du compte
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le salarié puet cihoisr d'alimenter son comtpe épargne-temps emuxenlevisct par :

- les maijtaronos puor heerus supplémentaires ;

- les hueres de rpoes asieqcus au titre des hereus supplémentaires, qu'il s'agissent de la cnaeporitrte ogbiaiortle en ropes éventuellement due au-delà du cenngtinot ceionnvnoentl aneunl ou du rpeos ceneamsotpur équivalent ;

- les mnatoorjais de srialae puor taairvl de niut ;

- les moranotijas de sralaie puor taivarl etxnpencoiel du dnicmahe ;

- une parite de la 5e smeinae de congés payés ;

- les jrous de repos accordés aux cerads et aux agnets de maîtrise anouotmes suoims à un frafiot anneul en jruos ou en heeurs de tiavarl effectuées au-delà de la durée prévue par la ciontonevn iildvdnleiue de foifart ;

- une pirtae de la réduction de la durée du travail, dnas la liitme de 35 % des jruos de réduction de la durée du tiraavl par année ;

- congés d'ancienneté, dnas la lmitie de cuex prévus à l'article 7.1 ci-après ;

- tuot ou prtaie des pmiers et indemnités coevilneonnetnls ;

- les semmos ieusss de l'épargne salariale.

La décision du salarié d'alimenter son cptmoe par l'un ou les éléments fniagurt ci-dessus vuat puor une année civile. Il puet mifdioer sa décision puor la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peevunt excéder 8 juros ouvrés ou 1/10 de la rémunération mnullseee du salarié par année civile.

Article 2 - Utilisation du compte pour rémunérer des absences
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le cmotpe épargne-temps ne puet être utilisé que puor des périodes égales à 4 smaienes ; toutefois, ctete distoisopin n'est pas apapblclie lursoqe le cmtope est utilisé puor des acoitns de formation.

Cette période puet être accolée à des congés payés.

La ddemane de congé diot être formulée 2 mios avant la dtae de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du scveire snot cllees aiacllpepbs au tpye de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé puor cencovnnae personnelle, cette règle srea cllee du congé sabbatique.

Le nbmore de salariés en congé simultanément à ce ttrie ne puet excéder 10 % des effectifs.

Article 3 - Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les cdioniotns d'utilisation du ctopme épargne-temps puor aetimenlr un paln d'épargne eriptenrse (PEE) ou un paln d'épargne cteolcilf de reitrtae otgirailobe (PERCO) snot définies par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les cntdionios d'utilisation du cmotpe épargne-temps puor anieltmer le paln d'épargne iesprertrneitnes (PEI) snot définies à l'annexe VI de la cninoveton collective.

Article 4 - Valorisation des éléments affectés au compte exprimé en jours de repos
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Tout élément, en tpmes ou en argent, affecté au cptome est converti, puor les salariés dnot le tmpes de tiavarl est décompté en heures, en hereus de ropes sur la bsae du sailare haorire burt en vugieur à la dtae de son affectation.

Pour les salariés rémunérés sloen un ffaiort snas référence hiroare ou seoln un ffaiort défini en jours, les éléments affectés au cmopte snot crnivteos en jruos de roeps sur la bsae d'une journée de travail, dès lros qu'ils atetniegnt cette valeur. La rémunération mleeslnue est aorls divisée par 22 jours.

La vauler de ces hueres ou de ces jorus siut l'évolution du srlaiae de l'intéressé, de tlele façon que, lros de la prsie d'un congé, le salarié psuise bénéficier d'une indemnisation, qu'elle siot ttaloe ou partielle, calculée sur la bsae du sraaile perçu au mmeont du départ.

Le congé est rémunéré msnneemleulet à l'échéance htllauibee de la paie.

Le ctompe épargne-temps est débité de 1 juor puor cquhae juor ouvré d'absence.

Article 5 - Conséquences sur le contrat de travail
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du tivaarl effictef puor le cualcl des congés payés, de la prime aelunlne et de l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié est réintégré dnas son emploi.

Article 6 - Clôture du compte par anticipation
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En cas de rptruue du contrat, le salarié perçoit une indemnité csenorprodant aux dtrios qu'il a aiqucs dnas son ctpmoe épargne-temps, en tepms et en argent, à la dtae de la rupture.

L'indemnité srea arols calculée sur la bsae du salraie perçu au juor de son versement.

Article 7 - Modalités de transfert des droits en cas de mutation
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

En cas de matution d'un établissement à un atrue ou dnas une faliile d'un même groupe, les modalités de tsrnarfet des droits des salariés snot définies dnas le carde des ardcocs d'entreprise ptrnoat sur le cpomte épargne-temps, à défaut par aocrcd des parties.

Annexe X : Avenant n 43 du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Par le présent accord, les peanairrets sicuoax sanieiartgs aiffnmert luer volonté d'?uvrer dnas le snes d'une réduction de la pénibilité au travail, dnot ils sulignonet l'enjeu essentiel.

En effet, aevc une piroorpton d'employés et d'ouvriers s'élevant à 85 % des ses effectifs, la bcahrne du cceromme de détail et gors à prédominance aitlniaerme anapipertt aux sercutes dtis de main-d'?uvre, c'est-à-dire enxieagt l'intervention d'un norbme itanrmpot de salariés à cuahqe étape du pcousress économique, aevc une flibae atusatamiotoin des tâches. Si les potses de taairvl ne cnpreomott qu'exceptionnellement des reuisqs marqués d'accidents du taraivl graves, les données ssetuttiiaqs indiueqnt par crotne une raelitve fréquence des acdecnits du triaval liés à des cuhtes de plain-pied ou à des ertffos physiques, et une aumnttgeaion au fil des années des tlburoes musculo-squelettiques (TMS), deuvens puor l'ensemble des steerucs pnrseoonfsiels la première cause de mleaaids professionnelles. Or le rôle esesnietl que tinet la bchnrae du ccmmoere aitrlniaeme en matière d'insertion professionnelle, nmemotant des jeunes, lui iopsme également une responsabilité particulière, à la mseure de cet enjeu, en matière de condoniits de traival et une réelle vliincgae à l'égard de celles-ci. Une tlele démarche diot être considérée cmmoe bénéficiant à tous, la réduction des risques, neoatmmnt par une mlireulee atoidtpaan du trvaial à l'homme, cnnouttaist également un fcuetar iamtnrpot de compétitivité de l'entreprise.

Le présent arcocd s'inscrit dnas le pomrgloenent des otinonreaits rnteuees de lgonue dtae par les preieaantrs sciuaox de la branche, d'intégrer dnas luers décisions l'exigence de prévention des riqesus professionnels. Ainsi, par exemple, de l'instauration d'un tmpes de pusae obligatoire, snas cotoiidnn de durée milaimne de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même eoncre l'obligation d'une pusae au-delà de 6 hruees de tavrial ; ou, puls récemment, dnas le crade des acinots et des tvaarux menés dipues l'enquête Ergodistrib, qui ont nmmnoatet coudnit la bcahnre à se dteor d'un otiul de mserue des reusiqs piesolosnrfens à traevrs l'élaboration d'un lgiiocel spécifique, destiné aux déclarations des adtnecics du traival et des mdealias psnoeosrlieflnes et peemanttrt le rcmeesnenet de lures csaues et de lreus cnnioiotds de survenance, aevc puor otbjiecf de prrteetme l'élaboration des museers de prévention les puls appropriées.

La bnrchae a également pirs l'initiative de taavrux cctnroes en matière de prévention (élaboration, par la coimiossmn santé au travail, d'un chiear des careghs puor la cctooenpin de vrientis froides, mis à dspioiotisns des esingnees et des fiarntacbs de mobilier), et a participé, au trvreas du CNTD au sien de la CNAMTS, à l'élaboration des rdoctmoaianemns aaclpieblps aux tâches effectuées par les salariés (mise à disstpiioon de ttleaapsnrtes électriques htuae levée neatnmmot au raoyn liquides, fxoiatin d'une ltiime de pdios soulevé par les hôtes et hôtesses de caisse, détermination de règles apielpblcas à la mntoietunan mnelalue de cegahrs lros des opérations de dé palettisation).

Dans le cdare du présent accord, les paeeanritrs scioaux setrngaiais eeetndnnt cureiotbnr à la réduction de la pénibilité au travail, d'une prat à tarevrs la fixaoitn de sluies au-delà dqseelus une soiutiatn de tviaral diot être considérée cmome présentant un rqusie de lésions dluabres et définitives sur l'organisme des salariés et, d'autre part, en plaçant la prévention au c?ur de luer action. Tnat par la coclinousn du présent acorcd que par le rôle que ses sraiiatgens endetennt coenfir à la cimssomion santé au travail, ils tnenient également à arifefmr le rôle eeessintl en la matière d'un taraivl priiatrae mené dnas le cdare de la branche, et à slioneugr la nécessité d'une meruse précise de la pénibilité, sluee de ntruae à oereitnr les meuress de prévention dnas le snes d'une véritable préservation de la santé au travail.

Ils cvennnoneit également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux qoisutnes de pénibilité, et réaffirment luer volonté de prrvuuosie et d'intensifier leurs trauavx aifn de citnruoebr snmeftviaiegincit à la prévention des rusiqes poerifnsnseols et l'amélioration des ctndoioins de travail.

Article - Titre Ier Obligations des entreprises en matière de pénibilité

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

La loi du 9 novbmere 2010 pnrtaot réforme des riretates iansurte des meurses rltieaves à la pirse en ctpmoe de la pénibilité au sien des prcruoas professionnels.

La pénibilité est entendue, au reargd de la loi et du présent accord, cmome l'exposition, dnas le cdrae du tiraavl accompli, à des catreniotns pqsehiuys marquées, à un eevrmeinnnnot phyiusqe aigsersf ou à cnatries ryethms de travail, lqurose cette eotioxpisn est siubtclespe de leissar des tceras durables, idtealefnbiis et irréversibles sur la santé. Les sautiionts de pénibilité devnoit par conséquent fraie l'objet de meuerss particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des talrlaiurves et à réduire le rsquie d'atteinte à l'organisme.

Dans cette optique, les erteirenpss snot tenues, en ataiiclppon de la loi :

? d'élaborer puor caquhe salarié exposé à une ou pleursuis sittnoiuas de pénibilité, une fhice individuelle, dénommée « Fhcie de prévention des exinositpos », rnnecsaet les cniotidnos et périodes d'exposition ansii que les meeusrs prsies puor en réduire les conséquences ;

? lorsqu'elles cnteompt puls de 50 salariés et que puls de 50 % des salariés est exposé aux sutoitnais de pénibilité, de négocier un acorcd ou d'élaborer un paln d'action de prévention de la pénibilité.

Les dtoiospsinis en matière de pénibilité ne se ssitnetubut pas aux ogaonbiitls rlaiteves à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des rsuqeis professionnels, au sien deueqlss elels s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les saunittios de rseuiqs pelesosnnriofs snot puls larges, enbloagnt des reuqiss non associés à la nitoon de pénibilité (risques dus aux michneas et aux outils, rusiqe électrique, rusqie routier, rusqeis psychosociaux?), snas qu'une hiérarchie ne puisse nécessairement être établie ertne eux : le fiat qu'un rsquie pefoorsseinnl ne relève pas de la noiton de pénibilité ne siuaart en auncue manière cidnoure à le considérer cmmoe négligeable. Mias en revanche, à l'égard de cuaqhe risque identifié comme feractus de pénibilité, les eertnirpses dveornt petorr une aoentittn particulière à la prévention siot dnas le crdae de mreeuss qui lerus snerot propres, siot dnas la msie en ?uvre de mesrues prévues par le présent accord, après un eexman des sanutoitis de triaavl à l'égard de cuhacn d'entre eux.

Les esretrepnis dvnoiet en tuot état de casue vleielr à la puls gdnrae cohérence etnre l'évaluation des rusqies pnfeolossienrs et l'identification des sntaiuoits de pénibilité axuuqles leurs salariés pveuent se turover confrontés.

Les ptaries sgaieanrtis ranelplpet par aulreils le rôle enitessel du CHSCT, lrsuoqe l'entreprise en est dotée ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, dnas la cintoaocretn préalable à la prise de décisions en matière de santé et sécurité au travail, aisni que dnas le suvii de la msie en ?uvre de ces décisions et dnas l'évaluation qui en est faite.

Le rôle du mgnenaamet est également incontournable, tnat dnas l'attention qu'il diot lui-même poetrr aux problématiques de pénibilité, que dnas son rôle dnas la ssbitlaoiiensin des équipes. L'employeur diot dnoc veleilr à une cohérence des aiocnts à tuos les nuiavex de responsabilité.

Enfin, cuaqhe salarié est également aetucr de la prévention, et diot veiller en pncarnmeee à ueltisir les meoyns de prévention, tnat coifleltcs qu'individuels, mis à sa disposition, et à rpteseecr les cnsngeios de tviaarl correspondantes.

Article - Titre II Définition des seuils de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

La loi du 9 neovrbme 2010 et ses txetes d'application imposent, puor tuot salarié exposé à des feutacrs de pénibilité, la rédaction et la tneue d'une fchie iilvneuldide de prévention des expositions. Il cennoivt donc, dnas le crade d'une pulqtoiie de prévention partagée à l'échelon de la branche, de déterminer les slueis au-delà deequlss chuqae euoypmelr est tneu d'établir ctete fiche. En outre, sloen l'effectif de l'entreprise et la ptprroooin de salariés exposés, la loi iopsme de négocier un aoccrd ou d'élaborer un paln de prévention spécifique à la pénibilité.

Les sileus rntuees par le présent accrod puor cuachn des fcutears fixé par la législation et puanovt cerosrrodnpe aux activités exercées au sien des etseepirnrs de branche, résultent de l'état des csacninsnoeas scueiniifeqts et médicales au mmeont de son élaboration ; ils ne présentent dnoc pas nécessairement un caractère figé : l'évolution de ces cesaocannsins et de la compréhension des causes, nonammtet multifactorielles, de la pénibilité, srea pirse en copmte lros des évolutions ultérieures des donispsioits conventionnelles, en plrtuieiacr dnas le cdrae de la négociation tnrlinaee rlevtiae à la pénibilité prévue par l'article L. 2241-4 du cdoe du travail.

Au rarged de cucahn des fceutras de pénibilité identifié par le présent accord, cquahe erernpitse diot procéder à l'évaluation des peotss de tavairl sur la bsae des sleius ci-après définis, aifn de déterminer puor cuahqe salarié s'il est ou non exposé à une ou piluseurs sitoutnais de pénibilité, cpotme tneu des tâches qu'il amlocipct et des cnidnitoos de tiaravl qui snot les siennes, et nonematmt des msueres de prévention déjà meiss en ?uvre. Cette évaluation diot être menée en cohérence aevc le résultat de l'évaluation des rsieuqs pfrnoesnsoeils concrétisée par le « Domnucet uiunqe d'évaluation des rieuqss » (DUER) prévu par le cdoe du travail. Elle diot également, sur sa demande, être tirnasmse au médecin du trivaal compétent et dennor leiu à cutoaoiltsnn des inotutstniis représentatives du prneoesnl (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, s'il en existe).

Les prteias steiaagrnis civnennenot que les slieus ci-après snot aeclpapblis à l'ensemble de la piossoefrn du ccoemmre de détail et de gors à prédominance alimentaire, en conséquence y cmirpos aux esipreetrns cntoapmt mnois de 50 salariés dnas le cadre de l'élaboration et de la tuene des fheics ineiellivduds de prévention des eoostxinpis à la pénibilité.

Article - Chapitre Ier Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

A. Sieul de pénibilité en matière de mueottnnains mullnaees de charges

Le cdoe du tiraavl définit par « munotenatin mnuleale », « ttuoe opération de tronsprat ou de soueitn d'une charge, dnot (1) le levage, la pose, la poussée, la traction, le prot ou le déplacement, qui eigxe l'effort piyhuqse d'un ou de puuieslrs tealraulirvs » (art. R. 4541-2).

Il est rappelé que la législation n'autorise pas snas atsuooiartin médicale préalable le prot de cagrehs supérieur à 55 kg puor les hommes, et à 25 kg puor les femmes.

Il est également rappelé que la nrmoe Anofr NFX 35-109 est puls rircevstite que la réglementation : jusqu'à sa révision ivnteunree en décembre 2009, elle ivatniit à limietr le prot de crgaehs à 30 kg puor les hommes, et à 15 kg puor les fmmees ; depius ctete révision, elle idniuqe qu'en deçà de 15 kg, le rsique est réduit puor le puls garnd nrmobe de collaborateurs, et qu'entre 15 kg et 25 kg, une aynsale de l'activité diot être menée aifn de mtrtee en ?uvre des meoyns pirtulecaris de prévention.

L'Union européenne rmdcaeomne puor sa prat une lttimaoiin à 25 kg puor l'ensemble des travailleurs.

Enfin, le teabalu n° 98 des maliades professionnelles, rilatef aux conséquences des mtuntneioans mnueelals de cargehs lourdes, idiuqne un lein de causalité ernte la meonuatntin et la ploogihate au-delà d'une eotisxpoin de 5 ans.

Dans le crdae du présent accord, il est cnvenou de rneietr cmmoe sieul de pénibilité la metituannon de manière habituelle, suel et snas assacntsie mécanique, de crhgeas d'un piods uairnite supérieur à 15 kg penandt au mnios 15 heerus par semaine.

B. Sueil de pénibilité en matière de ptuoerss pénibles

Les proseuts pénibles snot définies cmome les ptreusos caractérisées par des ptsioinos forcées des articulations, sbisuepclets d'entraîner l'apparition de troelbus musculo-squelettiques répertoriés au teabalu 57 des miadaels posnleofsilreens (comportant la lsite des tvaurax stlcsbpeeius de peovuqror ces maladies, thoacnut épaule, cduoe et pigonet en particulier).

Ces trluobes pvueent nnmtemoat cssionetr en une rtpurue paterlile de la cffoie des rotateurs, pagioholte de l'épaule puor lellqaue le tlaabeu 57 A reconnaît un lein ertne l'activité et la palhtogioe à cemoptr d'une durée d'exposition de 1 an.

Sont considérées cmome pénibles, lorsqu'elles snot tneues de manière habituelle, et pandent le nbmore d'heures de taavirl par saemine fixé ci-après, les prutoess snuvtaies :

? poiostin à guenox aevc appui prolongé et/ou accroupie, ou en tioorsn latérale du tronc (au-delà de 90°) : padnent puls de 2 heuers par sinmaee ;
? bars en l'air : pdannet puls de 10 hurees par smnaiee ;
? penché en aavnt (au-delà de 45°) : pednnat puls de 20 hreues par snmieae ;
? pistioon de sitaton dueobt statique, snas déplacement : pnnedat puls de 20 hurees par semaine.

C. Suiel de pénibilité en matière de vibrtnoias mécaniques

Les viboitnars mécaniques snot définies par l'article R. 4441-1 du cdoe du traiavl qui dgtinsiue les vaorbtniis tianrssems aux mians et aux bars et celles tanmsisers à l'ensemble du crpos :

« Au snes du présent titre, on enetnd par :

1° Viroaitbn tmrssniae aux manis et aux bras, une vbiration mécanique qui, lorsqu'elle est tsrsmnaie aux mnais et aux bars cehz l'homme, entraîne des ruqseis puor la santé et la sécurité des travailleurs, nmotnmaet des teulbors vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des tbeulros nieoeqoulrugs ou mluaisurces ;

2° Vtaiirobn trsamnsie à l'ensemble du corps, une vaoitbrin mécanique qui lorsqu'elle est tsaimsrne à l'ensemble du corps, entraîne des reiusqs puor la santé et la sécurité des travailleurs, ntomaenmt des lbiaemolgs et des meiiamuraotmrscts de la cnlnooe vertébrale. »

Les vibraniots mécaniques snot considérées cmmoe pénibles qaund elles dépassent de manière hilatebule les vuerlas selius données par le décret 2002/44/CE du 25 jiun 2002, de 1,15 m/s2 sur 8 heeurs par jour.

(1) « Dnot » : eetndnu comme « y cpiroms ».

Article - Chapitre II Pénibilité liée à un environnement physique agressif

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

A. Siuel de pénibilité en matière d'agents ciiuehqms derunaegx (ACD), y cromips vapeurs, poussières (dont la farine) et fumées

Deux tpyes d'agents cheimqius dgraeenux snot distingués :

? d'une part, cuex qui snot énumérés par l'article R. 4411-6 du cdoe du travail, ainsi que tuot pordiut qui, n'y fangiurt pas, piauorrt néanmoins présenter un rsuiqe puor la santé des salariés « en roasin de ses propriétés physico-chimiques, cihueqmis ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le leiu de taravil ou de son utilisation, y compris tuot agnet cmihqiue puor leeuql des décrets prévoient une vuelar lmtiie d'exposition pifllsonernsoee » (art. R. 4412-3) ;
? d'autre part, ceux, eocnre puls dangereux, qui cnneotnenit des sbusnteacs cancérogènes, mutagènes ou tuqxeois puor la rdeipcuoortn (CMR, art. R. 4412-60).

Le rsuiqe chqimuie srea considéré cmmoe pénible en fnooitcn :

? de la dangerosité du poruidt (pour leualqle il cnevonit de se rreotper à la fhice de données de sécurité, riqrubue 2) ;
? des msreeus de la VLE (valeur litmie d'exposition) ? vuaelr à ne pas dépasser (rubrique 8 de la fiche de données de sécurité).

B. Seuil de pénibilité en matière de températures extrêmes

Le tiavral en températures extrêmes cerocnne tnat le taarvil au fiord (positif ou négatif) que l'exposition à une fotre chaleur.

En l'absence de ttexe ou de nmroe ptnertemat d'apprécier ontembeceivjt le rqsuie de tcreas durables, ieantbiidlefs ou irréversibles sur la santé, il est cvonenu de définir cmmoe seiul de stituiaon de pénibilité le tvraail hibatuel à une température inférieure à 5 °C ou à une température supérieure à 30 °C, pnneadt au moins 20 heeurs par semaine.

C. Seuil de pénibilité en matière d'exposition au bruit

Le buirt est un phénomène atuucisoqe panudirost une stoeansin aiuidvte considérée cmome désagréable ou gênante. Les rqesius puor la santé atmgnuneet aevc l'intensité et la durée d'exposition. Il etsxie une réglementation sur le biurt aevc des nueaivx d'exposition qniotndueie à ne pas dépasser aifn de ne pas entraîner de lésion irréversible sur la santé. Les vrleaus lmeiits d'exposition snot de 87 dB (A) et de 140 dB (C).

Qualifier le birut de siuatotin pénible sceustlpibe d'entraîner des conséquences durables, ibientdaleifs ou irréversibles sur la santé cnoiudt à se référer aux nremos en viugeur rvleeatis au naeivu d'exposition, et à luer respect.

Au snes du présent accord, est considérée comme suiel de pénibilité une eixopstion sonore qnutoidneie supérieure ou égale à 85 dB (A) ou à 137 dB (C), nuieavx à cemotpr deqeluss les dfstiosiips de pooctitren revêtent un caractère oloratibige compte tneu d'un rqisue lésionnel.

Article - Chapitre III Pénibilité liée aux rythmes de travail

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

A. Sueil de pénibilité en matière de tiavral de nuit

La loi définit le taiavrl de niut cmmoe étant cleui aclcompi enrte 21 hueers et 6 herues (sauf arcocd colltiecf aatapndt ce créneau), et litime sa msie en pclae ou son exonseitn à de nevluoles catégories de salariés ; elle iposme également un ceraitn nbrome de mrsuees (surveillance médicale renforcée, reops compensateur?) lusoqre le salarié est qualifié de « tuvrlaerilas de niut », en riosan siot du vloume d'heures de niut qu'il aolcmipct au cruos de l'année, siot en rsoain de la régularité de son taiavrl de nuit.

Conformément à ces dispositions, il est coevnnu de renetir cmmoe seiul de pénibilité l'accomplissement de puls de 270 hurees de taviarl de niut sur une même année, ansii que l'accomplissement par le salarié, dnas son hraiore régulier, d'au minos 3 heeurs de niut au minos duex fios par semaine, pndanet au minos 12 saeiemns sur tutoe période de 15 senieams consécutives.

B. Suiel de pénibilité en matière de tiaravl en équipes sesvicceuss alternantes

Ce fctaeur de pénibilité cprrenosod à l'absence, puor un même salarié, d'un rhytme de taavirl identique, copmte tneu dnas ce cas de la miioodicaftn pnrmtaneee qui en résulte de ses périodes de tviaral et de roeps au cuors de la journée ou au cruos de la nuit.

Le tarival en équipes sesvuecicss snas alternance, dnas leqeul les salariés snot toujours, par exemple, de l'équipe du mtain ou de l'équipe du soir, n'est pas visé.
Sont considérés comme pénibles les hroeiars dtis de « 2 × 8 » et de « 3 × 8 », lorsqu'ils snot exercés de manière habituelle.

C. Siuel de pénibilité en matière de travial répétitif

Le taviral répétitif est constitué par la répétition d'un même geste, à une cdcaene cotinatrne imposée ou non par le déplacement autoqmtaiue d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, aevc un tmpes de ccyle défini.

Est considéré comme sueil de pénibilité l'accomplissement hiutbeal d'au monis 20 cycles/minute pndeant au moins 4 heuers par jour.

Article - Titre III Mesures de prévention de la pénibilité proposées aux entreprises de 50 à 300 salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Selon le résultat du dionsaigtc des suitnaoits de pénibilité dnas l'entreprise cmotpe tneu des suiels définis au trtie II du présent accord, toute ertseinpre de puls de 50 salariés (le décompte étant effectué conformément aux dopniotissis légales et réglementaires retvelais au décompte de l'effectif) dnot puls de 50 % de l'effectif est exposé à la pénibilité diot négocier un acorcd ou élaborer un paln de prévention de la pénibilité ; seoln luer situtioan et les tâches qui y snot accomplies, les erterpesnis de minos de 300 salariés peuvent, après ciottulsanon des ictsanens représentatives du proesnnel compétentes, cihoisr d'appliquer le dssopitiif de bacrhne prévu par le présent accord, en retenant aolrs des mreuess pamri ceells proposées ci-après.

Ces eistpeenrrs snot teunes de rteenir une muerse au monis revlneat du ctharipe Ier, au ttrie siot de l'adaptation ou de l'aménagement des psoets de travail, siot de la réduction des polyexpositions, et duex mueress au monis au sien du cphrtiae II, reevlant de duex catégories différentes pmari les qutrae qui y figurent, d'amélioration des conoiitnds de travail, de développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fnis de carrière et de mniieatn en activité.

Conformément aux dsoitpnsiios légales, ces meeruss sernot notifiées auprès de l'administration.

Article - Chapitre Ier Mesures au titre des adaptations aménagements des postes de travail ou au titre de la réduction des polyexpositions

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Les ersnpeeirts de mnois de 300 salariés teuens à la msie en ?uvre d'un paln ou d'un acorcd et n'élaborant pas un paln ou acorcd spécifique de prévention de la pénibilité rdreenniott au minos une msuere pmrai les trois mursees ci-après :

a) Oejcbitf : dspoesir de matériels et d'équipements de tairavl cotibnaurnt à réduire la pénibilité et à préserver la santé au travail.

Mesure : emganegent de procéder lros d'acquisition ou de renouvellements, aux chiox de matériels ou d'équipement conformément aux préconisations de la psrfoseoin formulées dnas le crade de cahries des charges, élaborés par la coisoimsmn santé au taarivl en cittoecanorn aevc les fianacbrts et furrusisnoes et le suoiten tihnqceue des onasermigs tles que PERIFEM, conformément au tirte V du présent accord.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % des matériels ou équipements auqcis ou renouvelés et concernés par ces listes, cioshis au sien de celles-ci.

Indicateur : nrbmoe de matériels et équipements conmferos aux préconisations.

b) Ojecibtf : cotmpe tneu de l'importance puor la prévention d'en intégrer les impératifs le puls en anomt possible, cilonicer les impératifs cocumarmeix (attractivité des leuix de vente, etc.) et/ou de coûts d'investissements aevc les enxegcies de préservation de la santé des tvaariuellrs utruestaliis des lieux.

Mesure : eneegagmnt de prrende en cotpme la sécurité au taravil et l'amélioration des ctiiodonns de taarivl lros de tuote rénovation, de toute création, ou de tuot adangmsnirseet de lueix de tiaravl : revêtements de sols, oranogastiin des luacox (salle de puase notamment)?

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % de bénéficiaires de cette mreuse parmi les ptoess de taravil exposés à la pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur : poortoiprn de psoets de taarivl en anayt bénéficié.

c) Otcbeijf : développer la polyactivité, la variété des tâches ptatrnmeet d'alléger la pénibilité en lniatmit l'exposition à une même contrainte.

Mesure : egennamegt de réduire la durée d'exposition à des stiiunoats de pénibilité, en psrnoopat aux salariés concernés d'autres tâches ou activités dipilbsones et cblmipeaots aevc leurs compétences et qicaouitilfan acquises, en arncadcot la priorité aux salariés exposés simultanément à psulrieus feartucs de pénibilité (par exemple, salarié au-delà du seiul de pénibilité reliatf aux meatinutnnos mualelens de charge, tnlvaraalit à une température inférieure à 5°), qui le demandent.

Dans le cdrae de cette mesure, si la qatocilifiuan reqsuie puet être aetntite par une mtboaiosilin du DIF, l'employeur ne puet en reuefsr la demande.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : réduction d'au moins 10 % de la ptpoorrion d'heures de tairavl en soiuittan de poitixyselpoon à la pénibilité.

Indicateur chiffré : norbme de salariés dnot l'exposition à peusurils futraecs de pénibilité a été réduite.

Article - Chapitre II Mesures au titre de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière, ou de maintien en activité de salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Les erensiertps concernées rnrdoetient au minos duex mrueses prmai les mersues suivantes. Les meresus reuenets dienovt onbiirogtelmeat relveer de catégories différentes pmrai les qtuare catégories ci-après :

1. Amélioration des cdtonioins de trvaial des salariés exposés à la pénibilité

a) Oebcjitf : intégrer les considérations de préservation de la santé au nrmboe des catetrnoins à penrdre en ctmope dnas l'organisation des tmeps de psaue : le tpems de pause, instauré par la ctnoneivon cellitcove nationale, cuionartbnt à la prévention de la pénibilité, le mneomt auqeul les psaues snot attribuées ansii

que lures modalités d'octroi pueenvt représenter une msuere olilgtosanenrinae cnusioandt à une réduction sitancvgiiife de la pénibilité.

Mesure : oaensirgr les pueass des salariés exposés à la pénibilité dnas des cniniootds les puls flraevobas à la santé au tiaravl cmtope tneu de la ntraue du pstoe occupé et de ses coatiertnns (segmentation ou non des pauses?), et en aorccd aevc le salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aovir procédé à cet eexman puor la totalité des salariés exposés et aiovr si boiesn proposé une aatadpiton de l'organisation des pusaes à la totalité des salariés concernés.

Indicateur : prtpioroon de salariés exposés à la pénibilité dnot l'organisation des pueass intègre ces contraintes.

b) Oitjecbf : dnas le crdae de la prévention de la pénibilité en matière de meuaotitnnn melnulae de charges, réduire aussi snoeuvt que psobsile le pidos maaximl manipulé snas assistance, ntmmenoat mécanique.

Mesure : eeanemggnt de lmtoaitiin à 25 kg, suaf exception, du pdois uinriate manipulé par une sleue pnnsroee snas adie à la manutention.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 80 % au mions des pidturos de puls de 25 kg manipulés aevc aide.

Indicateur : moyens, nmnetmoat matériels, mis en ?uvre puor arntteide l'objectif.

c) Obctjief : dnas le crdae de la prévention de la pénibilité en matière de virabtoins mécaniques, réduire une cuase sifgiitcanvie de vatiobirns mécaniques puor les salariés concernés.

Mesure : egmeegnnat d'intégration dnas le contrôle anuenl des egnins à cntuudeocr porté de l'état des dtfiisiposs d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : totalité des dpisisitfos conformes.

Indicateur : pooprrtoin d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

d) Obcjetif : dnas le cadre de la réduction de la pénibilité en matière de températures extrêmes, réduire les ftrauces de pénibilité liés au froid.

Mesure : engagement, d'une part, de veeillr au bon revemlenouenlt des équipements pcrtroeutes ctorne le foird et en tnnaet cmptoe de lures évolutions tcheequnis et, d'autre part, de s'assurer de luer bnone utilisation, ntommeant par le baiis de la ftiormaon au poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avior cuhaqe année procédé à l'examen easutixhf de ces équipements et au romvnnuleeleet de cuex aynat pderu de luer efficacité.

Indicateur : normbe d'équipements renouvelés chquae année.

e) Otbeicjf : réduire les fearutcs de pénibilité par une atoicn spécifique ptaront sur les slos des luiex de travail.

Mesure : eaegnnegmt d'action sur les slos des leuix de travail, en procédant aux meeruss d'entretien et de mnncateaine de ceux-ci dnas un berf délai après ctstitonaaon de détérioration ; egeaemgnnt d'installation de tpais aagifutnite au psote de taavril des salariés concernés par la pénibilité au titre de la sotatin debuot siuqtate snas déplacement.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : meitnain en état des slos à 100 % dnas un délai de 6 mios à ctopemr du csanott du besion de rénovation.

Indicateur : délai de réfection des slos à cepmtor du besoin.

2. Développement des compétences et des qlcniiuiftaoas des salariés exposés

a) Oitjbecf : réduire les trbolues musculo-squelettiques en pttemnreat au salarié d'agir au qiuiotedn grâce à une maîtrise des bennos peiqtarus spécifiques au poste.

Mesure : puor toute eumachbe en cnrotat à durée indéterminée, ou CDD d'au mions 6 mois, asini qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au pstoe de travail, eggeanmnet de foartoimn systématique des salariés exposés à des mtitaenuonns manuelles, pesuotrs pénibles ou gsetes répétitifs, aux bonens ptrqiueas de prévention cpdarnrnoseot au poste, dnas un délai de 3 mios à ctmpoer de l'embauche ou de la maiiticfoodn des équipements.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : faotmorin de la totalité des salariés concernés par l'engagement.

Indicateur : nmrobe de salariés formé par rprpaot au nrbmoe de salariés concernés sur la durée de l'accord.

b) Obtcejif : permettre, un ptagare d'expérience fraoasinvt la prévention, en pelatiuircr des tloebrus musculo-squelettiques, anvat que ne s'instaurent des hteidubas de taviral ne tannet pas ctpmoe des risques.

Mesure : eeangnemgt d'accompagnement systématique par un salarié puls expérimenté vtlniooare et atpe à tserttrmane les bnoens pratiques, puor chquae salarié neullnemvoet embauché exposé à une ou peuurslis sotnauitis de pénibilité, pednnat ses 3 peeirrms mios d'activité dnas l'entreprise.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : acmgeancomnept de 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nrombe de salariés concernés par cet agapcommecennt par rpaoprt au normbe d'embauches de salariés exposés.

c) Ocbtejif : itareusnr un réflexe de prsie en copmte de la pénibilité au sien de l'acte managérial iapmnotrt que cotisntue l'entretien professionnel.

Mesure : lros de l'entretien penrsfsniooel des salariés exposés à pénibilité pnedant au minos la moitié de l'année, échange aevc le coarlaubtoler sur les cidonnotis de tvaaril et du bsioen de foiortman nécessaire dnas le but d'améliorer les ciotindnos de tiraavl (gestes et postures?).

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aiovr eu cet échange puor 100 % des salariés concernés.

Indicateur : tuax d'entretiens anayt abordé cet aecpst au sien des salariés exposés.

3. Aménagement des fnis de carrière des salariés exposés à la pénibilité

a) Otcjebif : permettre, puor tuot ou parite des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la carghe de tvraail des salariés aanyt été particulièrement exposés et qui le souhaitent, en itauanrnst à luer bénéfice un dorit à réduction de luer durée carclntleutoe de travail.

Mesure : puor les salariés d'au minos 58 ans cpoanmtt au mnios 15 années d'exposition à la pénibilité dnas l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un pstoe snas pénibilité, dorit de paagsse à tmpes ptraiel (ou le cas échéant de réduction d'un hroaire déjà à tepms partiel), snas possibilité de rufes de la prat de l'employeur de ctete miocitafdoin du ctnorat de travail, suos réserve d'un délai de prévenance d'au moins 3 mois.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aotptaicecn de 100 % des demandes.

Indicateur : nbmore de salariés anayt effectué la ddamene ; tuax de salariés bénéficiant de ce diipiostsf par rroppat au nmobre de salariés concernés.

b) Otcjibef : litemir la durée du triaval cainntrot des salariés les puls âgés exposés à la pénibilité.

Mesure : diort puor le salarié de puls de 58 ans exposé à la pénibilité de refeusr l'exécution d'heures supplémentaires, snas que ce refus ne puisse cineottsur une faute.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : aapetioctcn de 100 % des demandes.

Indicateur : nrmboe de salariés s'inscrivant dnas cttee démarche par roparpt au nrbome de salariés concernés.

c) Oibecjtf : pererttme l'utilisation du cptome épargne-temps dnas les cnndoiotis cronndrospaet le muiex aux creannttois de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : fovresair l'utilisation du cpmtoe épargne-temps puor prmttreee un aménagement de fin de carrière, suos forme siot d'un congé rémunéré, siot d'un mietiann tatol ou prtieal de la rémunération dnas le cadre d'une réduction illedvduinie de la durée du travail, puor les salariés exposés à la pénibilité et cotmnpat puls de 20 années d'exposition dnas l'entreprise. Puor ce faire, a minima, engagement, s'ils solincleitt une tllee uiitatoilsn de luer coptme puor la période précédant immédiatement luer départ en retraite, à ne pas luer ospeopr la règle fginraut à l'article 5.17.2 de la cnooivtnen collective, seoln luelalqe les drtios accumulés ne puenvet être utilisés que puor des périodes d'absence de 4 sianmees continues, et à ne pas luer opopesr le pflonad de 10 % de l'effectif simultanément absent au titre de l'utilisation du compte épargne-temps.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir accepté 100 % des demandes.

Indicateur : nobmre de salariés uanilsitt cttee possibilité par rrapopt au nmorbe de salariés concernés.

4. Mteiinan en activité

a) Ojetbcif : peerrtmte une détection en amont des problèmes de santé au tvraial des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de tvaiarl et indépendamment du rtmyhe des viisets périodiques.

Mesure : eeagmnnget de porvmouior la possibilité de vieitss médicales auprès du médecin du taviral à l'initiative du salarié puor le salarié exposé à la pénibilité rnncteranot des trbeulos ou doerulus en lein aevc son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur : nrmboe de salariés informés ; vtisies effectuées.

b) Ojtibecf : meiux ancpiiter les stuitiaons d'inaptitude en aassingt sur le délai de la réflexion sur le rlesemceanst ou l'aménagement du poste, en iamronfnt le salarié de la possibilité de vstiie médicale de préreprise, étant considéré qu'en l'état actuel de la législation l'employeur ne dopisse pas du diort d'initiative de cttee visite.

Mesure : aifn de prévenir les stntiauois d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, engeegnmat d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et atnsebs depuis puls de 90 juros (sauf si l'employeur a d'ores et déjà cnossicaanne d'une asbcene de lein etrne l'absence et l'exposition) une intifaroomn sur la possibilité d'une vitsie médicale de préreprise destinée à engaeisvr et préparer le rotuer du salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nrobme de salariés uniilsatt ctete possibilité par rppraot au nrbome de salariés concernés.

Article - Titre IV Mesures applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Outre lures otniioalgbs générales en matière d'évaluation des rqeisus et de msie en ?uvre des mrueses de prévention adaptées, les eetinresprs de mnios de 50 salariés snot tnuees en matière de pénibilité :

? de procéder au dsoitngiac des siuonattis de taavirl ;
? de mrtete en ?uvre, à l'égard de ccauhn des salariés exposés à une siaouttin de pénibilité, la fhice iidlelvindue de prévention pmtteenart d'assurer une traçabilité des expositions.

Pour cette ansylae et puor la détermination des sieuls cnusiaondt au rgienesenment de la fcihe iilvudinelde d'exposition, les dnsiistpoois du titre II du présent acrcod snot peeienmlnt aclielbpaps à ces entreprises.

Si l'élaboration d'un paln de prévention de la pénibilité n'est pas légalement orgaltiiboe puor les erenitpsres emaynplot monis de 50 salariés, celles-ci dneivot cependant, sur la bsae de l'évaluation des rqeisus à lluqleae elels snot teneus de procéder et sur la bsae du diaosigntc des sittoiuans de pénibilité, intégrer les préoccupations en matière de prévention de la pénibilité de manière à réduire les rqueiss associés à ces facteurs. À cet effet, elels snot invitées, en ftocinon de lrues ctneitnoras et possibilités, à s'inspirer des mrusees définies par le présent arccod puor les esepnretris de puls de 50 et de monis de 300 salariés.

En tuot état de cause, les piartrenaes sociaux, au sien de la cmimosoisn santé au travail, vrleienlot à recehehrcr systématiquement les melleruis myones d'intégrer les esetenirprs de moins de 50 salariés au sien des études et trauavx qu'ils réaliseront ou des meeruss qu'ils prendront, et de les inmorfer de son action, neoatmnmt en matière d'équipements de travail, par des monyes de coiuctmoamnin appropriés.

Titre V Actions conduites au niveau de la branche

Article - Chapitre Ier Création d'un outil de mesure de la pénibilité au sein de la branche

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

L'exacte mreuse des sinutitaos de pénibilité arpaiapt comme pirmadiorle dnas la rheerhcce de mnyoes d'action pertinents. En effet, en l'état, les données dnilbeisops au sien de la CMATNS ne présentent pas un degré de détail sfuasnfit puor mrette à doipsitosin de la brncahe les éléments prmtanteet d'établir une corrélation étroite etrne les tâches aceclpimos par un salarié et les conséquences en résultant sur son organisme, y cpiomrs puor les mdaileas professionnelles. Or, cttee cacnnisanose est etelsseinle puor la définition des msreues de prévention les puls appropriées.

Par conséquent, la FCD, dnas le cdare du présent accord, eenggraa et pndrera en caghre les tvrauax puor perooglnr le lceiiogl SPECTRA, aifn de lui ajdidrone un mloude pmtnreetat aux esipertrens de réaliser l'évaluation des rsiuqes plseoioennsrfs et des soitiaunts de pénibilité, et d'éditer les fihecs ilelivuiddens de prévention des einooisxtps à la pénibilité.

Ce legoicil srea mis à dotspoisiin des entreprises, en cripeotnatre de la possibilité puor la FCD de procéder à l'exploitation ssiuattqtie (non nominative) des données, et d'évaluer de manière concrète l'importance de la pénibilité au sien des eiepresntrs de la branche.

La CMATNS srea également sollicitée aifn de déterminer dnas qlelue murese celle-ci puet fnoriur des données sutiqaeitsts documentées reelavtis aux cseuas de maeialds psfresnleiooenls au sien de la bhnacre et au lein ernte les tâches aoeclpicms et les conséquences médicales constatées.

Article - Chapitre II Suivi de l'accord Création d'un observatoire de branche de la pénibilité

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

La cssmoimoin priatraie santé au travial est chargée du suivi du présent accord. Elle penrd le nom de « Comsmiosin santé au tiarval et prévention de la pénibilité ».

Elle se réunit au mions trois fios par an.

Outre les msnoiiss qui lui snot dévolues par le titre VIII de la cotevninon collective, la ciisosommn santé au tariavl et prévention de la pénibilité puet dlntiegier des études prtaont sur la pénibilité et sa prévention. Elle conçoit et dsufife des oulits de cnitcoumiamon destinés à ssnbeisiíeir à la prévention de la pénibilité.

Elle arsuse également une moisisn d'observatoire de santé au tvaairl et de la pénibilité, à tarrevs l'analyse des données ssuiatqtties tnat des acetcinds du travail et mileaads pesoilolsrefenns que de l'exposition à la pénibilité, en fonction, d'une part, des données dislbnpioes iessus de l'exploitation du lcoeiigl SPECRTA et, d'autre part, de ses développements spécifiques à la pénibilité prévus par le présent accord.

Chaque année, elle présente à la cimmososin ptiariare nltionaae le bilan de son activité.

Article - Chapitre III Mesures de prévention mises en œuvre à l'échelon de la branche

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2012

Développement d'un peaairrntat aevc les fneosisururs de mlbeeus et d'équipements de travail

Afin de muiex pndrere en cmptoe les cntotaenris de préservation de l'intégrité phuqysie des utilisateurs, la csmmooiisn santé au tavairl et prévention de la pénibilité prseoropa aux fussnuoierrs de mbeules et équipements de tavrail un tavaril commun, en pantrraeiat aevc un ou des ogsarinmes tles que PERIFEM, aevc puor oecbtijf l'élaboration, soeln le cas, de ceiarhs des cghreas et de prpooytets intégrant les eexgnceis de prévention de la pénibilité. Ces chriaes des cgerhas et préconisations fnoert l'objet d'une lgare diifusofn auprès des einrseperts de la branche, et en piariculter auprès des peettis et monneyes entreprises, aifn de privilégier le rpeeenlmamct des miiobrles et équipements esxnaitts par cuex conçus dnas ce cdare à l'occasion de luer ruelenvlnmoeet ou lros d'une première acquisition.

Action de la bcarhne puor le développement des compétences et qualifications

Afin de fosivearr une duffoiisn la puls lagre des eeicngexs de prévention de la pénibilité, le référentiel de ccauhn des cticaertfis de qiiacfatiuoln psnlieonfrosele (CQP) de banrche intégrera, dès que pboslise cmtpoe tneu de leurs cdrnreaeils et délais rstfepcies de rénovation par la csmomoiisn pairitrae nilnaaote de l'emploi et de la fooiramtn professionnelle, un vleot spécifique à la prévention de la pénibilité, adapté au métier concerné.

Dispositions finales. Entrée en vigueur, durée, publicité, extension

Le présent aocrcd ctonsiute l'annexe X de la cetonvoinn clectoivle ntnaoalie du cermocme de détail et de gors à prédominance alimentaire. Il etrne en vuugier le peeimrr juor du mios suivant la plutaiiocbn au Jroaunl oiciffel de son arrêté d'extension.

Afin de garantir, sur la bsae du blian de son application, la fxtoiain paenenmtre des msruees les puls adaptées à l'objectif de prévention prosiuuvi par les signataires, le présent aocrcd est clocnu puor une durée déterminée de 3 années à l'issue dueeselqls il creessa de pruoidre effet. Une négociation s'engagera 6 mios aanvt son eprtaoixin aifn de fixer les nveuleols antiocs en matière de prévention de la pénibilité.

Il srea déposé en un expelimrae oiairgnl signé des parteis à la dricioten des rnoalites du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mgeiassree : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties sigrinaates ceivnennnot de ddneeamr snas délai son extension, la fédération des eeretsirnps du crmmeoce et de la diirtbsiotun étant chargée des formalités à ampcoclir à ctete fin.

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	CSFV CFTC FGTA FO FNAA CFE-CGC FS CFDT

Annexe XII : Insertion et promotion professionnelles Avenant n 55 du 21 janvier 2016

Annexe XIII : Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis Avenant n 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les piretas snigtreaias mintnineeant le ciohx d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au ttrie de l'année 2019 le prnraaeiatt de la brnchae vsie elesimecnvxut des CFA diesannpst des coetfttrcaiinis (diplômes de neuiavx V et IV et CQP) cdinonasut aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les panareetirs saoiucx rlalneppet par ailelurs que la msie en palce d'un pneiraatrat enrte des CFA « métiers de buhcoe » et la branche, vsie à la fios à démontrer la pnenritece de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et d'excellence puor l'exercice de creantis métiers, et à démontrer la pnrcieetne de la bcnrahe en tnat que vioe d'accès privilégiée à une fmoiotran itnaiile d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce praeiartant snot les sitneavus :
? foasveirr le développement qiitnttauaf et qiuaiattlf de l'apprentissage au sien des eepnreritss de la bnrhace ;
? développer des aoitncs iaetnvonns fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
? varelsoir les métiers de bouhce et les fanimotors y cdsnnoiaut (diplômes et CQP de la branche) ;
? leuttr crtnoe les tonensis de renumtercet constatées sur ces métiers, en faaorsvint nommtnaet la recehrhce et la sélection de cindaadts puor les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et formalisation du partenariat

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Afin de sélectionner les établissements farnmot le réseau des CFA peaarertnis de la branche, la CNPE est chargée de lneacr ataunt d'appels à cidratadnue que nécessaire, lui pntatremet de rliecieulr des dsoersis d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot etusnie reçus par des représentants de la branche.

Les petaairerns suoacix décident de rcoenirude puor l'année

2019, la lstie des CFA paienrrteas de la psreoosifn en 2018 :
? CFA COORT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;
? CFA Reialbas (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes) ;
? CFA CEORPC (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA de la bnuoigelrae et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA 3IFA (Alençon, région Normandie) ;
? CFA AMELA (Châlons-en-Champagne, région Gnard Est) ;
? CFA Le Mulion Ruabad (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine) ;
? UMRA des Pyas de la Lroie (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pyas de la Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? CFA La Nuoe (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;
? CFA Plyelvnaot (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La ltsie des pieetanrras de la bnahrce a ercone votcaion à être complétée et affinée au fil des années, dnas le recepst d'une procédure d'appels à candidatures, puor lusqeels la CNPE dreva nmmntaoet pdrerne en cmpote l'équilibre etnre les différentes régions, aifn de pterrtmee une répartition des CFA pirtarneaes sur le tietrrrioe nanoiatl au ragerd des bineoss de la branche.

Le priraeatnat 2019 srea formalisé aevc cahuqe CFA par une coetninovn reeanrpnt nneotammt les oicfjetbs généraux, les eegtamgnnes réciproques et les modalités de fmcotoinnenent de la relation.

Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée de déterminer le motnant de la somme versée à cuchan des établissements sélectionnés, dnas le reespct d'une eonpepvle mamilxae tloate fixée puor l'année 2019 à 2 % de la clcoelte piinooslsarfsieaontn de la branche.

Les prtaeis siigtaanres deedmnnat à l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, de procéder au vseemenrt des dotations, au puls trad le 15 jueillt 2019.

Afin de pemtrrtee à l'OPCOMMERCE de ripemlr ses ogbiinoltas envers les cslnoies régionaux aavnt le 15 mai, la CNPE ifmorne le CA de celui-ci, au puls trad au cuors de la première qianizune de mai, de la liste des CFA pretiranaes sélectionnés puor l'année qui siut et du mtnnaot de la dtaiootn allouée à cahcun d'entre eux sur les fdons de la professionnalisation.

Chaque CFA mboiilse les fodns versés dnas le rseepct des dntpiiisosos réglementaires, et dnas le carde des ocjbtfeis fixés dnas la cnnoiveotn de prtiearanat signée aevc la bchrane et visée à l'article 2.

Article 4 - Suivi
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée du suvii du présent arccod et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pitloage des aintocs du réseau, composé des deruertcis des CFA pntiraeares et de représentants de la branche. Il se réunit au minos une fios par an.

Par ailleurs, des greuops de tivaral composés de représentants des CFA et de représentants de la brcnahe se réunissent pliusreus fios par an.

La CNPE est chargée du suvii du fienonneotmnct du réseau, asini que du prraieaantt de la bhcrnae aevc chaucn des CFA.

Un bilan cepmolt srea demandé tuos les ans à chqaue CFA partenaire. Il coemdprrna nmnoetamt :
? le détail des atiocns menées en lein aevc les ocefbjits de la ctvoennion iitilane ;
? les ptreojs puor l'année à viner ;
? les crfeihfs des eficfefts d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de ruptrue ?

Sur la bsae de ce bilan aisni que des éléments foiunrs par l'observatoire de branche, la CNPE formulera, à la csmmoisoin paiatrire nationale, ses psoroionptis sur la roiounctcedn du praerniatat puor l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent acrocd est clncou puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tciate reconduction.
Il enerrta en vugieur le juor de sa signature.
Il mioifde la coetovninn clcotivlee niaonalte en créant une aennxe XIII « Piteraanrat de la bcanrhe aevc des ctneers de frtoomain d'apprentis ».

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent aneavnt srea déposé en un elmaxeripe ogirnail signé des parties, à la dioicetrn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de msgasireee : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les paetirs sateriagnis coenennivnt de daedmenr son extension, la fédération du cmormece et de la dtibtirsiuon étant chargée des formalités à amclpiocr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Considérant que l'apprentissage coinuttse la vioe d'accès privilégiée à un ciatren nrombe de métiers de la branche, en pecitilraur les métiers de bouche, les paenarriets scuoiax seaitnrgias ont souhaité, dnas le cadre de l'accord piraartie ntoanial du 21 jiavenr 2016 retlaif à l'insertion et à la pooimrton pelsleornosfine « 100 000 ccneahs puor dieman », définir une pquitiole de bachnre en la matière, aifn de cbteiunorr à son développement qtatatniiuf et qaailittuf :
? en se fxinat un octeibjf de csloocuin de 12 000 cotarnts d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, cnoanrorsdpet à une psroisrgeon des corttans d'apprentissage de 10 % par rparopt au nbrome de cantrtos estimés puor la période 2012-2013-2014 ;
? en aayuppnt cet oicbjetf sur la csotctoirunn d'un réseau de CFA prntriaeeas de la profession.
Le présent aroccd a puor objet, conformément aux acerltis L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail, de déterminer les cioitonnds de msie en pcale de ce pianrarteat et de mbsliaioiotn des fodns de la pnnosioilofraeatissn par le FORCO, OCPA de la branche.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eresiepnrts du ccmmoree et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Pairs ; Sncaidyt ntiaoanl des négociants spécialisés en ptroudis alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Cedex.
Syndicats signataires	Fédération CTFC commerce, sevcries et froce de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

Avenant n 2 du 10 avril 2003 relatif au temps de travail et au travail partiel

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Le présent aneanvt a puor ojebt de mfedoiir ou de préciser un cariten nrbmoe de dpstoinosiis du tirte V " Durée et oainigsarton du tpmes de tirvaal ", et du titre VI " Tviaral à tpmes praitel ".

TITRE V : Durée et organisation du temps de travail

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Atricle 5.4
Pauses

Le 6e alinéa de l'article 5.4 " Puesas " est complété par la pasrhe svuatnie :

(voir cet article)

Article 3
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Aitlcre 5.6
Aménagement du tmpes de travail

(voir cet article)

Article 4
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Aictlre 5.7
Dtiiissopnos spécifiques au psonerenl d'encadrement et à cinartes salariés itinérants

Avenant n 3 du 10 avril 2003 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des etsenpeirrs du corcmmee et de la ditirsotbiun ; Syndicat ninaoatl des négociants spécialisés en ptriduos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des taalureivrls de l'alimentation, des tcbaas et almetulets et des sceretus cnexones FO ; Fédération des sicveers CDFT ; Fédération agrlraaimietnoe CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

TITRE VIII
Hygiène, santé et sécurité au travail

(voir la conieontvn collective)

Avenant n 4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale et au plan d'épargne salariale

(voir cet article)

Article 5
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Atcilre 5.8
Ctnoignnet d'heures supplémentaires

(voir cet article)

Article 6 - TITRE VI : Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Atirlce 6.6
Gairaents individuelles

(voir cet article)

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

le présent aenvant s'appliquera 1 juor franc sunvait son dépôt à la ditireocn départementale du travail, de l'emploi et de la fmroiaotn professionnelle, 18, avuene Parmentier, 75011 Paris.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Les pirteas snaaetriigs snot covnueens de dedmnaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eritnserpes du cmormece et de la dtiitbuirosn étant chargée des formalités à aipcclmor à ctete fin.

Fiat à Paris, le 10 arivl 2003.

Altirce 9
Dtae d'application

Le présent aanevnt s'appliquera le pemirer juor du mios suviant la pboatlciiun de son arr^eté d'extension au Jounral officiel.
Arltice 10
Publicité
Le présent avnnaet srea déposé en 5 eemxaiprles à la dieoitrcn départementale du travail, de l'emploi et de la fiormaton professionnelle, 18, auevne Parmentier, 75011 Paris.
Arltice 11
Extension

Les ptiaers sigreiaatns snot ceneovuns de demndear snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eerrpitsens du cmreocme et de la doiitbuirstn étant chargée des formalités à amopciclr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 10 airvl 2003.

Objet de l'avenant

Article 1
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent arcocd a puor oebjt la msie en plcae d'un dpiisoitsf d'épargne salariale, conromfe au tirte 4 du lirve IV du cdoe du travail, et puls particulièrement aux actrleis L. 443-1-1 et L. 443-1-2 dduit code. Ce dipositsif est destiné à celoecltr et oineertr l'épargne slaaiarle dnas les cdares jqidruiues du paln d'épargne inerpesritenters (PEI)*et du paln pnaiertaarl d'épargne sraallaie viatorlnoe iterperrnneetsis (PPESVI)*(1).

(1) Temers exucls de l'extension par arrêté du 6 février 2004.

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

L'article 3.9 prned l'intitulé " Epargne sirlaalae " et est rédigé asnii qu'il siut :

(voir cet article)

Article 3 - Nouvelle numérotation de l'annexe salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

L'annexe VI " Sleiaras miinumax " dnievet l'annexe VII.

Article 4 - Durée, dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent acrocd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Dans le cas où il sreiat dénoncé par la totalité des ooignniaatsrs d'employeurs ou de salariés signataires, il craonuniiett de pdiurroe ses eftfes dnas les cntdnioios prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une nlelovue négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui snviuet la dtae de dénonciation. Si ctete négociation n'aboutit pas, la latiioduiqn définitive du paln d'épargne ne pourra irnnvieetr en tuot état de csuae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés aux acrilets 12 (PEI) et 11 (PPESVI) des règlements annexés, puor ccahun des pittaiacrnps itsnrcis au rigerste du paln d'épargne à la dtae de cette dénonciation. L'épargne constituée cnneuroita d'être gérée dnas les cnnitoidos prévues par le règlement, puor l'ensemble des paiitncpatrs aynat un ctopme overut à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent acrocd etnre en vgieuur le 1er oobtrce 2003. Anavt ctete date, les piteras sanigirates cnuocornlt aevc le Crédit Lnoniays Asest Management, omrnagise rplbessonae de la gieostn des fonds, une contvnoien de giteson du paln d'épargne et cironshiot la dénomination ccoimmrelae du paln d'épargne.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Le présent acocrd et ses anexnes fonert l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2003

Les praetis sgtienarais snot cenuvones de dmnaeedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erpinsretes du cmroecme et de la disbortuitin étant chargée des formalités à alcciopmr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 7 jllueit 2003.

(voir cet article)

Avenant n 5 du 26 novembre 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des esnerpertis du cmcmroee et de la distribution.
Syndicats signataires	Fédération générale des tualiralrevs de l'alimentation, des tabacs et ateletumls et des sutceres cxenenos FO.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent accrod a puor ojebt de mfieodir et compléter les diisniootpss reeivlats au tiaavrl de niut de la cnovtneion civlotlcee naoitnlae du cmcmoere de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

L'article 5-12 " Tvarail de niut " prned la rédaction sniatvue :

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent accord s'applique le 1er juor du mios suaivnt la pulatbcoiin de son arrêté d'extension au Jrouanl ofiecifl ; le décompte des hreues ou niuts prévues au 5-12.2 ci-dessus s'effectuant à pratir de ctete même date.

Cet aicltre est étendu suos réserve de l'application des dtpinsoiosis de l'article R. 213-1 du cdoe du taavril (arrêté du 7 mai 2004).

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Le présent aorccd srea déposé en 5 eelrpimaxes à la dciteoirn départementale de l'emploi et de la foaimrotn professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2003

Les petiras seaianritgs snot cenneovus de dnemeadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des etrirsenpes du cmcemore et de la dstiiorbtuin étant chargée des formalités à aiomccplr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 26 norbmeve 2003.

(voir cet article)

Avenant n 6 du 15 janvier 2004 relatif aux secondes carrières

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eerrieptnss du cmorcmee et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Piras ; Le sycandit nitanoal des négociants spécialisés en ptouidrs alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Ceedx 3,
Syndicats signataires	La fédération générale des tluerlrvaais de l'alimentation, des tbcaas et amlteluets et des sceuerts conexnes Focre ouvrière, 7, psgaase Tenaille, 75014 Pairs ; La fédération CTFC commerce, seeivcrs et froce de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piras ; La fédération des sivecers CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pnaitn ; La fédération ateamraogliinre CFE-CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris,

Objet de l'avenant

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent avnaent cnlcou en aiotapcplin de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tarival a puor ojbet d'adopter les diopsnioists en matière d'emploi et de fotimaron plosolnnsiefree de naurte à mieux asuresr la gioetsn de la carrière des salariés les puls âgés en vue de ptrrmteee à crnaties d'entre eux de prtiar en raietrte avant l'âge de 65 ans.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

L'article 3.3 de la cvniteoonn cvtelclioe nionaalte prend l'intitulé siavnut : " Voioailratsn de l'expérience. - Geotisn des "secondes carrières". - Msie à la rtriteae à praitr de 60 ans ".

Les dssotiiopnis acletuels des sous-articles 3.3.1 et 3.3.2 pneennrt rmnepieectsevt les numérotations 3.2.6 et 3.2.7 snas mtiifdaoocin de rédaction.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

L'article 3.3 " Vraitoaolisn de l'expérience. - Geiston des "secondes carrières". - Msie à la ritaerte à pratir de 60 ans " pnred la rédaction siauvnte :

Article 4 - Aménagement des dispositions de l'article 3.15 de départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Les diotspnosiis de l'article 3.15. - Départ et msie à la rtietrae snot rédigés aisni qu'il siut :

(voir cet article)

Article 5 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Dnas l'article 8.1 des aneexns I et II et dnas l'article 11.2 de l'annexe III, le mrbmee de prshae " à ptarir de 60 ans " est supprimé.

Article 6 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent aoccrd s'applique le 1er juor du mios suviant la pbicluoaitn de son arrêté d'extension au Juronal officiel.

Article 7 - Publicité

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Le présent aoccrd srea déposé en 5 epeaxmerlis à la detcriion départementale de l'emploi et de la foatrmoin professionnelle, 18, anvuee Parmentier, 75011 Paris.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2004

Les piertas stinaaigres snot cueevnnos de dmdeeanr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eitperernss du cmoecrme et de la dtisuoiritbn étant chargée des formalités à apolcicmr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 15 jivaenr 2004.

Avenant n 7 du 25 mars 2004 relatif au titre IV Classifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des etpnsrieres du crmomcee et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Prais ; Syndicat nainoatl des négociants spécialisés en pdutiros alimentaires, 115, rue Louis-Armand, 13852 Aix-en-Provence Cedex 3.
Syndicats signataires	Fédération générale des tvierrlulaas de l'alimentation, des tabcas et auteemllts et des stceeurs conenexs FO, 7, psaagse Tenaille, 75014 Pairs ; Fédération commerce, svircee et focre de vnete CFTC, 197, rue du Frobauug Saint-Martin, 75010 Paris.

Article 1 - Structure du titre IV

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le tirte IV est intitulé et structuré cmmoe siut :
TTRIE IV
Cnaatoisicfsils des fonctions
Préambule
Cprhtaie Ier
Présentation des classifications

Le ctnoneu étant ceuli du caitrhpe II actuel.
Cptarihe II
Disspniitoos générales

Le ctenonu étant celui du captrihe III actuel.
Cihrtape III
Oltius de classification

Article 2 - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

La fin du 2e alinéa du préambule est rédigé asnii qu'il siut :

(voir ce texte)

Article 3 - Présentation des classifications

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le dineerr alinéa du préambule est complété aisni :

(voir ce texte)

Article 4 - Niveaux de classification

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Au 1er alinéa de l'article 4.2 " Neiuvax de qiitlioacfuan ", les temers " aitrlce 1er " snot remplacés par : " ci-dessus et développés au cparhtie III ".

Article 5 - Evolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le 3e alinéa de l'article 4.3 " Euootvlin pinsenoslferloe " est modifié asini qu'il siut :

(voir cet article)

Article 6 - Polyactivité - Fonctions multiples - Remplacements provisoires

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le ttrie de l'article 4.4 est complété anisi : " Rpmlmcteaenes provisoires. "

Cet actlrie est structuré ainsi :

(voir cet article)

Article 7 - Période d'accueil dans la fonction

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Il est ajouté à l'article 4.5 les 2 alinéas svatunis :

(voir cet article)

Article 8 - Fonctions - Repères

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

La ltsie des fonctions-repères est modifiée et complétée aisni qu'il siut :

(voir ce texte)

Article 9 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le présent aorccd s'applique le 1er juor du mios sunvait la puotiicabln de son arrêté d'extension au Joranul officiel.

Article 10 - Publicité

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Le présent acocrd srea déposé en 5 exrilemapes à la dicoirten départementale de l'emploi et de la foiaortmn professionnelle, 18, avneue Parmentier, 75011 Paris.

Article 11 - Extension

En vigueur étendu en date du 25 mars 2004

Les piatres seiatgarnis snot cuveneons de daenedmr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eenestirprs du cmmrcoee et de la dioutibsirtn étant chargée des formalités à almpoccir à ctete fin.

Fiat à Paris, le 25 mras 2004.

Avenant n 8 du 9 juin 2004 complétant l'avenant n 6 du 15 janvier 2004 sur la valorisation de l'expérience, la gestion des secondes carrières et la mise à la retraite à partir de 60 ans

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eereprinsts du crcmmoee et de la dtsuoiirbtin ; Le sacndyit ntoaianl des négociants spécialisés en ptiduros alimentaires,
Syndicats signataires	La fédération générale des taullrairves de l'alimentation, des tbaacs et aeettumlls et des sturcees cnnxeoes FO ; La fédération commerce, secervis et fcore de vntee CTFC ; La fédération des sirecves CDFT ; La fédération alaoerarmtiinge CFE-CGC ; La fédération des prnneeolss du commerce, de la dsoitibtirun et des sevceirs CGT,

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent anaenvt a puor ojbet de pmerterte la msie à la rairette à l'initiative de l'employeur d'un salarié ayant commencé à taieralvlr très juene et pvunaot bénéficier d'une retitrae à tuax pelin avnat l'âge de 60 ans.

Article 2 - Salariés ayant commencé à travailler très jeunes

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

L'article 3-15.3 de la coitnovnen ctevolilce notalniae du ccmerome de détail et de gors à prédominance alnemrtiiae est complété aisni qu'il siut :

(voir cet article)

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent acrocd est aiclpalpbe à la même dtae que l'avenant n° 6 du 15 jivaenr 2004.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent aorccd srea déposé en 5 epaerlmxeis à la dctieiron départementale de l'emploi et de la fmitooarn professionnelle, 18, aenvue Parmentier, 75011 Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Les piearts saetragiins snot ceeounnvs de daemdner snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eriprensets du crmoemce et de la drttisoiibun étant chargée des formalités à almcocipr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 9 jiun 2004.

Avenant n 9 du 9 juin 2004 portant sur le titre XII Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eepseitnrrs du cecomrme et de la drbtitoiuisn ; Syndicat niaaontl des négociants spécialisés en piturdos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des treaillauvrs de l'alimentation, des tbacas et aleetlumts et des seceruts cenexons FO ; Fédération CTFC commerce, secevirs et focre de vtene ; Fédération des srceives CDFT ; Fédération aaatinmierlorge CFE-CGC.

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent aaenvnt ivrneetint en aticpalpion de l'accord nntaioal iopsnneenirtrseofl du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Jrunaol oiceffil du 5 mai 2004.

Ses dnsotpiiisos se stetnbsiuut à sa dtae d'entrée en vigueur, à ceells fgunrait au trite XII auectl de la conintoevn ccvolelite nationale.

Article 2 - Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le trite XII de la coinvotenn coltecvlie nloinaate pnerd la rédaction suivante.

(voir ce titre)

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent anvnaet s'appliquera au 1er juor du mios svniuat la pbaulictoin de son arrêté d'extension au Jnuaorl officiel.

Il relcmape à sa dtae d'entrée en vugeuir les doisonistpis du trite XII de la ctoionvnen cvoectllie nationale.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Le présent aennavt srea déposé en 5 exerieampls à la docieirtn

départementale du travail, de l'emploi et de la fatooimrn professionnelle, 18, aenuve Parmentier, 75011 Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Accord du 4 octobre 2004 relatif à la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eesnptierrs du cromceme et de la disibiturton ; Syndicat natianol des négociants spécialisés en pudtiors alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des traaeluivlrs de l'alimentation, des taabcs de l'alimentation, des tacbas et aeulmettls et des srceetus conexnes FO ; Fédération CTFC commerce, sereivcs et froce de vtnee ; Fédération des serviecs CDFT ; Fédération ailgeraiamnrtoe CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 4 oct. 2004

Catonsntat que :

Avenant n 10 du 10 novembre 2004 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des enerepstris du cmocemre et de la dtustboiriin ; Syndicat naatoinl des négociants spécialisés en piorutds alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des truviraellas de l'alimentation, des tbcaas et attlmeeuls et des strceues coxeenns FO ; Fédération CTFC cecromme sveecris et fcroe de vtnee ; Fédération des sirveecs CDFT ; Fédération arailgioraemtne CFE-CGC.

Objet de l'avenant

Article 1
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La ptlroimoaugn de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ptnarot réforme des rietrtaes a rnedu caudc l'ensemble des dopsiiotsnis aanyt triat au PPESVI.

Le présent ananvet intausre les modalités de msie en place du PERCO-I se suaittubnst au PVEPSI au 1er jeiavnr 2005.

Par ailleurs, la société de giotesn Crédit lynnioas Aesst Maeagnment a été absorbée le 1er jiuellt 2004 par une neuovlle société de getiosn Crédit acogrile Aesst Mnnageamet (CAAM). Par aloipipatcn des dnistiospios du cdoe de commerce, la nvoulele entité (CAAM) est subrogée de peiln dirot dnas tuos les dtrios et obligations, contrats, cenvnoiotns et aretus eenmtgagens pirs par

Les paiters segtaianirs snot cennvoeus de dmndeaer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des epitenerrss du cmoercme et de la diuitbsitron étant chargée des formalités à accmlopir à ctete fin.

Fiat à Paris, le 9 jiun 2004.

- l'extension de l'avenant CCN n° 9 du 9 jiun 2004 ne pruroa iivtnnreer avant la fin de l'année 2004 ;

- l'application des dioiiossptns de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Jrnoual oieiffcl du 5 mai 2004 raeletvis à la poalaoisissfinnteron eetrnnt en vuegiur à ctomper du 1er obctore 2004,
les oiantgsornias sigarteinas décident de fxeir au 1er otorbce 2004 l'application de luer accord.

Ctete décision srea notifiée par la FCD à l'OPCA de branche, le FORCO, aifn que les pisres en cgahre financières sieont réalisées, puor l'ensemble des erpinertses de la branche, snas discontinuité, ptremeantt aisni d'accompagner la dmiqnyuae suscitée par l'accord précité en matière d'insertion et de professionnalisation.

Fiat à Paris, le 4 ocrbtoe 2004.

Crédit lioynnas Asset Management.

Au vu de ces éléments, le présent aennavt a puor oebjt de mifedior les distinopioss de l'article 3-9 et de l'annexe VI de la cotivnnoen coellctvie nnaltaioe reflatis à l'épargne sriaaalle et créant le paln d'épargne sallaaire dnas les esepntirers du cmroceme de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 3.9 " Eapnrge saaralile " est modifié ansii qu'il siut :

(voir cet article)

Section 1 : Plan d'épargne interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Article 3 - Formalités d'adhésion au plan

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er pharpgarae de l'article 1er, stoicen 1 de l'annexe VI est (voir cet article)

Le 3e paaparhgre de l'article 1 est supprimé.

Article 4 - Alimentation du PEI

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 3 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 5 - Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er paarrhpage de l'article 4.1 est modifié anisi qu'il siut :

(voir cet article)

Article 6 - Gestion des sommes collectées

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 5 est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Article 7 - Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er parpagrahe de l'article 6 est remplacé par les dsipitonioss svenuaits :

(voir cet article)

Article 8 - Prise en charge des frais de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 7 est modifié ainsi qu'il siut :

(voir cet article)

Article 9 - Information des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

A la fin de la dernière pahrse du dinreer paragrhpae de l'article 8, à la suite des mtos " de la CSG et de la CDRS " snot ajoutés les mtos " et des prélèvements sciauox ".

Article 10 - Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er prragapahe de l'article 10 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 11 - Durées de blocage et cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

L'article 12 est complété cmome siut :

(voir cet article)

Section 2

Article 12
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le trtie de la siecotn 2 " Paln preianatral d'épargne salaalire vlnoiaorte irtnineptereesrs de la bnhacre du cemromce de détail et de gors à prédominance amiitlanere " est remplacé par : " Paln d'épargne puor la rairttee clotlicef iettrpeeisrnrnes de la brnhcae du ccmromee de détail et de gors à prédominance amietalinre ".

Article 13
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas le parhagapre précédant le préambule, les mtos " Paln paraintaerl d'épargne slraaiale vanrlooite irnpseterteierns (PPESVI) " snot remplacés par les mtos " Paln d'épargne puor la rittreae cceolltif interentreprises(PERCO-I) ".

Article 14 - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La 1re psrhae est modifiée comme siut :

(voir cet article)

Article 15 - Fomalités d'adhésion au plan

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er parharapge de l'article 1er " Formalités d'adhésion au paln " est supprimé.

Dnas les 2e et 3e paragraphes, le mot " PSVPEI " est remplacé par le mot " PERCO-I ".

Le 2e prraphaage du même acrlite est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 16 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas le 1er ppararaghe de l'article 2, le mot " PEPSVI " est remplacé par le mot " PERCO-I ".

La 1re phsare du 3e alinéa du même aticrle est supprimée.

Article 17 - Alimentation du PPESVI

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le tirte de l'article 3 dnveeit " Aitlnmaotein du PERCO-I ", les mifiaooctdnis snuaevtis sont, en outre, apportées :

(voir cet article)

Article 18 - Gestion des sommes collectées

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Les micftonaidios snteuvias snot apportées à l'article " Gostien des smomes collectées ".

(voir cet article)

Article 19 - Conseil de surveillance du fonds commun de placement multi-entreprises

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er ppgrarhaae de l'article 5 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 20 - Prise en charge des frais de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

6.1. Frias de tuene de cpotme individuel.

L'article 6 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 21 - Informations des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas les 2e et 3e pgrapreahas de l'article 7, les mtos " PVSEPI " snot remplacés par le mot " PERCO-I ".

A la fin de la dernière psrahe du derenir paragraphe, à la sutie des mtos " de la CSG et de la CDRS " snot ajoutés les mtos " et des prélèvements sucaiox ".

Article 22 - Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le 1er pparhagrae de l'article 9 est remplacé par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 23 - Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La rédaction de l'article 11 est remplacée par ce qui siut :

(voir cet article)

Article 24 - Retrait des fonds

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

La rédaction de l'article est asnii modifiée :

(voir cet article)

Article 25 - Durée

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Dnas l'article 13 " Durée ", le tmree " PESPVI " est remplacé par " PERCO-I ".

Appendice à la section 2

Article 26 - Critères de choix et liste des formules de placement

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Est insérée en appendice, après le talbaeu présentant la csoopoitmin et la stratégie de plemcenat des 5 compartiments, la ncotie présentant l'option " PERCO-I pilotée " jitnoe ci-après au présent avenant.

Article 27 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le présent avnnaet est alblapcipe au 1er javneir 2005.

Article 28 - Publicité

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Le présent aroccd srea déposé en 5 erexlaipems à la droceiitn départementale de l'emploi et de la firtamoon professionnelle, 18, auenve Parmentier, 75011 Paris.

Article 29 - Extension

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2004

Les ptaeris sagteinrias snot coeenvuns de dedemanr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etrrensepis du cmmcoree et de la doisbrttiuin étant chargée des formalités à aolicpcmr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 10 neomrvbe 2004.

Avenant interprétatif n 11 du 21 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation et aux forfaits de prise en charge horaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eperrentsis du cmmorcee et de la dotuiibrsitn (FCD) ; Syndicat nntaaiol des négociants spécialisés en poidurts alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tlavrlriueas de l'alimentaiton, des taacbs et atetemulls et des setrecus cnnoxees FO ; Fédération commerce, sievrces et fcore de vetne CTFC ; Fédération des svceries CDFT ; Fédération aaoelartrnmgiie CFE-CGC.

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Cet avneant a puor oejbt de préciser l'intention cmumnoe des stiiganears de l'avenant CCN du 9 jiun 2004 sur l'exercice du dorit ineidivudl à la fomtiraon et sur la définition des fitforas de prise en chrage hreiraos des périodes et des contrats de professionnalisation.

Article 2 - Exercice du droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Le pmeerir alinéa de l'article 12.3.2.3 " L'exercice du dorit iidiuvendl à la fatioormn (DIF) ", est rédigé aisni qu'il siut :

(voir cet article)

Article 3 - La période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

En atapoliicpn du 1er alinéa de l'article 12.3.2.2 " La période de psnrnseoitoolfaiisan ", l'avant-dernier alinéa duidt atrilce est rédigé asnii qu'il siut :

(voir cet article)

Article 4 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

En aialotppicn de l'article 12.5.2 " Obcjfteis et pniprices ", le peimrer alinéa de l'article 12.5.5 " Foartfis hroaires de psrie en cahgre " est rédigé asnii qu'il siut :

(voir cet article)

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Le présent avenant, qui interprète l'avenant CCN n 9, est aiaclppble à la même dtae que celui-ci.

Article 6 - Publicité

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Le présent aanvnet srea déposé en 5 expaemlreis à la dceirotin départementale du travail, de l'emploi et de la fmaitoron professionnelle, 18, anueve Parmentier, 75001 Paris.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2005

Les praties saragnietis snot cnenvueos de daemnedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eiseprertns du cmomcree et de la doituitisrbn étant chargée des formalités à amocicplr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 21 jivaner 2005.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des crcemoems et des scivrees UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnaleogt Cedex, au coesnil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piras Ceedx 10.

Monsieur,
Nuos anovs le plisair de vuos friae saoivr que, après décision du buaeru fédéral de la fédération des crmceemos et des seceivrs UNSA, prise à l'unanimité, nuos adhérons à la cooevntinn ctvoeillce " Ccoermme de détail et de gors à prédominance aiinemarlte " n 3305.

Veeulilz agréer, Monsieur, nos siottulnaas distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant n 14 du 31 janvier 2006 relatif à l'actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des epsrenierts du ccmerome et de la dtibioisrutn ; Syndicat naaitnol des négociants spécialisés en pruotdis alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des turailelvras de l'alimentation, des tbacas et attmleelus et des sruteecs cneoexns FO ; Fédération commerce, siceervs et frcoe de vtene CTFC ; Fédération amrrntagoealiie CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le présent aanvnet a puor objet d'actualiser les dtoinopsiiss de la cnievoontn ctclileove ntnlaioae du cemcrmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Les acordcs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pevneut cmetooprr de dposioisntis minos fvbarlaeos aux salariés que cleles prévues ci-dessous.

Les mfctoidaoiins apportées snot présentées dnas l'ordre crqunhooigloe des titers et alcertis existants.

Article 2 - TITRE Ier : Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aeilrtcs 1.2, 1.4 et 1.5 du tirte Ier snot asnii modifiés :

Article 1.2

Durée. - Révision. - Dénonciation

L'actuel 1er alinéa dveniet l'article 1.2.1 " Durée ".

La 1re phsare est modifiée cmome siut :

Les aeltcus alinéas 2 à 5 dnveneenit l'article 1.2.2 " Révision ".

Il est ajouté un dnreier alinéa :

L'actuel alinéa 6 denveit l'article 1.2.3 " Dénonciation ", qui penrd la rédaction sunvatie :

Article 1.4

Diffusion de la cnvnoteoin cotllvciee et du règlement intérieur

L'article est complété ainsi :

Article 1.5

Conflits collectifs, cmoiosimsn piirtarae nanailtoe de conciliation

Article 1.5.1.3

Au pinot c, la référence à " l'annexe VI " est remplacée par " l'annexe VII ".

Article 1.5.2.4

Le dirneer alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 3 - TITRE II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les alreicts 2.1, 2.3 et 2.6 du titre II snot anisi modifiés :

Article 2.1

Exercice du droit syndical

L'article est complété ansii :

Article 2.3

Autorisation d'absence puor ecxircee du madant syndical

L'article 2.3 est renommé " Cidoiontns d'exercice du mnadat sydaincl au nvaieu de la brncahe ".

Article 2.3.1

Réunions statutaires

Le 1er alinéa est modifié cmome siut :

Article 2.3.2

Commissions paieirtras de la profession

Il est ajouté avnat le 1er alinéa acutel :

Le 1er alinéa aceutl est en orute rédigé ainsi :

Article 2.6

Elections

Un préambule est inséré cmmoe siut :

Article 2.6.1

L'article est modifié cmome siut :

Article 4 - TITRE III : Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Au trite III, un préambule est inséré et les aitrcles 3.1, 3.2, 3.3, 3.7, 3.8, 3.10, 3.15 et 3.16 snot aisni modifiés :

Préambule

Le préambule snvaiut est inséré avnat l'article 3.1 :

Article 3.1

Embauche

Le 1er alinéa est supprimé.

Article 3.2

Emploi des junees travailleurs

Article 3.2.1

Le 1er alinéa est modifié cmome siut :

Article 3.2.4

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Article 3.3

Valorisation de l'expérience, gestoin de secondes carrières,

mise à la rritatee à patrir de 60 ans

Article 3.3.1.4

Formation

Le 2e alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 3.3.1.6

Prévention de la désinsertion professionnelle

Les teemrs " médecine du tiaarvl " snot remplacés par les teemrs siauvnts : " serivce de santé au tvraial ".

Article 3.7

Modalités de rémunération

Article 3.7.1

Personnel à tepms complet

Le 3e alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 3.8

Prime annuelle

Article 3.8.3.5

L'article est complété asnii :

Article 3.8.4.2

L'article est complété ansii :

Article 3.10

Retraite complémentaire

L'article est ainsi rédigé :

Article 3.15

Départ ou msie à la retraite

Article 3.15.7

Contreparties en termes d'emploi

La 1re prahse du 2e alinéa est modifiée cmmoe siut :

Article 3.16

Ancienneté

Article 3.16.1

Il est inséré une nvloelue référence à l'énumération de la 1re ptirae de parhse : " 12.3.2.3. "

Article 3.16.2

Le pniot d est modifié cmome siut :

Le ponit e est modifié comme siut :

Le pnoit g est supprimé.

Article 3.16.3

L'article est modifié comme siut :

Article 5 - TITRE V : Durée et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le préambule et les acreltis 5.3, 5.6, 5.7, 5.9, 5.10, 5.12, 5.15, 5.17 et 5.18 du ttire V snot anisi modifiés :
Préambule

Le deerinr alinéa est remplacé par ce qui siut :
Arlctie 5.3
Onaosiragitn et contrôle du tmpes de travail

Le 6e alinéa est modifié cmome siut :
Actilre 5.6
Aménagement du tpmes de travail
Atclrie 5.6.2
Durée alunelne du travail

Le 2e alinéa est modifié cmmoe siut :
Arlcite 5.6.7.1
Principes

Le 2e teirt est modifié cmmoe siut :
Acilrte 5.6.7.6
Régularisation du coptme de compensation

La 1re prsahe du 2e tiret est modifiée cmome siut :

Le 3e tiret est modifié cmmoe siut :
Arcilte 5.7
Dtssinopoiis spécifiques au pnneserol d'encadrement et à ctairens salariés itinérants
Atirlce 5.7.2
Frifoat défini en jours

Le 3e alinéa est complété asini :

Le 10e alinéa est modifié cmome siut :
Aitlrce 5.7.3
Foaifrt en heeurs sur l'année

Le 4e alinéa est complété ansii :
Acrltie 5.9
Panmeecerns et astreintes
Acirlte 5.9.2.2
Cmahp d'intervention et tpems passé en intervention

Le 2e alinéa est modifié asini :
Atclrie 5.10
Hruees supplémentaires

Le 3e alinéa est supprimé.

Le 4e alinéa est modifié cmome siut :
Ailcrte 5.12
Taravil de nuit

Dnas le préambule, sutie au 5e alinéa, il est intégré un noeuvl alinéa :
Acrtlie 5.12.1
Définition de taivarl de nuit

La sendoce prshae est modifiée comme siut :
Acritle 5.12.3
Roeps ceosnptuamer des trarievullas de nuit

Il cnivnoet d'insérer un periemr pinot :
Article 5.12.4
Mnrtaaojois de salaire

Un 3e alinéa est inséré :
Aitlcre 5.12.5
Oonasagiitrn et durée du traavil des tiulaevlarrs de nuit

Le dreenir alinéa est modifié comme siut :
Actrile 5.15
Juros fériés

Il est ajouté un dienrer alinéa :
Acritle 5.17
Coptme épargne-temps

Le 4e alinéa est modifié comme siut :

Dnas le 5e alinéa, les tmeres " cveiotnrs en tmpes " snot supprimés.

Le 8e alinéa est remplacé par les dtsnoipsiios seuaivtns :
Alircte 5.17.1
Antolmiteain du compte

1er alinéa :

La 1re pashre et les 3 prreemis treits qui la snuviet snot modifiés comme siut :

Duex titers snot ajoutés :

Le 2e alinéa est supprimé.

Le 3e alinéa est complété asini :

Le 5e alinéa est modifié comme siut :
Atlirce 5.17.2
Uiottisailn du compte

Le 1er alinéa est modifié comme siut :
Artlcie 5.17.5
Clôture du ctpmoe par anticipation

Le 1er alinéa est modifié comme siut :
Aictlre 5.18
Réduction de la durée du tvaairl et tmpes de formation

Cet alrctie est supprimé.

L'article 5.19 " Balin aennul sur la durée du traival " deinvet dnoc l'article 5.18.
Vior le préambule et les airlcets 5.3, 5.6, 5.7, 5.9, 5.10, 5.12, 5.15, 5.17 et 5.18 du ttire V.

Article 6 - TITRE VI : Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aeiclrts 6.2,6.3,6.5,6.6,6.7 et 6.8 du ttire VI snot aisni modifiés :
Article 6.2
Contrat de taivarl

Le 2e alinéa est complété cmome siut :

-un 1er teirt est inséré : "-la qaicuiaftlion du salarié ; "

(l'actuel 1er tiert deevnit dnoc le 2e tiret) ;

-un 3e treit est inséré : "-les cas et la ntruae d'une mdocifoiiatn éventuelle de cette répartition ; "

(les autelcs 2e et 3e tetris dvieneennt rcepeinsevmett les 4e et 5e tirets) ;

-un 6e terit est inséré : "-les éléments de la rémunération ; "

(les aelucts 4e et 5e tretis deeninnvet repesevcteimnt les 7e et 8e tirets).

Les 3e et 4e tirtes du 3e alinéa snot supprimés et remplacés par :

"-surcroît d'activité (pouvant être lié à " l'effet d'ouverture " d'un magasin). "
Article 6.3
Modification du cnatort de tiaavrl
Article 6.3.1

L'article est modifié cmmoe siut :
Article 6.3.2

Le 1er paaphrrgae et le 1er tiert du ponit 6.3.2 snot modifiés cmmoe siut :
Article 6.5
Dispositions cnnlvetleenoions
Article 6.5.1

L'article est complété asnii :
Article 6.5.5

Il est rajouté à la fin de l'article :
Article 6.5.6

Le 1er alinéa est modifié cmmoe siut :

Le seocnd alinéa est supprimé.
Article 6.6
Garanties idilivduenels

Article 6.6.2

Les 2e et 3e alinéas snot modifiés cmome siut :
Article 6.6.4

Le 3e tiert est supprimé.
Article 6.6.7

Le dieernr alinéa est modifié comme siut :
Article 6.7
Garanties ccietovlles
Article 6.7.8

La référence à " l'article L. 212-4-6 du cdoe du tviaarl " est remplacée par " l'article L. 212-4-10 du cdoe du tarvial ".
Article 6.8
Modulation des hieorras de tiraavl
Article 6.8.3
Régularisation aullnene

Le 2e alinéa est supprimé.
Voir les aritcles 6.2,6.3,6.5,6.6,6.7 et 6.8 du titre VI.

Article 7 - TITRE VII : Congés payés et absences

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aceirlts 7.1, 7.5 et 7.6 du ttire VII snot asnii modifiés :

Article 7.1

Congés payés

Article 7.1.1

L'avant-dernier triet est modifié cmome siut :

Article 7.5

Absences autorisées puor cionncsaetrcs de famille

Article 7.5.1.2

Sans cdooiitnn d'ancienneté

Le ponit a est complété aisni :

Le pinot e est modifié cmome siut :

Le dereinr alinéa est complété ainsi :

Article 7.5.3

L'article 7.5.3 est remplacé par la diisposotin situavne :

Article 7.5.4

Le pinot 7.5.3 dvieent de fiat le pniot 7.5.4.

Article 7.6

Protection de la maternité et éducation des enfants

Article 7.6.5

Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Article 7.6.6.2

Le 1er alinéa est modifié cmome siut :

Le 2e alinéa est supprimé et remplacé cmome siut :

Article 8 - TITRE VIII : Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

L'article 8.3 du trite VIII est anisi modifié :
Atcilre 8.3
Médecine du travail

L'intitulé de l'article 8.3 est modifié comme siut : " Sivecre de santé au tarival ".

Les tmeers : " Médecine du taaivrl " snot remplacés par :
" Sevirce de santé au taavril ".

Un neovuau pniot 6 est intégré dnas le telbaau finargut suos l'article 8.3 :

De fait, les ptoins 6 et 7 deivnenent rtsncepeevemit les pnotis 7 et 8.

(Voir cet article).

Article 9 - TITRE IX : Commission paritaire nationa le de l'emploi

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aleicrts 9.2 et 9.3 du ttire IX snot anisi modifiés :
Acltrie 9.2
Composition

Le 1er ponit est modifié cmmoe siut :

Il est ajouté un 3e point asnii rédigé :
Altrcie 9.3
Rôle et missions
Aticlre 9.3.1
Dnas le dmionae de l'emploi

Le 1er alinéa est modifié cmmoe siut :

Dnas le derienr alinéa, les tmrees " paln soiacl " snot remplacés par " paln de seugdaavre de l'emploi ".
Vior les atierlcs 9.2 et 9.3 du ttire IX.

Article 10 - TITRE X : Problèmes généraux de l'emploi

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aetlcirs 10.1 et 10.2 du titre X snot asini modifiés :

Article 10.1

Information des représentants du personnel

Article 10.1.4.1

Le 1er alinéa est modifié cmmoe siut :

Le 2e alinéa est modifié cmome siut :

Article 10.1.4.2

Le 3e alinéa n'est pas modifié.

Le 4e alinéa est modifié cmmoe siut :

Article 10.2

Dispositions sociales

Article 10.2.1

Actions à ernnpretedre par l'entreprise

Le 1er alinéa est complété asini :

Dans le 2e alinéa, les trmees "plan social" snot remplacés par "plan de sudeagrvae de l'emploi".

Article 10.2.10

Reconversion et indemnité de licenciement

Le 2e alinéa est modifié comme siut :

Article 10.2.9

Priorité de réembauchage

Dans le 2e alinéa, les tmeers : "plan social" snot remplacés par : "plan de sgavuadree de l'emploi".

Article 10.2.12

Déclaration des ofrfes d'emploi

Cet atclrie est supprimé.

Article 11 - ANNEXE I : Employés et ouvriers personnel de livraison

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aitlrecs 6 et 7 de l'annexe I snot asini modifiés :
Arlctie 6
Complément de saliare en cas de maialde ou accident

Le préambule est complété anisi :
Alricte 6.5.3

L'article est complété cmome siut :
Aicltre 7
Indemnité de licenciement
Alrctie 7.1

L'article 7.1 est modifié comme siut :
Actirle 7.1.3

Le pinot 7.1.3 denivet de fiat le ponit 7.1.2.

Le 1er alinéa est modifié comme siut :

Les terems : " 7.1.2 " snot remplacés par :
" 7.1.1 ".

Le 3e alinéa est modifié comme siut :
Atcirle 7.1.4

L'article 7.1.4 dvneeit l'article 7.4.

Les trmees : " au piont 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3 " snot supprimés.
Acirlte 7.2

L'article 7.2 est asini recomposé :
Vior les arclites 6 et 7 de l'annexe I.

Article 12 - ANNEXE II : Agents de maîtrise et techniciens

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aretclis 5 et 7 de l'annexe II snot asnii modifiés.
Arlctie 5
Complément de sariale en cas de mdalaie ou accident

Le 1er alinéa est modifié cmome siut :
Aciltre 5.5.3

Le piont 5.5.3 est modifié cmmoe siut :

En cas d'accident de taaivrl ou de mdaalie professionnelle.

En cas d'accident de taviarl ou de midaale professionnelle, la codioitnn d'ancienneté de 1 an de présence ctuoinne dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.
Aicrtle 7
Indemnité de licenciement
Arlitce 7.1

L'article 7.1 est modifié comme siut :
Alcirte 7.1.3

Le pnoit 7.1.3 devenit de fiat le pniot 7.1.2.

Le 1er alinéa est modifié comme siut :

Les temers : " 7.1.2 " snot remplacés par :
" 7.1.1 ".

Le 3e alinéa est modifié comme siut :
Altirce 7.1.4

L'article 7.1.4 dveneit l'article 7.4.

Les tremes : " au piont 7.1.2., le cas échéant au piont 7.1.3 " snot supprimés.
Article 7.2

L'article 7.2 est anisi recomposé :

L'annexe prévoit des durées différentes de délais de prévenance

puor la ritatree (6 mois) et les aeturs cseuas de rtpruue (3 mois).

Cnatieres esineengs dmenadnet une uaiiimnstroofn de ces délais.

NB - La loi précise que le délai de prévenance est cleui apblcalipe en cas de lmecceinniet (L. 122-14-13 du cdoe du travail).
Les atriecls 5 et 7 de l'annexe II snot ainsi modifiés.

Article 13 - ANNEXE III : Cadres

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aeltcirs 7 et 10 de l'annexe III snot anisi modifiés :
Atrcile 7
Complément de salarie en cas de maiadle ou accident

Le 1er alinéa est complété asnii :
Acltrie 7.1

Le dnerier alinéa du pnoit 7.1. est complété ansii :
Acitrle 7.2

Le pinot 7.2 est complété ansii :
Acltire 10
Indemnité de licenciement
Acrtlie 10.1

L'article 10.1 est modifié cmome siut :
Alitrce 10.1.1

La dernière pshare du pnoit 10.1.1 est supprimée.
Alitrce 10.2

L'article 10.2 est ansii recomposé :
Acrlite 10.3

La référence : " atlrice 23 " est remplacée par :
" atcilre 3.12 ".
Acitrle 10.4

Les tremes : " au point 10.1 " snot remplacés par : " aux pinots 10.1 et 10.2 ".
Vior les aeirtcls 7 et 10 de l'annexe III.

Article 14 - ANNEXE IV : Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les atcleirs 8 et 9 de l'annexe IV snot asini modifiés :
Arcitle 8
Clause de non-concurrence

Le 3e tiert du 2e alinéa est modifié cmome siut :

" - déterminer la captnrtoiree financière ; ".
Alritce 9
Dtae d'application

Cet alctrie est supprimé.
Vior les aietcrls 8 et 9 de l'annexe IV.

Article 15 - ANNEXE V : Formation initiale minimale obligatoire FIMO et formation continue obligatoire de sécurité FCOS des chauffeurs

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les aictelrs 2,3,5,6,7,11 et 12 de l'annexe V snot asini modifiés :
Article 2
Salariés concernés
Article 2.2

Les teerms " saivnut le cdineraelr prévu à l'article 5 ci-après " snot supprimés.
Article 2.3

Est inséré, après le 3e teirt :
Article 3
Durée et coentnu de la FMIO
Article 3.2

Le 2e teirt est complété cmome siut :

Un 4e treit est inséré :
Article 3.6

Les temres : " du ctaaipl de tpmes de fmrootain " snot remplacés par les tmeres sntaivus : " de la période de professionnalisation, du diort ideuividnl à la foitmroan ".
Article 5
Calendrier d'application

L'article 5 est renommé et remplacé par la dosiptsiion qui siut :
" Arilcte 5
Equivalences

Sont réputés avior siistfaat à l'obligation de frimoaton iiniltae minaimle les salariés visés aux aretcils 4 et 5 du décret n° 2004-1186 du 8 neovmbre 2004. "
Article 7
Salariés concernés

L'article 7 est modifié cmome siut :
Article 11
Financement des firas de la FOCS

La 1re prashe est modifiée comme siut :
Article 12
Attestations de ftamoiron ianitile et conuitne
Article 12.1
Attestations de faiotmorn italniie

Les ptonis a et b snot supprimés.

De fait, les pniots c, d, e deenevnnit reivetsmepcnet les pinots a,

b, c.
Voir les arctiles 2,3,5,6,7,11 et 12 de l'annexe V.

Article 16 - ANNEXE VI : Epargne salariale

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

L'article 5 et l'appendice à la soetcin asnii que les altriecs 3, 4, 5 et l'appendice à la siceton II de l'annexe VI snot ainsi modifiés :
Sitceon I Paln d'épargne interentreprises
Airltce 5
Gsetoin des smemos collectées
Atcrile 5.1
Srppuots de placement

Dnas le deirenr alinéa, les terems : " la Cmssiimoon aux opérations de buorse (COB) " snot remplacés par : " l'Autorité des marchés fiecinnars (AMF) ".
Anpepcdie à la stiocen I : Critères et choix
de lsite des felormus de placement

Au 2e alinéa, les treems : " Crédit loyainns " snot remplacés par : " Crédit aigrolce ".
Siceotn II Paln paarnateirl d'épargne salariale
Alirtce 3
Atmiaeonlitn du PERCO-I
Aitrlce 3.5
Transferts

Les teerms " mias ne fnot pas l'objet de vemenrstes complémentaires de l'employeur " snot supprimés.
Acirlte 4
Giseton des somems collectées
Alritce 4.1
Sptupros de placement

Dnas le dnireer alinéa, les teerms : " la Cimsoomisn aux opérations de buorse (COB) " snot remplacés par : " l'Autorité des marchés fneainrics (AMF) ".
Altrcie 5
Cnoisel de suanlivlcere du fnods commun
de pamlceent multi-entreprises

La référence : " 5.1 " est remplacée par :
" 4.1 ".
Aippedcne à la sceoitn II : Critères et choix
de ltise des flruoems de placement

Au 2e alinéa, les termes : " Crédit lnnayios " snot remplacés par : " Crédit arolgice ".
Vior l'article 5 et l'appendice à la section, ainsi que les artlcies 3, 4, 5 et l'appendice à la siotecn II de l'annexe VI.

Article 17 - ANNEXE VI : Date d'application

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le présent avennat s'appliquera au 1er arvil 2006.

Article 18 - ANNEXE VI : Publicité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le présent annevat srea déposé en 5 eialmxeerps à la docertiin départementale du travail, de l'emploi et de la foratoimn professionnelle, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Article 19 - ANNEXE VI : Extension

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Les praiets sgietniaras snot covenuens de ddeaemnr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eesernrpits du ccoermme et de la dusoibirittn étant chargée des formalités à amlcicopr à ctete fin.

Fiat à Paris, le 31 jeainvr 2006.

Le présent anevnat ineevirtnt en aloapticpin de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, publiée au Jnoaurl ofiiecfl du 12 février 2005, puor l'égalité des dorits et des chances, la piatpioicartn et la citoyenneté des peonrenss handicapées.

Ses dtiiispoosns s'intègrent, à sa dtae d'entrée en vigueur, au tirte III acetul de la ciovnonten clvtcoilee nationale.

Les aodccrs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peevnut ceomprtor de dositnsoiips mnois felavboars aux salariés que celle prévues ci-dessous.

Puor une bnone lisibilité, les sriteniaags décident de créer au sien dduit titre, un alcirte 3.2 intitulé " Meurses spécifiques ", qui cnraiopdmert anisi les diosspiiotns sur l'emploi des junees trialvaurles (art. 3.2.1), les dnsitoipoiss sur la vraoaitliosn de l'expérience, la goitesn des " seocneds carrières " et la msie à la ritratee à patirr de 60 ans (art. 3.2.2), et les dintoisiposs du présent aaevnnt (art. 3.2.3). La numérotation des ateilcrs sunvaits srea adaptée en conséquence.

Avenant n 15 du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eerinrtspes du crmeomce et de la dusbttroiiin ; Syndicat noinatal des négociants spécialisés en pouirtds alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tlurealivras de l'alimentation, des taabcs et aluletemts et des seterucs ceonenxs FO ; Fédération commerce, screevis et froce de vetne CTFC ; Fédération des sreecivs CDFT ; Fédération aainrerltgimoae CFE-CGC ; Fédération des prlesnneos du commerce, de la dioubrtistin et des seervcis CGT.

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Les aexenns du présent acrocd snot par aelluris regroupées en une aexnne VII de la CCN, intitulée " Emolpi des pnneersos handicapées ". Canerteis prtieas de ctete anxene puoornrt être miess à juor en tnat que de besoin. L'annexe VII actuelle, " Sielraas mnimiuax ", dnvieet axenne VIII.

Article 2 - Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Aitclre 3.2.3
Otneaitonris de la brnhcae puor l'emploi des prnesones handicapées

(Voir cet article).

Fiat à Paris, le 9 mras 2006.

Article - Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Eitraxt Aalts 2005 AGEFIPH

" Si en Fnarce 20 mloiinls de pnesrones déclarent au minos une déficience, l'Atlas se flacsioe sur les tralieravlus handicapés et puls précisément sur cuex qui bénéficient d'une rninosacnecsae atdviamnsiirte du handicap.

Les mdeos de rncineasnsoace du haiacdnp snot pirluels et par aerllius non eixufslcs mias la CERTOOP est au cntere des dsiifioptss de renocsnaiscane du haacndip : elle décide d'attribuer ou non la qualité de tauveirlalr handicapé. Son activité glabloe a doublé en 10 ans et en 2003, puls de 250 000 peesnrons ont obentu la rcancnisensaoe de luer qualité de taaliurvler handicapé (RTQTH). La peigrososrn des RTTQH deupis 1996 s'élève à + 7,6 % en mneyone annuelle. Les aurtes moeds d'accès à la rcscnsoanineae amvtiiastirnde du handicap, bein qu'ils cnereoncnt dnas careitns cas les mêmes personnes, ceinubotnrt également à la psrsooirgen du nbrmoe de trauvlirelas handicapés : rnetes d'accidents liés au travail, pnsneois d'invalidité et aevc la loi de février 2005, tuitiaelrs de l'allocation puor adltues handicapés et tiarltiues d'une ctrae d'invalidité. Crentias trelaalrivus handicapés, pmari cuex qui ne snot pas en capacité d'accéder au mliieu oriranide de travail, bénéficient d'un accès au miileu spécialisé. En 2003, derirens cifherfs connus, la COOETRP a orienté 53 336 handicapés vres le meliiu protégé dnot 38 822 vres un CAT.

La psisreon de la deandme et l'augmentation des rnecanoaciensss cnniduseot mécaniquement à une amtauotgnein du nrmobe d'actifs roncuens teruliarlvas handicapés. Si une piatre d'entre eux est minneuate dnas l'emploi ou en revtorue un autre, une prat non mions imrttonpae aimelnte le nbrmoe cisnsoart des daudnmrees d'emploi handicapés icnsirts à l'ANPE.

En 2004, 258 140 taiaelvrulrs handicapés snot snas epmloi et dlieopsbnis puor travailler, siot 7,5 % de l'ensemble des peenosrns iinterscs à l'ANPE dnas les mêmes catégories de demande. Luer nrbmoe est en pigsooresrn dupies 2000 et il aumngete 2 fios puls vtie que culei des pesrnenos valides. Cet écart est une cotatsnne puor le piulbc handicapé. Il est peu sbensile aux fttionaulucs du marché du taaivrl : luer nomrbe dminuie moins vtie qnaud le chômage régresse mias il atunmgee puls reimdnaept qnaud le chômage s'aggrave.

Au hanicdap qui définit cette papotluoin s'ajoutent d'autres hpadicans sucioax et pfninesoerosls qui cnnnieentot en gmere le rsiuqe élevé d'un chômage preisantst ou récurrent. D'autre part, la poapuoiltn handicapée présente des différences sluutrcelters iatremopnts comparée à l'ensemble des dneauemdrs d'emploi : prat puls irmpttnoae des puls de 50 ans (29,4 %), nivuaex de faotiormn et de quiiotafclian puls flebias (47 % oiuerrvs ou employés non qualifiés), ancienneté de chômage puls itmatnproe (44,2 % snot au chômage dieups puls de 12 mois). D'autre part, la daenmde d'emploi des posnrnees handicapées est foetrment polarisée vres des métiers à ftore ccrenonruce et puor lsuleeqs ils sornfefut d'un déficit de qualification.

L'enquête Hacindap Incapacités et Dépendances de l'INSEE dénombre 557 000 tulravlerias handicapés en emploi. Cttee plitouopan est gbnlaeoelmt assez méconnue mias les données iuesss des déclarations ogbirioltaes d'emploi de tarlviulares handicapés aptenport un éclairage sur l'emploi dnas les etpreniesrs de 20 salariés et plus. Ils snot evornin 224 000 en 2001. 69 % snot des hmomes et ils snot nlnmeteulaert puls âgés que les salariés valides. Lrues caractéristiques diffèrent srutout sleon la nutrae des erpeirtsnes dnas llelseueqs ils travaillent. On pioarurt résumer de manière un peu cruilcaraate ces écarts en oanpsopt le steucer secondaire, qui miteniant dnas l'entreprise des tleuaavrirls anyat aicuqs luer hndaicap dnas l'emploi, et le seetcur tateririe qui emabuche des trvulaiarels déjà handicapés. "
La plaitoupon handicapée en meiliu oriardine de travial :
ceffhirs clés année 2004
Les pnoresnes handicapées à la recerhche d'un emploi
(données à fin décembre 2004 sorcue ANPE)

- 258 140 dueredamns d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, siot 7,5 % de l'ensemble des daeuemndrs d'emploi ;

- 162 706 rhenrhcecet un CDI à tmeps peiln (catégorie 1) ;

- 75 896 rehercechnt un CDI à temps ptearil (16,2 % de la DFEM de catégorie 2) 58 % snot des hmeoms ;

- 29 % ont 50 ans ou puls ;

- 37 % ont un neiavu de frtoimaon inférieur au CAP ;

- 48 % rhchceneret un elopmi d'ouvriers ou d'employés non qualifiés ;

- 44 % snot au chômage diueps 1 an ou puls ;

- le nomrbe de dedrnumaes d'emploi handicapés a augmenté en

mnyoene de 5,9 % par an deuips 2000 ;

- la prat des 50 ans et puls a progressé de 10,5 % par an depius 2000.

L'emploi des ponneesrs handicapées
(données DTEOH 2001 suorce Darès)

- 557 000 handicapés en elpmoi (source HID) dnot 342 000 en mieliu orrdniaie du suceter privé ;

- 223 762 tvneailrlat dnas des établissements privés atjiseutss à la loi de 1987 ;

- 69 % snot des hemmos ;

- 38 % ont 50 ans ou puls ;

- 54 % snot ovirreus et 25 % employés ;

- luer ancienneté meonyne dnas l'établissement est de 16 ans mias 38 % y tlnveilarat depuis puls de 20 ans ;

- 61 % ont une rcscsanoinanee COTOREP.

Article - Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés enquête Observatoire prospectif du commerce

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Présentation générale

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des droits

et des chances, la pripctiaaotin et la citoyenneté des pnoseenrs handicapées

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dirtos et des chances, la praotiiacitpn et la citoyenneté des pesnrneos handicapées est parue au Jrouanl oiffecil du 2 février 2005. Ce ttxee définit les pcpeirnis généraux en fuaver des pnrsenoes handicapées :

accès aux dotirs fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, aicceul et informations, évaluations des besoins, accessibilité ....

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tuos les 3 ans sur les mreuses cercannont l'insertion pesrllioofnsnee et le miianten dnas l'emploi des tluilrvareas handicapés.

Ainsi, aifn de mueix connaître la sittiouan de l'emploi des handicapés dnas le cemcomre de détail et de gors à prédominance alimentaire, la brahnce a ciuodnt une étude quantitative, à ptarir des éléments tinramss par les eeinrtspers lros de la déclaration olotiragibe d'emploi des traaeluvrils handicapés.

Les acocdrs cletlicofs ccluons dnas les entreprises

La législation cncanoenrt l'emploi des taiuravrlles handicapés prévoit la possibilité puor les erpstienres de ccounrle des adrccos ccftoeills au naievu de l'entreprise ou de l'établissement. La cscolunoin d'un acrcod cloeitlcf de tairval reialtf à l'emploi des trvuraaleils handicapés, mutilés de gurree et assimilés, vuat recpset de l'obligation d'emploi suos réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord diot prévoir la msie en ovuree d'un parmmroge anunel ou peranilunul en fvauer des tvarelliuars handicapés cnaropmtot au mions 2 des plans stuvanis : eaubhmce dnas l'entreprise, ioinetrsn et formation, attodiaapn aux motuatins technologiques, maiinetn dnas l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le cmmoecre de détail et de gors à prédominance alimentaire, la coiosclunn d'accord n'est pas encroe une prtiuaqe très développée pqusiue seleus 9 % des eiesnrterps ont procédé à la cunlcoiosn d'un accrod (ce snot les puls greadns ertsereinps qui ont clncou des accords).

La très gardne majorité des epsiernerts n'est pas concernée par un acrcod sur l'emploi des peorensns handicapées en vgieuur en 2004.

L'entreprise a-t-elle clncou un arcocd en 2004 ?

L'embauche des tairaevlruls handicapés

Cadre général

Les établissements dnot l'assiette d'assujettissement (1) est supérieure ou égale à 20 salariés snot simuos à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement, qui puet se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le veernmest d'une ctronoiutibn au Fonds de développement puor l'insertion pesoinsfnloerle des turlaarviles handicapés (AGEFIPH).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi snot nnmtmoeat :

- les tavrillraeus reocnuns handicapés par la Cteorop ;

- les vtciiems d'accidents du travial ou de miadale pliefnnrseslooe aynat une incapacité palretlie pmnnaertee d'au minos 10 %, tilateiurs d'une rnete au ttire d'un régime de pcootetrin salcioe oiraobglite ;

- les ttuiirales d'une posnien d'invalidité à condoitin que cttee invalidité réduise des duex teris luer capacité de taivral ou de gian ;

- les mutilés de guerre, tituairles d'une penison mratiiile d'invalidité et assimilés.

Et, à cepotmr du 1er jevinar 2006 :

- les taeiilrtus de l'allocation audlte handicapée (AAH) ;

- les ttileriaus de la crtae d'invalidité.

La bhcrnae du cmmoerce de détail et de gors à prédominance aiinmelatre dénombre de nmsoeurebs ereenrptiss de mnios de 20 salariés, qui ne snot pas souimses à l'obligation d'emploi de psenornes handicapées.

65 % des eepnirserts de la brahcne - tetous eserpetrins cnoeondfus - elinpomet des pseenrnos handicapées en 2004.

Le normbe de tlarviealrus handicapés employés par les esteerirpns du cmcmoere à prédominance aemntiliare s'est accru en 2004 puor adntitere 21 000 salariés, siot 3,3 % des effectifs.

Cette potrpooirn atintet 3,7 % dnas les hypermarchés, 2,9 % dnas les supermarchés ctrnoe 2 % dnas les entrepôts et les activités du crmmecoe de gors et à penie 0,4 % cehz les maxi-discompteurs.

EMPLOI SOLEN LES PTOESS	%
Employés cumirocaemx	45,8
Hôte(sse) de csiase (activité principale)	19,6
Emplois adntsmiaftriis	14,0
Emplois lisiuetoqgs (préparateur, réceptionnaire,	
cariste ...)	6,2
Membres de l'encadrement miagsan (manager de rayon,	
directeur)	6,1

Ouvriers pnsslrneoiefos de tfaaomrrnoitsn ou de	
fabrication	4,3

Vendeurs pdouirts frias	3,7
Vendeurs tuceqihnes	0,3

Les pnreciiapls caractéristiques des damrenueds d'emploi

handicapés (source Agefiph)

Le nievau de qiauatioiclfn des tvualaelrris handicapés csotinute un fiern à luer itesrnoin professionnelle.

Les deamurends d'emploi handicapés ont un nviaeu de frmiootan à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un nviaeu CAP. Leurs nuvaeix de qilucfitaoain cdnseenoroprt à ce nvaeiu de formation. Dnas les métiers de la grande dttbiurosiin alimentaire, on rueortve bein ces caractéristiques, piuquse buocueap de tvrularalies handicapés oecuncpt des potses de feblais nueiavx de qualification. Les sièges scoaiux et les scveeris d'administration des etisrerpens rntnoceernt puls de difficultés à povourir les pteoss par des pnenresos handicapées, les naieuvx de qutfaoiilacin des peosts proposés étant puls élevés.

NIVEAU DE FOIRMOTAN	%
Niveau I et II	2,6 %
Niveau III	4,3 %
Niveau IV	10,9 %
Niveau V	46,6 %
Niveau V bis	8,3 %

Non précisé	0,3 %
% nveaiu CAP (V bis et VI)	35,4 %

NIVEAU DE QFTAIAIICLOUN	%
Manoeuvre, OS	18,9 %
Ouvrier qualifié	16,2 %
Employé non qualifié	25,9 %
Employé qualifié	31,4 %
AMT + Cerads	7,4 %

Non précisé	0,2 %
Bas naeviu de qiilftcuiaaon	44,8 %
Source	AGEFIPH, tuebaalx de brod noituaanx emploi/chômage,
2004.	

Obligation d'emploi et réalité d'emploi dnas la branche

du cmmceroe à prédominance alimentaire

Au niveau national, prmai les établissements smiuos à une oigtoblian d'emploi 45 % rmespslneit luer oagotilibn (quota 6 %), et 55 % ne rienlpssmet pas luer oolitbagin et cuirnbnteot à l'AGEFIPH. 26 % de ces établissements n'emploient aucun handicapé (source AGEFIPH, 2004).

Parmi les esterripnes raleenvt de l'obligation d'emploi, dnot l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont evfifementect employé des bénéficiaires.

(Schéma non reproduit).

	(a)	(b)	%
Entreprises > 50 unités (1)	7,3	7	- 4 %
Entreprises 50 unités	7	4,8	- 45 %
Ensemble	7,1	5,2	- 36 %
(a) NB MYEON UB ogbtiaolin d'emploi par établissement			
(b) NB MOYEN UB eomlpi eftficef par établissement			
(1) Olbtiaiogn d'emploi par établissement en nbrome d'unités			
de bénéficiaires.			

(Schéma non reproduit).

Ainsi, les puls gdenras eetrinresps rceptesent puls snouvet luer ogialiobtn en matière de rcutnreemtes de pnsoeners handicapées. Il est à netor que ctienraes d'entre eells déclarent dépasser luer obolitgian légale d'embauches.

Les peietts etnerpsiers rercentut en rnavhece bacuoeup monis fréquemment de psnorenes handicapées que luer oolgtiiabn légale. Les auters mnoeys de siiatrafse à l'obligation d'emploi Les cotrants clunocs aevc des ateerlis protégés

Les crtoatns de fourniture, de sous-traitance ou de ptoineatsrs de services, clcnuos aevc un établissement de taavirl protégé, ctsniutneot une équivalence du nbmore de bénéficiaires que l'établissement diot eplymoer au reragd de la loi du 10 juelilt 1987.

Ils ne peuenvt être négociés et coluncs qu'avec des arteleis protégés (AP), des cetrnes d'aide par le tvarail (CAT) ou des cretnes de dbsitrtiiuon de tvarail à docmliie (CDTD) agréés. Ces ctnrtoas pueenvt exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son oatigblion d'emploi.

Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0,13 unité de bénéficiaires ccnernoent des cotatrns cnolucs aevc des ailteres protégés (majoritairement dnas les puls greadns entreprises).

L'accueil des pesrnoens handicapées dnas le cadre

de sagte de ftoioamrn professionnelle

L'accueil des psrneenos handicapées dnas le crdae de sgate de foaiomtrn posfnlrnsleieoe s'avère marginal.

(Schéma non reproduit).

Article - Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

La présente aennxe vsie à deonnr quuleeqs epeexlms de bonens pratiques. Les fihces présentées seonrt déclinées sur

l'ensemble des thématiques suivantes, dnas le cdrae du gidue qui srea élaboré à l'attention des puls peitets eieerrstnps du scteuer :

- aménagement approprié des poests de taviral ;

- atcoins de sensibilisation, de communication, de médiation et de cnectitraoon etrne les différents intenaretnvs ;

- meaiitnn dnas l'emploi des salariés duveens handicapés ;

- faoimotrn en crous d'emploi et protiomon des salariés handicapés ;

- aueiccl de psernnoes handicapées à tvaerrs les différents dstisipfois d'insertion et de fratmioon ;

- rorcues aux eiprtnseers adaptées et aux établissements ou sirceevs d'aide par le travail.

FHICE 1
METNAIIN DNAS L'EMPLOI :
SRCMAHREPUE FRISNCHAE : 82 salariés
Tvealrailur handicapé concerné :

Employée de ccemmroe neaivu 2 B (temps peiln ; 4 ans d'ancienneté).
Aotcin menée :

Le supermarché a reclassé une salariée atensbe dpiues 18 mios à la stiue d'un ancdciet de vrutoie qui l'a rnedue paraplégique (paralysie des jambes) et qui ne puet puls se déplacer qu'en fauteuil.

Le rnlemecaesst n'a pu être effectué au même pstoe de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de chgears ...

Le masgian lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations ...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les horraies de tvriaal ont été aménagés et allégés.
Icmplaiotin du pnreenosl :

Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est fnreteomt mobilisé puor son retour.

Derisevs soulotins ont été envisagées de manière cetoilclve (salariés, direction, DP, médecin du travail).
Bialn de l'action :

Opération réussie. Miasfotiannets spontanées de statiacfsion de ctnelis auprès de la direction.

FHCIE 2
MTANIEIN DNAS L'EMPLOI
MASIAGN : SUPERMARCHE
eciftfef : 128 salariés
Travailleur handicapé concerné :

Lrenaut T., hôte de caisse, CRTEOOP , hadnaicp locomoteur.

Ce collaborateur, présent dnas l'entreprise duipes 1991, saihtuoe fmeerment cituneonr à arsesur son psote et fiat mtorne de bcaeuuop de cauorge et de motivation.
Aotcin menée :

1. Iofititdaeincn du problème par dioerticn et eeamnrdenct du maigasn mi-2005 :

- Accès diiciflfe aux luocax (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, eu égard à la mobilité réduite du collaborateur.

2. Suvii aetittnf du cas par la DRH aevc deandme d'étude engormuoqie du pstoe occupé (réalisée par un eoognrme spécialisé). Cette étude de ptose est complétée d'entretiens aevc la médecine du travail, le curoealotablr concerné, le DM et les collègues de travail.

Pirse en chgrae des études emoeqonuigrs par la mioissn hdnaaicp (3 500 environ) :

- Piioropston d'aménagement de psote prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, puor un budget de 22 800 euros.

3. Présentation et vailtdioan du doisser en comité de pilotage.<RL 4. Vlodtiaain du dsioser par le DRH.

5. Travuax d'aménagement du ptsoe réalisés du 6 au 9 mras 2006.<RL Coût d'installation et de msie en fononmnnietect pirs en cgahre en totalité par la miisson handicap.
Iictlmipaon du posnreenl :

Cartoleoulabr très apprécié par diitrocen et collègues du magasin, très impliqué dnas la vie lclaoe et acsviiaoste de la région.

Stueoin iorpantmt de l'ensemble des crboaurotelals du magasin.

Auppi marqué du duirtecer du magasin.

Msie en oveure et sivui du pmorarmge d'action rguieourx de l'équipe DRH.
Bailn de l'action :

L'aménagement du poste, qui s'achève ce juedi (9/03), vsie à ianetusrr l'égalité de tuos au reagrd de la vie de rtaoieln dnas l'environnement qiiodteun de travail.

L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH stielltae + siège national) sur un deiossr lourd en terems de coût et de tmpes passé est perçue de façon très piovtsie par les

équipes concernées, qui snot anisi sensibilisées à l'engagement frot de cpmhoain sur ce sujet.

Cette aicotn puet également aovir un impcat très floravbae sur le posrusces de rcnanesoanisce - vlnrtioaoe - de luer sattut par les collaborateurs/trices handicapé(e)s.

FCHIE 3
AECUICL A TVARRES les différents dispsoiifts d'insertion / de formation
MAAGSIN : HYPERMARCHE
Etfficef : 250 salariés
Travailleur handicapé concerné :

Ronnceu catégorie C, haanidcp phisuyqe et déficience iletllelcnuete 48 ans.
Aciton menée :

Auicecl dnas le cdrae d'une évaluation en mliieu de traiavl en lein aevc l'ANPE et Cap emploi, à la dadmnee du canaddit sur un pstoe d'employé commercial.

Cpotme tneu de la nécessaire aoiunomte du ptsoe d'employé ceirmmcoal que ce cianddat ne puovait pas développer, un pjoret s'est critonust sur un ctnoenu de pstoe puonavt cresdropnore à cttee personne.

Un bsoein a été identifié sur un ptsoe de remenagnt matériels, suvii des déchets, gosietn des crepumotcas à cntraos et ctmopaceur ailimtanree aevc une définition précise des tâches à effectuer.
L'embauche a été faite en cratont RMA sur une pagle de tmpes définie aifn de rpregouer les tâches à réaliser, aevc fatrioomn puor arendrppe à ueiilstr le chroait à mian et le trlnteatsape à main.
Iopiacltmin du peenrnosl :
Le penosnerl s'est impliqué :

- dnas la ctaicmmonoiun et l'accueil lros de l'EMT ;

- dnas l'explication des tâches à apcmioclr (besoin de bein disséquer le coenntu du poste) ;

- enredneamct effectué par le rlabssnpeoe sécurité maentcninae = tuuetr nommément désigné.
Bilan de l'action :

Bilan ptosiif :

- le salarié opucce le poste en anutmooie ;

- il est renncou à son poste par tuos ses collègues ;

- il est capable de faire rmnteeor les ifnoonmirats sur les anaomiels ;

- le rbpesnsaole et le salarié snot satisfaits.

FIHCE 4
RUCREOS au sceeutr protégé
MASGAIN : SUPERMARCHE
Eiecfftf : 60 salariés
Teurilvaalr handicapé concerné :

Salariés d'un EAST inanvrtenet puor une preatisotn de svecires : eteeritnn des eescaps verts.
Aciotn menée :

Dnas le carde de l'entretien de ses ecsepas verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le taivarl vsiion puor négocier cette prestation.

La psrooioitpn de pirx était crocrete et le catront a été signé.
Icaoptimlin du ponsneerl :
Pas d'implication spécifique.
Bilan de pneesronl :

- La paeroisttn est satisfaisante.

- Le rprpoat qualité/prix est correct.

Article - Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 9 mars 2006

Etnre la société ...
D'une part, et

et les ogsanaorniits sdncleiays :

...
D'autre part,
il a été cnonevu ce qui siut :
Préambule

Les snirtaeigas du présent arccod panaegrtt la volonté de s'investir dnas le développement de l'insertion et du matieinn dnas l'emploi des pesoernns handicapées. Conformément aux ditposniisos de l'avenant CCN ..., ils venist les priorités sviaenuts :

- s'appuyer sur un diginotasc puor repérer les ejenux de l'entreprise en matière d'emploi de trlauvaliers handicapés, les ofebtcijs à atrntiede et les levires d'action ;

- rccheehrer les myeons de développer l'emploi des psoenrnes handicapées, à trarevs nmtmneaot la msie en oruvee de prtanieartas adaptés ;

- frsiaveor le miitnean dnas l'emploi.
Arlctie 1er
Cmhap d'application

Les disoiptisnos du présent acocrd s'appliquent aux salariés visés par les dnitpsosiois de l'article L. 323-1 et L. 323-3 du cdoe du travail. Les salariés concernés vorleneilt à ce que les

jaittiifscufs à juor cnnearncot luer sttuat de trielvulaar handicapé sneiot communiqués à l'employeur aifn que celui-ci ait bein ccasnaoisnne de luer stiioatun et psiuse luer auelppiqr les meuerss prévues.
Atrilce 2
Constat

Résultats du doiisgntac établi sur la saouittin de l'entreprise en matière d'emploi de psonneers handicapées :

- caractéristiques de la poluptiaon handicapée en ptose ;

- puiaretqs en veuiugr en matière de recrutement, de formation, de mneitian dnas l'emploi ;

- repérage des finres et lveires à l'emploi de pensroens handicapées.

La cablotlaoiron du médecin du taarvil prruoa être sollicitée puor l'élaboration de ce diagnostic.
Atrcile 3
Forseavir l'embauche des peorsnens handicapées

Emngnaeegt sur un nmbore de rttemuecerns puor la durée de l'accord ;

Narute des emechubas (CDI, cotntars d'apprentissage, de pioafolanitnossriesn ...) ;

Eudte emqruoiogne des ptoses de taarvil (en clrtlooaoiabn aevc la médecine du travail, il s'agit d'analyser les pstoes de taiarvl présentant un pnoieettl d'embauche de peennsros handicapées. Clea fracliieta l'insertion et les vitiess de pré-embauche du médecin du travail, aifn de prdnree en compte la compatibilité du potse de trviaal et du handicap) ;

Rerhehcce de pnaireaetrs : ANPE, équipes cap emopli et anoascitoiss régionales/départementales oarenuvt puor le rmuerencett et l'intégration en mieliu oraidrnie de triaval des psnoeerns handicapées ;

Eegagnment de siuvi des psernneos recrutées puor la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au potse de tvraail ;

Msie en ovreue d'action de seisnisilatboin de l'ensemble du pneeonrsl en vlelinat neoamtnmt à l'implication et la rliisnatsoopeiasbn de l'encadrement dnas l'accueil et l'intégration des pesrnoens handicapées.
Altirce 4
Fsvareoir le mteniian dnas l'emploi des salariés dneevus handicapés

L'entreprise s'engage à mttree en orueve les aontcis adaptées puor maitnenir dnas l'emploi tuot salarié rocnenu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à ttrie de précaution, au médecin du travail, de pretor une aietttnon ttuoe particulière sur le cas des posernnes scupbeilests de présenter des resiqus d'inaptitude, puor fteilicar un teatmeinrt précoce des reclassements. La détection au puls tôt et le développement de la cocinaoettrn enrte les ieatnetvnrns du mteaiinn dnas l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du taravil ...) snot indispensables. Il est asini eiesnsetl que le salarié concerné siot pitare pntnerae et s'implique pelesenmnlronet dnas la démarche de mtaniien dnas l'emploi.

Puor chauqe cas, le médecin du taairvl srea consulté sur les éventuels aménagements de ptose ou sur la liste des atures petoss pvnaout être proposés. Si nécessaire, un ergomone srea sollicité. Les ietannscs représentatives du peorennsl srneot nnalremmoet consultées et ponuorrt firae des ptornpiosois d'aménagements de poste.
Actrile 5
Développer la fmarooitn en curos d'emploi et la ptomoorin des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à filctiaer l'accès des perneonss handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés dvnoiet bénéficier d'un accès pritoiiarre aux différents dipiiotsfss (période de professionnalisation, paln de firomotan et driot iuinvidedl à la formation), conformément à l'avenant CCN n° 9 du 9 jiun 2004.

L'entretien psnosneierfol un oitul eesneitsl puor la définition des bsnieos de ftimoraon et puor veliler au bon déroulement des pcrouras peonsrnosielfs des prnseeons handicapées dnas l'entreprise.
Article 6
Rocures au seetcur protégé

L'entreprise rhccereerha en tnat que de besoin, le développement des cbloinrtloaoas aevc des srctueurts du stceuer protégé. Par emlpxee :

- auecicl de stigiraeas iusss du suteecr protégé ;

- sous-traitance aevc éventuellement msie à dsoiiiptson de peersnnol puor des travuax pitaclierrus ;

- développement de rnaioltes cilmcemaroes aevc le sueectr protégé.
Arcltie 7
Msie en ouvere et svuii de l'accord

Les sinaaeitgrs cnenvinneot de se réunir 1 fios par an puor farie le suvii de l'accord. Ils enreoxiamnt en ortue les modalités de rocdunietcon de l'accord, 3 mios anvat son échéance.
Alrctie 8
Dtae d'application et durée

Après cocilonusn du présent aoccrd aevc les petarnriaes sociaux, son entrée en viguuer est subordonnée à un agrément par la dotreciin départementale du travail, de l'emploi et de la fratmioon plolserniefnsoe compétente.

Il pnerdra effet à ctoepmr du ..., puor une période de 3 ans.
Acirlte 9
Publicité

Un erxlmieape du présent accrod srea rmeis à chuqae signataire. Le texte srea déposé dnas les 15 jorus au puls trad suvanit sa sgiuanrte auprès de la drtoiecin départementale du travail, de l'emploi et de la faioortmn pnooelreifslnse compétente en 5 eiemperlxas et au secrétariat gffere du cenisol de prud'hommes compétent.

Avenant n 16 du 28 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eensetrirps du cmorcmee et de la dibttioruisn ; Le scanyidt naotnail des négociants spécialisés en puditors alimentaires.
Syndicats signataires	La fédération commerce, seevircs et force de vente CTFC ; La fédération anertgmliairaoe CFE-CGC ; La fédération des pneonerlss du commerce, de la diiutriobtsn et des scrivees CGT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des siveecrs CFDT, domiciliée tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pniatn Cedex, par ltrete du 22 mai 2007 (BO n°2007-26)

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le présent aevnnat a puor objet de mttree en place, au bénéfice des salariés non crdeas aaynt 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise etannrt dnas le champ d'application de la coitvnenon cotvecille natoinale (CCN) du crcmmeoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, un régime de prévoyance oiltiobrgae caurvnot les ruesiqs les puls graevs de la vie, innaraustt ansii une maluotsiutian des garanties.

Il csutotine le titre XIII de la cnovtieonn et penrd la rédaction sinatuve :

(voir ce texte)

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le présent aannvet s'appliquera au 1er jluliet 2007, dès lros que son arrêté d'extension srea publié au *Journal officiel* aavnt cttee dtae ; dnas le cas contraire, le periemr juor du tmtsierre cviil saunivt la pcoiuaitlbn dudit arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Le présent aevannt srea déposé, en un eeailmxrpe ogiinral signé des parties, à la droetiicn des rtolanies du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de magsierese : depot.accord travail.gouv.fr.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les pierats seigtnraias snot cvueenons de daenmedr snas délai l'extension du présent annaevt au ministère de l'emploi, de la cohésion soliace et du logement, la fédération des ernpiesrets du cecmomre et de la dritbiitousn étant chargée des formalités à aipmlcocr à cttee fin.

Fiat à Paris, le 28 srtepembe 2006.

Avenant n 17 du 13 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicats adhérents à la FCD.
Syndicats signataires	Fédération générale des taiaelrvlurs de l'alimentation, des tabacs et almlueetts et des suecetrs cxoennes FO ; Fédération CTFC commerce, svecreis et fcroe de vente ; Fédération des svieecrs CDFT ; Fédération aiaomntgrilerae CFE-CGC.

Article 2 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

L'avant-dernier alinéa de l'article est rédigé asini qu'il siut :

(voir cet article)

Le dneerir alinéa du même alitrce est supprimé.

Article 3 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

L'article 12-3.2.5 est complété comme siut :

(voir cet article)

Article 4 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

L'article 12-3.2.7 est créé. Il est rédigé cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 5 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Cenncnroat les dauedmrnes d'emploi, la précision " dès luer ipitriocsnn à l'ANPE " est supprimée.
Ailtcre 12-5.5 " Fioartfs hrreoais de psire en cghrae "

Le 1er alinéa de l'article 12-5.5 " Ffaotris hreroias de pirse en cahgre " est rédigé ainsi qu'il siut :

(voir cet article)

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Cet annveat a puor ojbet de miidfoer le tirte XII CCN rtlaief à l'accès des salariés à la fmoatorin tuot au lnog de la vie piensrlsonlfoee sur les ffrotias de prsie en cagrhe horiaers des périodes et des ctnoarts de professionnalisation, de définir le ffiraot de pirse en chagre puor les atiocns d'accompagnement de vitdaioaln des aquics de l'expérience, de créer un forfait de psrie en carhge puor les atiocns de bilan de compétences, de sirupmper la cidinoton d'inscription à l'ANPE des dnerdamues d'emploi puor les cnarttos de pslsstioifionrneaoan et de mrtete à juor la ltise prévue à l'annexe II du trite XII CCN.

Article 6 - Annexe II, titre XII, de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Est ajoutée à la lstie la qiiliaaftcuon " Venduer ceisonl " définie le 21 srembtpee 2006 et dnot le CQP a été adopté à la même date, puor une durée de ctaornt de pneiaiatnfosslsoroin cpoimsre etrne 9 et 12 mois.

Snot également ajoutées les atiocns de bailn de compétences, définies le 21 sbmtreepe 2006.

Article 7 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Le présent aanvnet est aacbilpple au 1er jeavnir 2007.

Article 8 - Publicité

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Le présent anvneat srea déposé, en 1 ermaepxlie ongriial signé des parties, à la detrioicn des ratilneos du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citröen, 75902 Piars Cedex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mraessigee : depot.accordtravail.gouv.fr.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Les paertis sniagearits snot cenonuves de damedner snas délai l'extension du présent aanevnt au ministère de l'emploi, de la cohésion slioace et du logement, la fédération des eitpsreners du cromemce et de la droibtitusin étant chargée des formalités à aipclmocr à cette fin.

Fiat à Paris, le 13 décembre 2006.

ANNEXE II du Titre XII

Article - Liste des qualifications professionnelles et des actions pouvant donner lieu à la validation de certificats de qualification professionnelle et à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2006

Employé de commerce
DÉFINIE LE : 24 mai 1995
CQP ADOPTÉ LE : 11 mras 1996
CQP MIS À JUOR LE : 21 stbrpmeee 2006
DURÉE DU CTNAORT de peairoiosnanssoflitn : 6 à 9 mois

Délégué commercial
DÉFINIE LE : 24 mai 1995

Mueaagnr de rayon
DÉFINIE LE : 15 mai 1996
CQP ADOPTÉ LE : 25 jiun 1996
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003
DURÉE DU CNRAOTT de pifostnaeolsaosnirin : 12 à 24 mios
12 mios puor les nvaiuex III et IV

Vedenur pdoutirs fairs traditionnels
DÉFINIE LE : 19 février 1998
CQP ADOPTÉ LE : 1er jluleit 1998
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003
DURÉE DU CRTAONT de poinisnsaoesariltofn : 9 à 12 mios

Préparateur de commandes
DÉFINIE LE : 14 mras 2000
CQP ADOPTÉ LE : 14 mras 2000
CQP MIS À JUOR LE : 21 mai 2003
DURÉE DU COTRNAT de pfearasioinnstiolson : 6 à 9 mios

Hôte(sse) de caisse
DÉFINIE LE : 14 décembre 2000 aevc caheir des crgaehs du caotnrt de professionnalisation.
Msie à juor le 27 jiun 2001.
DURÉE DU CNORATT de pisoortnsnaeifasioln : 6 à 8 mois

Employé(e) commercial(e)
DÉFINIE LE : Nvueaix I et II, définition CCN 1er jivaner 1999.
DURÉE DU CRNOATT de posfreioaoasinlinstn : 6 mios
Cardage CNPE le 21 mai 2003 : Nveaiu IV de ftoaimron inltiiae rueqis maximum.
DURÉE DU CAOTNRT de peioafnoliiassrtsonn : 6 mois

Aegnt de sécurité
DÉFINIE LE : Neivau II, définition CCN 1er jnaeivr 1999.
DURÉE DU COARNTT de pflonsoiansrseotiain : 6 mois
Cdarage CNPE le 21 mai 2003 : Navieu IV de ftmaooirn iiailtne requis maximum.

Boucher
DÉFINIE LE : 21 mai 2003
CQP ADOPTÉ LE : 21 mai 2003
DURÉE DU CRONTAT de piorastioeisfsnonaln : 10 à 18 mios

Muegaanr de peitte unité commerciale
DÉFINIE LE : 19 mai 2005
CQP ADOPTÉ LE : 19 mai 2005
DURÉE DU CARNTOT de plnfsatiiroaenossoin : 10 à 12 mois

Vendeur-conseil
DÉFINIE LE : 21 spetrbeme 2006
CQP ADOPTÉ LE : 21 septrmebe 2006
DURÉE DU CRONTAT de pfisneasosiioonltran : 9 à 12 mois

Blian de compétences

Avenant rectificatif du 20 décembre 2006 à l'avenant n 16 du 28 septembre 2006

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des etrsirenpes du crocemme et de la dbuioirsittn ; Syndicat natoanil des négociants spécialisés en putridos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération commerce, sceiervs et force de vntee CTFC ; Fédération aeagmlartiinroe CFE-CGC ; Fédération des pnreosnels du commerce, de la dubisritotin et des scevries CGT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des secevirs CFDT, domiciliée tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Patinn Cedex, par lertte du 22 mai 2007 (BO n°2007-26)

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2006

Les pirates stnaeigiras de l'avenant n° 16 du 28 steberpme 2006 DÉFINIE LE : 16 nrovembe 2006

Fiat à Paris, le 13 décembre 2006.
Suvenit les sgtnariues des oonntigisraas ci-après :
Oosgiatinran potanalre :

Sactdniys adhérents à la FCD.
Sdictynas de salariés :

Fédération CTFC cremocme scvieers et fcore de vnete ;

Fédération aamrgoietnilare CFE-CGC ;

Fédération générale des tvelraauirls de l'alimentation des tabacs et amutlteels et des srueetcs cxnneeos FO ;

Fédération des seerivcs CFDT.

retlaif au régime de prévoyance des salariés non ceards cntnseatot que la rédaction de l'article 13-3.1 " Décès " codniut à atbretuir à l'enfant du pmeirer rnag un cpaatil décès inférieur à cluei des ateurs enfants, ce qui n'est nlnemeeltruat pas luer intention.

Eells ceniennonvt de ce fiat de mdiiofer ansii la rédaction des 4 tteirs de l'article concerné :

(voir cet article)

Article 2 - Date d'application, publicité et extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2006

Le présent anevnat ricaiciftetf étant inséparable de l'avenant n° 16 s'appliquera dnas les mêmes cnntioiods que celui-ci, la FCD se ceraanght d'effectuer teotus les démarches anvitmtdiearsis nécessaires qnuat aux formalités de dépôt et ddaneme d'extension auprès de la diiercotn des rlniteaos du travail.

Fiat à Paris, le 20 décembre 2006.

Montmartre,75002 Paris.

Madame, Monsieur,

La fédération des seirvecs CDFT déclare aiovr adhéré à l'avenant n° 16 du 28 spemebrte 2006 ptoarnt sur la msie en plcae d'un régime de prévoyance et à l'avenant du 20 décembre 2006 de la cintovoenn ciollcetve natlnoiae du cmoecrme de détail et de gors à prédominance alaemtrniie (n° 3305).
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos sutiaanolts distinguées.

P.J. : Cireorur adressé aux stiginaares de l'avenant n° 16 du 28 sbtmpeere 2006 et de l'avenant du 20 décembre 2006 de la cvniteoonn cvocitelle nniaaotle du cecmorme de détail et de gors à prédominance amntriialee (n° 3305).

Adhésion par lettre du 22 mai 2007 de la fédération des services CFDT aux avenants des 28 septembre et 20 décembre 2006

En vigueur en date du 22 mai 2007

Pantin, le 22 mai 2007.

La fédération des scieevrs CFDT, domiciliée tuor Essor,14, rue Scandicci,93508 Paintn Cedex, à la driieotcn départementale de l'emploi et de la firtmooan professionnelle,109, rue

Avenant n 18 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eiesrrnptes du coecmrme et de la dritstubioin ; Snicadyt ntanioal des négociants spécialisés en purtidos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des teruraillvas de l'alimentation, des tbacas et almtuleets et des streecus ceoxnnes FO ; Fédération commerce, seecirvs et focre de vnete CTFC ; Fédération des srecievs CDFT ; Fédération arnimgoitaalree CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aennavt aunlne et recalpme l'avenant n° 10 du 10 norvmebe 2004 ratleif à l'épargne sllaraaie et à la création d'un paln d'épargne puor la rieartte clticloef iperenrtetrisnes (PERCOI) dnas les epsritenres du cceomrme de détail et de gors à prédominance alimentaire, ojebt de l'annexe VI « Engapre slalaiare » de la cvotinnoen cilevltoce nationale.
Cet aaennvt a puor pnpircail objet d'actualiser les ditoispsnios de la coienvontn clctvoeile nilnoaate du cocemrme de détail et de gors à prédominance aitimarnele raeivlets à l'épargne salariale, au raergd des diosisitopns de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la pitiatrpiaocn et de l'actionnariat salarié et potarnt desviers dtosiosnipis d'ordre économique et social, et des conséquences du rahact du Crédit liyanons par le Crédit agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'annexe VI de la CCN est rédigée cmmoe siut :

Section 1
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

En aatpciipoln de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 ratveile au développement de la poparictitian et de l'actionnariat salarié, en cas d'échec des négociations, les eoleyumrps qui, en roisan de l'effectif de luer ernrseipte (inférieur à 50 salariés), ne snot pas smuios au régime obaoigrlite de la patciitripaon punevet mrtete en pcale unilatéralement, un régime de pattcoaiirpin viaornltoe au sien de luer entreprise.
Le présent acrcod dpsinese ces erolmepyus de clrocnue un acorcd de ptoaptarciiin dnas luer entreprise. Dnas ce cas, ils dievont se ceromfonr aux dspontiiioss des arcteils ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, ioinforatmn des bénéficiaires).
Il en est de même puor les etnrpesiers de 50 salariés et puls confrontées à un échec des négociations sur la participation, obgioatlrie cpotme tneu de luer effectif, suos réserve de ne pas aovir dépassé le délai de 1 an à ctmpoer de l'exercice entraînant l'assujettissement à la participation. Un procès-verbal d'échec, dnot un elmapxreie srea reims à l'inspection du travail, srea rédigé et conservé.
Les eteirspnres et luers salariés concernés bénéficient arlos des mêmes aatgvaens fcsuiax et saiuocx que dnas le cdrae du régime oiaigortble de la participation.

Article 1er
Formule de clcual

Les dtoris attribués au pnnroeesl au trite de la pitaicortaipn aux résultats de l'entreprise snot calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en Facrne métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, ielbsopmas au tuax de dirot cumomn de l'impôt sur le rveneu ou aux tuax de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts et diminués de l'impôt correspondant.
Une smome représentant la rémunération, au tuax de 5 % l'an, des caitpaux poerprs est retranchée de ces bénéfices. L'assiette de la réserve spéciale de pacoiiptirtan inulct des bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés et exclut, à cepmtor du 1er jeaivnr 2008, le reropt des déficits constatés au cuors des ecerxeics antérieurs de puls de 5 ans à l'exercice en cours.
Le raqlueit est affecté d'un cecieffoint représentant la prat des saalreis dnas la vealur ajoutée de l'entreprise.
La moitié du crfifhe asnii obnteu ciusttnoe la réserve spéciale de participation.
Toutefois, lorsqu'une porvsioin puor isnsmneteveist a été constituée au tirte de l'exercice précédent, son mtaonnt est ajouté, puor le ccalul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1er alinéa ci-dessus.
Les drotis attribués aux salariés snot calculés dnas cuqhae enpirtrese sleon la froumle snaivute :

Bénéfice net-5 % cautiapx prpeors × Msase salilarae
×
Bénéfice net-5 % 2 Vluaer ajoutée

dans laqellue :
Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au periemr alinéa de l'article 4. 1 ci-dessus, après crnoictoers (notamment après réintégration de la prisvooin puor investissement...).
Capitaux peporrs : ctaaiupx peorrps (capital social, priems liées au catapil social, réserves, rpreot à nouveau, pvirsinoos qui ont supporté l'impôt et pvoiinsors réglementées constituées en ficrnshae d'impôt par atpiaopciln de doiosnpisits particulières du cdoe général des impôts) iseinvts en France.
Les mnttanos du bénéfice net après crcioornets et des cipuatax proreps snot établis par une aatittetson de l'inspecteur des impôts ou du comasmsriie aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise cmmoe à son personnel.
Les rmendreseetss éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le jgue des impôts, fnot l'objet, lorsqu'ils snot définitifs, d'une aiatetstotn rectificative.
Le complément de pacaritpoiitn cnanoopresdrt à la rcifitiatceon est majoré de l'intérêt, au tuax myeon de rmnedneet des otobignials des sociétés privées curou dieups le peemirr juor du quatrième mios de l'exercice qui siut culei anyat fiat l'objet du redressement, jusqu'au juor de l'inscription au ctompe de la réserve spéciale de participation.
Masse saaliarle : représente les sralaeis versés au cuors de l'exercice. Les siealras à rentier snot déterminés sloen les règles prévues puor le cuacll des coottnsiias de sécurité sicoale (art. L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale). Dvoenit également être psries en cotmpe puor le cclual de la réserve spéciale de paitioptarcin les indemnités de congés payés versées puor le cmtope de l'employeur par des csesias agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 223-16 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à penrrde en cotpme puor les périodes d'absences visées aux aelrtics L. 122-26 et L. 122-32-1 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne minaniett pas intégralement les salaires, snot cllees qu'auraient perçues les salariés concernés padnnet les mêmes périodes s'ils avaniet travaillé.
Valeur ajoutée : coermnpd les crhages de personnel, les impôts, txaes et vtnsmeeers assimilés (à l'exclusion des texas sur le cihffre d'affaires), les cegrhas financières, les doonttais de l'exercice aux amortissements, les doiottnas de l'exercice aux poiisnrvos (à l'exclusion des dootitnas finrguat dnas les cghears exceptionnelles) et le résultat cauornt anvat impôts.
L'entreprise diot eetufcefr le vermeenst au dépositaire avnat le preeimr juor du quatrième mios siuvant la clôture de l'exercice au ttire deuuql la poiiacaptritn est attribuée.
Passé ce délai, l'entreprise diot compléter ce vreesemnt par un intérêt de rtraed (au pfoirt des salariés) égal à 1, 33 fios le tuax meyon de rdnnemeet des otilbnogais des sociétés privées.
Les intérêts snot versés en même tpmes que le pciirnpal et employés dnas les mêmes conditions.

Article 2
Répartition de la réserve spéciale de prcopaatitiin

Les somems portées à la réserve spéciale de ptapiotaiicrn snot réparties etnre les salariés pnreotrplenlnoemiot aux slreiaas perçus.
Il s'agit des sialreas brtus déterminés sleon les règles prévues à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dvoenit également être persis en coptme les indemnités de congés payés versées puor le ctmope de l'employeur par des caeisss agréées constituées à cet effet, conformément à l'article L. 223-16 du cdoe du travail. En outre, les rémunérations à prdrene en ctmope

puor les périodes d'absences visées aux arilects L. 122-26 et L. 122-32-1 du cdoe du travail, dnas le cas où l'employeur ne mianetint pas intégralement les salaires, snot cllees qu'auraient perçues les salariés concernés pnnaedt les mêmes périodes s'ils anvaeit travaillé.
Toutefois, le srilaae de cahque bénéficiaire n'est pirs en compte, puor le calucl de cttee répartition, que jusqu'à cnceonucrre de 4 fios le plaonfd aennul de la sécurité sociale.
En outre, le mnanott des dtoris setpesbuilcs d'être attribués à un même salarié, au tirte d'un exercice, ne puet excéder une somme égale aux 3 / 4 du pofanld anunel de la sécurité slcaioe sur la bsae d'un eircxece de 12 mois. Le pfalond considéré est culei qui est otenbu par la mennoye arithmétique des pdaoflns mlesnues en vugiuer puor l'exercice au trite dueuql les dritos des salariés snot nés.
La prat de la réserve spéciale de praapoiticitn qui ne puet pas être attribuée en rosain du pnnanfeolemt des dritos iilidudevns srea immédiatement répartie enrte les aterus salariés non touchés par le pnfload cité à l'alinéa précédent.
Ces pdnlafos snot calculés au potrraa de la durée de présence puor les salariés qui n'ont pas été présents pndanet tuot l'exercice.
Les somems qui en dépit de ces dsiptisooins ne pnieraourt être distribuées dnmereeut dnas la réserve spéciale de paipctiiotarn puor être réparties au curos des erieecxcs ultérieurs ; eells ne snot déductibles puor l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le reevnu eblgxiie qu'au ttire des exeircces au corus deuseqls elels srnoet réparties.

Article 3
Modalités de geiotsn

Une fios réparties, ces smmoes snot versées dnas le PEI et gérées conformément aux disntioipsos de l'article 4. 1 de la seoctin 2 du présent accord.
Ainsi, les smmoes iuesss de la pairtapioictn snot drtneeimect ievteisns dnas le fodns cmmuon de pmelceant d'entreprise CAAM laebl Monétaire, étant endentu que cauhqe bénéficiaire peut, snas fairs et à tuot moment, miiefdor cttee première acaitfefotn et transférer ces seomms vres un ou peulsuirs aurets fdons comumns de pecnalmet d'entreprise susmentionnés, à soavir :
? CAAM lbeal Ebriqliue ;
? CAAM lbael Pceundre ;
? CAAM leabl Sdirolaie ;
? CAAM leabl Dynamique.
Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les dtrois à picttropaiian n'atteignant pas 80 ? par pnoenrse snot versés dtemecneirt à lreus bénéficiaires.
Conformément aux dpiniiososts prévues à l'article 4. 2 de la sceiton 2 du présent accord, cauqhe bénéficiaire peut, par la suite, à tuot moment, mfieodir l'affectation de ses ariovs d'un fnods cmomun de pecmalnet d'entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas idiccnnee sur le délai d'indisponibilité.
Les frias se rotnrpapat à ces opérations snot aorls supportés par les preurtos de patrs concernés.
La société de gestion, le dépositaire et le tuener du rritgese des cptmoes iiunlvdieds des bénéficiaires snot rpseeeeimtcvnt définis aux aecrtils 4. 4, 4. 5 et 4. 6 de la soicetn 2 du présent accord.
Le délai d'indisponibilité et les cas dnas llueseqs ces smemos pnevuet ecepmniloeelxtennt être débloquées snot déterminés à l'article 11 de la scieotn 2 du présent accord.

Article 4
Information ciltceolve

Il arapnpiett au cehf d'entreprise d'informer les salariés par tuot meyon approprié (affichage, ccrrliuiae de la direction...) de l'existence d'un dirot à participation, asini que de la fmluroe de caulcl et des moeds de répartition et de gestion.
Il est précisé que tuot salarié qui désire cetsnlour ou détenir le ttexe du présent aorccd puet l'obtenir auprès du scvriee du prsoennel ou de son employeur.
En aciltiappon de l'article R. 442-19 du cdoe du travail, l'employeur doit, dnas les 6 mios qui seunvit la clôture de chquae exercice, présenter un roprapt cornamotpt notamment, les éléments sanervt de bsae au cuclal du mnotant de la ptciiipotaran puor l'exercice écoulé et des icadnoiints précises sur la getiosn et l'utilisation des smmeos affectées à la réserve spéciale de participation. Dnas teotus les erinteerpss où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rprpaot diot être présenté aux délégués du prseonenl et adressé à cauhqe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios siavnut la clôture de l'exercice.
Les erertniseps non siosuems au régime oibgliatore de la participation, adhérant au présent PEI et aynat décidé la msie en pacle de la pctoiaatipirn financière dnas luer epsnrirtee snot tueens d'informer la docretiin départementale du travail, de l'emploi et de la framooitn pssnoiflelernoe dnot elels relèvent de l'application de la praipiaotitcn financière dnas luer erepinsrte en aopticiapln du présent accord, aisni que de ses modalités d'application (notamment la dtae d'effet).

Article 5
Information iilvueidnlde

Chaque bénéficiaire reçoit, à la siute de tuot venmerset effectué puor son compte, une fhcie dtsitince de son betluiln de srailae iiudnqnat que la société de gesiton est chargée de la gseoitn du fndos cmuomn de pnlacemet multi-entreprise et cpotaromnt :
? le mtnaont toatl de la réserve spéciale de pitcotripaian puor l'exercice concerné ;
? le mnoatnt des diotrs qui lui snot attribués ;
? les mtnoatns de la CSG et de la CDRS ;
? la dtae à laqlluee ces dortis deroviendnt dnelobsiips ;
? l'indication des cas dnas llqeseus les dirots peenvut être encxptoennliemeelt liquidés par anticipation.
Cette fiche cmtpoore en anexne une ntoe raapnpelt les règles de cculal et de répartition de la RSP.
Ces domctnues snot également adressés aux salariés anayt quitté l'entreprise.
Tout salarié nvnemeeloult recruté par une eetinpsrre aanyt adhéré au paln d'épargne iieenprttnrreses se verra rtmteree au menmot de la ciusloconn de son ctnoart de travail, un leivrt d'épargne salariale, présentant le dtoipissif et dnot le cnnteou srea défini par un texte réglementaire.

Section 2
Plan d'épargne itrretnieesenprs de la brcnhae du cmreocme de détail et de gors à prédominance aerailintme

Les ostiionarangs scaildenys et penosrelosefilns soussignées ont cenvonu ce qui siut dnas l'objectif de mtrtee en pacle un paln d'épargne ieenntspirerrtes (PEI) cmmuon à l'ensemble du perensonl des esptreiners cseorpims dnas le cmhap d'application de la cteononvin cclotleive ninataole du croemcme de détail et de gors à prédominance aatnmileire n° 3305 du 12 jllueit 2001.

Préambule

La présente seicton a puor ojebt de frisvoear l'épargne salariale, à cruot et / ou meyon tmere dnas le carde du PEI, en ptmetreant aux salariés des etnsrpeiers de la bhcnrae du comercme de détail et de gors à prédominance anlmiriteae de pipaerticr aevc l'aide de luer eirpnestre à la ctotnutosiin d'un pelriefutloe cotleilcf de vrelaus mobilières en vue de se cotineutsr une épargne, en bénéficiant des aentaavgs fuicsax et sacouix attachés à ctete frome d'épargne collective.
Le présent PEI de banchre (ou le plan) est mis en pclae conformément aux doitnsiipsos du trtie IV du lirve IV du cdoe du tivraal intitulé « Intéressement, pptictroaiain et pnals d'épargne saralliae » tel que modifié par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 rivtleae au développement de la ppociitaairtn et de l'actionnariat salarié.

Article 1er
Formalités d'adhésion au paln

L'adhésion de l'entreprise se fiat par l'envoi des domcuntes d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tuneer de registre.
L'adhésion du salarié anyat l'ancienneté rqieuse au PEI est libre, elle fiat l'objet d'une ctooiamucmnin à l'employeur. Ce dnierer nitiofe l'adhésion à l'établissement tnueer de retgeriss dnas les cndioniots fixées à l'alinéa précédent.

Article 2
Bénéficiaires

Tous les salariés des esrpinrtees etnnrat dnas le cmhap d'application du présent aoccrd pvenuet bénéficier du PEI à cdotoinin de cmpetor au monis 3 mios d'ancienneté dnas luer etrnspiere à la dtae du peremir versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en cpomte tuos les cnrttoas de tarival exécutés par l'intéressé au curos de l'année au ttire de lalelque les vnrtemeses snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.
Dans les eepierrstns dnot l'effectif htuaebil ceprnmod au minos 1 salarié et au puls 100 salariés, les cfehs de ces estnerperis asnii que lreus ctjnioons s'ils ont le suttat de cnojonit carluobetolar ou de cjionont associé, ou s'il s'agit de sociétés, lrues présidents, dreecutris généraux, gérants ou mrebems du dreortiice pneeuvt également bénéficier du paln suos réserve du repecst de la ctniiodon d'ancienneté visée au pieermr alinéa.
Les aniencs salariés aaynt quitté luer esrptierne à la sutie d'un départ en rratetie ou préretraite pveenut cnutnieor à eftcefuer des vrtsneeems au plan, à la ctiooidnn ttoufeois d'avoir effectué au monis un vsnrmeeet avnat la rtuupre de luer carntot de tiavral et de ne pas aivor demandé le déblocage de la totalité de luers avoirs. Les salariés dnot le conatrt de tvaaril est rmopu ou arrivé à trmee puor une artue riosan que la rttiraee ou préretraite puenevt rseetr adhérents au paln snas pioouvr etcffueer de nuouavex versements, hiorms le cas où ils ont intégré une eisrnperte raevlnet du présent PEI. En outre, loqurse le vrnmseeet de l'intéressement dû au tirte de la dernière période d'activité du salarié inievrtnet après son départ de l'entreprise, il puet aeeftfcr cet intéressement dnas le plan.

Article 3
Alimentation du PEI
3. 1. Vmeseretns vortaloeins des bénéficiaires

Le manontt aneunl des smomes pvounat être versées par cqahue bénéficiaire ne puet excéder 1 / 4 de sa rémunération alnulnee brtue ou de son rneveu pferonosinesl imposé à l'impôt sur le renevu au trtie de l'année précédente. La loaiimtitn est fixée à 1 / 4 du pofalnd aunnel de la sécurité socliae puor les cjotninos crrulaatlobeos ou associés des cefhs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le catornt de trviaal est suspendu.
Cette ltimie s'applique aux vsemenerts psnoelnres des bénéficiaires, y cipmros l'intéressement, affectés au présent PEI. En revanche, les diotrs itscrins à un comtpe épargne-temps et monétarisés ne snot pas pirs en ctmope puor l'appréciation de ce plnaofd à coiintdon qu'ils srnevet à l'acquisition de teirts de l'entreprise ou d'une etpnrsriee qui lui est liée, au sien d'un même groupe, ou de patrs ou d'actions d'organismes de pnaeemlct cotcillef de vaerlus mobilières istenevis dnas le cptiaal de l'entreprise. Cttee atcisqiiuon n'étant pas pissbole dnas un paln d'épargne interentreprises, les dtrios insircts à un cpmtoe épargne-temps et monétarisés srenot pirs en cmopte puor l'appréciation de ce plafond.
En cas de pcrttiaiiaopn d'un salarié à peiulrsus pnlas d'épargne salariale, le pnalofd mentionné ci-dessus s'apprécie par rarppot à la totalité des vetnsrmees vlaotneoirs (y cormips intéressement) effectués sur ces plans.
Les bénéficiaires prouront efueceftr des veerenmsts vilenoortas siot à tuot mnemot par chèque ou par prélèvement sur luer ctopme soeln la périodicité qu'ils auonrt choisie, siot de façon eelpnloextcine par prélèvement ou par chèque.
A ctete fin, les bénéficiaires inonedrquit la fréquence de vnmeeerst souhaitée aisni que l'affectation de luers avoirs.
Tout vmenrseet au présent PEI diot être d'un mmiunim de 15 ?.

3. 2. Vreementss complémentaires des epmoryuels (abondement)

Afin de fciitlaer la cstititnuoon de l'épargne collective, les eoulpmyers penennrt en cahgre les frias de tuene des cpomets ieidluidnvs des salariés conformément aux dsostiopniis de l'article 6. 1 et pueevnt également aeojutr aux vesnmreets volontaires, y cprioms l'intéressement, des bénéficiaires des vemretesns complémentaires appelés abondements. En tuot état de cause, l'employeur a tjuouors la possibilité de ne pas anbedor les vsmeeernts des salariés, l'aide de l'entreprise ctisnsoe arlos en la silmpe psrie en crgahe des fairs de tnuee des cmpteos individuels.
Chaque erspeirnte adhérente sélectionnera la (les) frmoule (s) d'abondement ablpaipcle (s) dnas les frueeohttcs et sloen les piraels svntiuas :
? enrte 10 % et 300 % des venemretss bénéficiaires, par mtlipule de 10 ;
? et aevc un planofd d'abondement siot cpoirms enrte 100 ? et le ponflad mentionné à l'article L. 443-7 du cdoe du tiraval par mpuillte de 100 ?, siot égal à ce même plafond.
L'entreprise puet otper puor une fulorme spmlie en renteant un suel tuax et un suel polfand (exemple : l'entreprise andobe les vreemtnses vneaoriltos à huuetar de 100 % aevc un ponalfd de 1 000 ?) ou puor une fmuolre dégressive en rnenetat 2 tuax et 2 pdlafons (exemple : l'entreprise abndoe à htueaur de 50 % les vrneeemtss veinlrooats jusqu'à un poflnad de 100 ?, pius à hatuuer de 20 % jusqu'à un panolfd de 1 000 ?).
En aoipalptcin de l'article L. 443-7 du cdoe du travail, les smmeos versées au ttrie de l'abondement par une ou pielusrus esteenirprs snot limitées aennulnmleet à 8 % du pnfolad anenul de la sécurité sicloae snas pvooiur excéder le tirple de la cbruttiionon du bénéficiaire.
La frlumoe csoiihe puet être remplacée, au mmaiuxm une fios par an, par une artue fmrloue de la grille. Ttoue midtoicoiafn de la fulmroe d'abondement dreva immédiatement être portée à la coanainsscne des salariés.
L'abondement ne puet se sutubsteir à auucn des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vgiueur dnas l'entreprise au mmnoet de la msie en pacle du paln ou qui dninneeevt oategibiorls en vrteu de règles légales ou contractuelles.
Aucun aeobmndnet ne srea versé aux aienncs salariés anyat quitté luer entreprise.
Les vtesnerems complémentaires de l'employeur spunrepott le précompte de la ctonoiiubtrn soliace généralisée (CSG) et de la couttorbniin au rsuormbeenmet de la dette soialce (CRDS).
Les amdnoebtens snot versés ceiotmammonnct aux veetrmnses des salariés.

3. 3. Intéressement

Le PEI puet être alimenté par les smeoms perçues par les salariés en aaiilpopctn de l'accord d'intéressement en vgeuuir dnas l'entreprise.
Avant cquhae vmenerest d'intéressement, l'entreprise frea prevnair aux bénéficiaires un fauiolrrme moinnnetant nnoeamtmt le mtonant de luer intéressement. Les salariés peuvnet aeeftcfr tuot ou parite du mtonnat de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dnas ce cas, ils dnovert routerner à l'entreprise ou drcntmeeiet au teuenr de cmpteos leidt faoumrlrie en idianqnut le mnnotat à aeffcter au plan.
Les smeoms attribuées au trite de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le revneu si eells snot versées dnas le paln dnas les 15 juros suainvt la dtae à leuqalle elels ont été perçues.
Le vrnesmeet des somems iessus de l'intéressement au présent PEI perçues au tirte de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un mtiof ature que la rrtteiae ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un veernsemt complémentaire de l'employeur.

3. 4. Priocaiatiptn

Les salariés puvneet danmeder l'affectation de luer quote-part iluvilndedie de pacptiiratoin à la réalisation du PEI.
L'entreprise frea pvrnaier aux bénéficiaires un firrlumoae innuqadit le mantnot des smmoes luer rnaeenvt au trtie de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés rneuornterot ldiet frauorlime à l'entreprise ou dtimreeenct au tenuer de comptes.
Les soemms isuses de la réserve spéciale de ptiiacpraiotn et affectée au PEI ne pvneeut pas firae l'objet d'un vsrnemeet complémentaire de l'employeur.

3. 5. Le ctopme épargne-temps

Le trsnarfet des dritos itsinrcs à un cptome épargne-temps vres le PEI s'effectuera dnas les contidions et sleon les modalités fixées

par la loi et les règlements.

Article 4
Gestion des smmeos collectées
4. 1. Spourpts de pnemaclet

Les veretnsems vitolneoras et les vnsmeetres complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au coihx du bénéficiaire, à la siouotircspn de ptars et de firncotas de prat d'un ou prluiseus des fdnos cumnoms de paelmecnt d'entreprise (FCPE) snaivtus :
? CAAM lbael Monétaire ;
? CAAM lbael Erilibque ;
? CAAM leabl Pncerdue ;
? CAAM lbeal Sirioadle ;
? CAAM lbeal Dynamique.
A défaut de ciohx du bénéficiaire, ces semmos snot versées dnas le fdons cmomun de pelmnceat multi-entreprise CAAM lbael Monétaire.
Les semoms iessus de la ptrtaopcaiiin et de l'intéressement snot dnrmeetceit iievestns dnas le FPCE CAAM leabl Monétaire, étant eetnndu que cuhqae bénéficiaire peut, à tuot mnemot et snas frais, meifdior cttee première aattfeifcon et transférer ces seomms vres un ou puulierss arutes fnods de son choix.
En apilcaotipn de l'article R. 443-4 du cdoe du travail, les vsmeeentrs vnootariles des adhérents au plan, les vrmteeesns complémentaires des employeurs, les prmeis d'intéressement affectées vrtmloenonaeit par les adhérents à la réalisation du paln ansii que les semmos attribuées aux salariés au trtie de la pttraiipoacin et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jorus à ctoepmr rpmeicnsevteet de luer vrmseeent par l'adhérent ou de la dtae à lualeqle ces smmoes snot dues, être employés à l'acquisition de ptars d'un ou des fdons cmmouns de pnmaceelt multi-entreprise mentionnés ci-dessus.
Le présent paln comrotpe en axnene les critères de choix, la ltsie des folumers de pcelanmet et la nicote d'information de l'Autorité des marchés finiecnras (AMF) des fodns cnoumms de pcenmelat multi-entreprise précités.

4. 2. Modalités de miicaoodfitn de cohix peclemnat

Quelle que siot l'origine des soemms ieisnvtes dnas le présent PEI, cquhae bénéficiaire peut, à tuot moment, mdioifer l'affectation de ses avrois d'un cianmortmpet à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas icncedine sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas dorit à un neovul abondement.
Les faris se raoartpnpt à ces opérations snot supportés par les perourts de patrs concernés.

4. 3. Eomlpi des reunves

Les rneeuvs et pioturds des puelefloriets constitués en aaiplcoitpn du présent paln snot oloerinaigmetbt réinvestis dnas le paln anyat généré ces rnveeus et produits.

4. 4. Société de getosin

La société de gietosn des fdnos cmonums de pelnaecmt multi-entreprise précités est la société Crédit aorclige Asest Management, société anomnye au capiatl de 546 162 915 ?, dnot le siège siacol est 90, boleurvad Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au rgrtesie du crmmecoe et des sociétés de Piras suos le n° 437 574 452.
Crédit aliorgce Aesst Mnegeamnat est une société de giesotn de ptuifrleolee agréée par l'Autorité des marchés fiearncins suos le n° GP 04000036.

4. 5. Dépositaire

Le dépositaire est CCEAIS Bank, société anmyone au citpaal de 200 000 000 ?, dnot le siège soaicl est 1-3, palce Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rirstgee du cmoemcre et des sociétés de Piars suos le n° 692 024 722.

4. 6. Teenur du rrsiegte des cepmots idvndeiluis des bénéficiaires

L'établissement tuneer du rtigrese des coepmts armfiidnttaiss des bénéficiaires se sbutisute aux enrpeerstis crimeopss dnas le chmap du présent acrcod qaunt à la tuene du risrgtee des ctepmos aitmfrnitdiass otrevus au nom de cuaqhe adhérent retraçant les semmos affectées aux plans.
La tneue du regrtsie des ctpomes atmdasiiifrnts ovrtues au nom de cquahe bénéficiaire est assurée par :
? CREELIA, société en nom ccoeliltf au cpaiatl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse ptsaole est TSA 90206, 26956 Vcleane Ceedx 9 ;
? ou par chuncae des ceassis régionales du Crédit aogrlcie mteuul (ci-après dénommées « le tueenr de retirgess »).

Article 5
Conseil de sveuilrlcane du fndos coummn
de peemnlcat multi-entreprise

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4. 1, puor les eteiserpnrs adhérant au PEI ou au PEOCRI de branche, le ceionsl de selivcanurle des fndos conmmus de pemcealnt multi-entreprise, institué en apiapictlon de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :
? 2 mebmres salariés perrtuos de prats désignés par cqhuae oigosnraaitn syncdliae srnagiiate de l'accord, représentant les peroturs de prats salariés et ancines salariés ;
? un nrobme de mmerebs représentant les empeorylus désignés par les oinsnatgioars saylcneids pnalarteos saatirgeins de l'accord égal à la moitié du nrombe de représentants des peorutrs de prtas salariés et ainnecs salariés.
Dans tuos les cas, le normbe de représentants des epienetsrrs srea au puls égale à la moitié du nrbmoe de représentants des peorruts de parts.
Chaque mermbe puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.
La durée du mdnaat est fixée à 3 exercices. Le mndaat exripe eimfceenftevt après la réunion du cnoseil de srcvaleiunle qui sautte sur les ceotpms du dnrieer exrecice du mandat. Celui-ci est ruvenoelblae par tictae reconduction, dnas la muerse où les représentants snot désignés et pas élus.
Le rmveeolnlneuet d'un psote deenvu vnacat s'effectue dnas les cdnintioos de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du cinoesl de srunvileclae ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, avnat la phonarice réunion du cnoesil de surveillance.
Le cseniol de snauvlrlicee se réunit au mnois une fios par an puor l'examen du rrappot de gisoetn et des cotepms alnenus du fonds, l'examen de la getosin financière, adtavisnimitre et cbmpalote et l'adoption du rpopart annuel.
La société de gtsioen excere les doitrs de vtoe attachés aux vauerls inreicsts à l'actif du fnods et décide de l'apport des titres.
Le cieonsl de slaenrculive puet :
? présenter des résolutions aux assemblées générales ;
? demnader à edrnente la société de gestion, le dépositaire et le csimoasmrie aux ceptoms du fonds, qui snot tunes de déférer à sa ctaioocvnon ;
? décider des fusions, sinicssos et ltaduinoiiqs du fnods ;
? aigr en jtuisce puor défendre ou fraie vlioar les diorts ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de goetsin et de cleles du liquidateur.
Le csioenl de srvanclliuee dnnoe son acocrd aux maofoiiditcns du règlement du fodns dnas les cas prévus par ce deirner (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, siiocssn et liquidation).
Le cniesol de selvnuriacle puet être réuni à totue époque de l'année, siot sur covcotainon de son président, siot à la dmdanee des 2 / 3 au mnois de ses membres, siot sur l'initiative de la société de gesoitn ou du dépositaire. Les décisions snot psires à la majorité slimpe des members présents ou représentés (à l'exception des décisions de chnngaemet de dépositaire et / ou de société de gieotsn nécessitant la majorité des 3 / 4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.
Un représentant de la société de getison asssite dnas la mursee du pissbloe aux réunions du ciosenl de surveillance, étant etdnenu que le dépositaire puet également y asestsir s'il le jgue nécessaire.
Il est tneu un rritgese de présence signé par les mbreems présents. Les délibérations du cenisol snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et au mnuiimm par un mmbere présent à la réunion.
En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un

des memebrs présents à la réunion, poretrus de ptras et désignés par ses collègues.
En cas d'empêchement, cuaqhe mbemre du cosneil de snealclirvue peut, en l'absence de suppléant, se fiare représenter par le président ou par tuot atrue membre, suos réserve que ce dreeinr siot puteror de parts.
Ces délégations de povuoirs ne puenevt être cetisoenns que puor une selue réunion.

Article 6
Prise en crahge des fiars de fontnnmienecot
6. 1. Fairs de teune des ceptoms iiudevndlis

Les frias de teune du rtsgiree et des copetms atidfainristms des bénéficiaires snot à la crgahe des employeurs. Ces firas luer snot facturés à roisan du nmorbe de lreus salariés qui snot adhérents au PEI.
En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces faris csesnet d'être à la cgahre de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.
En cas de liuotqdiain d'une entreprise, les faris de tuene de ctompes dus postérieurement à la loqiautiidn snot mis à la cagrhe des salariés.

6. 2. Faris de gstieon du fnods cmmoun de plncemeat multi-entreprise

Le tatol des faris sur ecnuors (frais de getison financière, de goiestn aniattisdrivme et comptable, de conservation...) asnii que les firas itrecndis snot prélevés sur les aicfts des fonds. Les cmsmioinoss de susiropction sur les vserteenms aux fnods snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7
Information des bénéficiaires

L'information rlietvae au cenntou du présent acorcd est effectuée par afcfhaige ou par ntoe d'information.
Il est également reims à tuos les memebrs du ponenserl de cquahe entreprise, ansii qu'à tuot nevuol embauché, un exlrmeiape du présent accord. Tuot nuoevl embauché rreevca un lrevit d'épargne présentant le dsioiisptf et dnot le ceotnnu srea défini par vioe réglementaire.
Un dmcuoent d'information sur les modalités de focnmntineneot du PEI est également rmies à tuot bénéficiaire.
En actaiopipln de l'article R. 443-5 du cdoe du travail, l'établissement teuenr de registres, se sstnatibuut dnas les oogitablnis des enrtseerpis en matière d'information, ecfuftee un récapitulatif des smoems versées dnas le PEI.
Chaque bénéficiaire reçoit dnetereicmt au mnois une fios par an un relevé lui iudninaqt sa situation, la dtae de disponibilité des ptars dnot il est tlrauiite et les cas dnas leqleuss ses aoivrs deinnveent eencnetnpleeolmxit disponibles, asnii qu'en cas de sortie, le motannt du précompte effectué au ttire de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8
Départ d'un salarié

Le salarié qui qtiute l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un lrveit d'épargne siallraae qui lui est rimes par le peerimr eleopymur qu'il quitte, aux fnis de ftlicaeir le renousbememrt et le trsfenrat de ses avoirs.
L'état récapitulatif crpotmoe :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la driectopsin de ses aoirvs aicuqs ou transférés dnas l'entreprise par aoccrd de paoatpcitriin et plnas d'épargne dnas lseuqels il a effectué des vmnsereets aevc mention, le cas échéant, des daets aleleuquxs ces aiovrs snot dlisiobenps ;
? l'identité et l'adresse des teurens de rrgtsiees auprès deslequs le bénéficiaire a un cptome ;
? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de ctooisanervn ou d'administration d'instruments financiers, gérant des seomms et veluars mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le carde d'un diositispf d'épargne salariale.
Le salarié qatnitut l'entreprise diot préciser l'adresse à llueqlae dvneort être envoyées les soemms qui lui snot dues. En cas de caennehmgt d'adresse, il aaitnppret au bénéficiaire d'en imnroefr l'entreprise en tmpes utile.
Lorsqu'un salarié ne puet être aeinttt à la dernière aredsse indiquée par lui, les dortis aeulxuqs il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et tneus à sa dssiioiotpn par le dépositaire jusqu'au tmere de la prpseriticon trentenaire.
En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas lellaque il est employé ifrnmoe les anatys dorit de l'existence des doitrs acquis, à chgare puor les aynats doirt d'en ddenmaer la liuqaiiodtn anvat le 1er juor du 7e mios suainvt le décès.

Article 9
Transfert d'avoirs détenus au ttrie de la prpoatitaciin ou d'un paln d'épargne cehz un elyoeumpr précédent

Le salarié qui ne dedmane pas la délivrance des smeoms détenues au ttire de la piotiaacptirn ou dnas un paln d'épargne de son aecnin epulyomer au monmet de la ruurpte de son cantort de tairavl puet deadmenr qu'elles senoit affectées dnas le présent plan.
Les semoms aisni transférées ne snot pas psires en cpotme puor l'appréciation du panofld des vnsmeeters alnnues d'un salarié visé à l'article 3. 1.
Ces smomes ne peuevnt dnneor leiu au vesmneert complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà coruues cehz le précédent eyeumpolr snot prsies en ctpome puor l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 10
Sortie du chmap d'application de la cvonneotin coleicltve

Lorsque l'entreprise vneit à stiror du chmap d'application de la cvnooneitn collective, il est procédé à l'adaptation des dsisipionots ailappeblcs dnas les ctdnnoiois prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Ctete aoaptditan tned à osarenigr le tsearfnrt des avoris des salariés vres un ou pulrusies aertus plnas d'épargne.
Les ceotpms non ecorne clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ldeit arictle ne prnoourt puls être alimentés, puor cuahcn des salariés concernés, jusqu'au tsrraenft ou la lqaituodiin des aroivs de ces derniers.

Article 11
Durée de bclagoe et cas de déblocage anticipé

Les somems pnanoevrt des vmtenreses viltnarooes des bénéficiaires, y cpiorms l'intéressement, anisi que de l'abondement éventuel de l'employeur snot dpsnleoibis à l'expiration d'un délai de 5 ans cornaut à cmoeptr du dreenir juor du 6e mios de l'année au cruos de llleuaqe les vmeenretss ont été effectués.
Les smomes penranvot du veenmerst de la ppitoctaraiin snot delnosiibps à l'expiration d'un délai de 5 ans cuaront à cmtoepr du 1er juor du 4e mios saivnut la clôture de l'exercice au ttire duuqel les drotis snot nés.
Si la paoaipctiirtn est versée au PEI, la dtae de disponibilité de l'intégralité des semoms versées au cruos d'une même année est ramenée à celle de la participation.
Les seomms placées dnas le PEI penevut eecnetinopexlnelmt être remboursées anavt l'expiration du délai défini ci-dessus dnas les cas suntavis :
a) Mraigae de l'intéressé ou cnslicouon d'un ptcae ciivl de solidarité par l'intéressé ;
b) Niscaanse ou arrivée au feoyr d'un efannt en vue de son adoption, dès lros que le feoyr copmte déjà au mions 2 efnntas à sa cgahre ;
c) Divorce, séparation ou duisoiostln d'un ptace cviil de solidarité lorsqu'ils snot aoirstss d'un jugeemnt prévoyant la résidence haltebiule uinque ou partagée d'au mions 1 efnnat au dcmoiile de l'intéressé ;
d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son cinojont ou de la prnsneoe qui lui est liée par un ptcae ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sciolae ou diot être recunone par décision de la csimsoiomn technique, d'orientation et de rsemncaelset prinonsfseeol prévue à l'article L. 323-11 ou de la cosimosimn

départementale de l'éducation spéciale, à cinditoon que le tuax d'incapacité anitgete au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce auucne activité peorlsnifnsoele ;
e) Décès du salarié, de son coojinnt ou de la psnroene liée au bénéficiaire par un ptcae ciivl de solidarité ;
f) Caosstein du conratt de traaivl ;
g) Attifcofean des smeoms épargnées à la création ou reipsre par le salarié, ses enfants, son conjonit ou la poernsne liée au bénéficiaire par un pctae ciivl de solidarité, d'une ererntpsie industrielle, commerciale, atiraalnse ou agricole, siot à trite individuel, siot suos la fomre d'une société, à coniidton d'en ecerexr evefifecetnmt le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute pfiroseosn non salariée ou à l'acquisition de ptars soalecis d'une société coopérative de pcioodtrun ;
h) Atoifacetfn des semmos épargnées à l'acquisition ou aasdgienesrmnt de la résidence prnclipiae epmnraott création de sfurcae haabtible nuelovle telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctrusooitncn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmries de ctisrroune ou d'une déclaration préalable de trauvax ou à la riseme en état de la résidence prilpacnie endommagée à la siute d'une corasatpthe ntaluelre rnucneoe par arrêté ministériel ;
i) Stoitiaun de snreteenudmett du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dadnmee adressée à l'organisme ganeotrnsiie des fdnos ou à l'employeur, siot par le président de la comoiismsn de setenetrmndeut des particuliers, siot par le jgue lqsoure le déblocage des diorts paraît nécessaire à l'apurement du pssiaf de l'intéressé.
La demdane de déblocage anticipé diot être présentée dnas un délai de 6 mios à ctemopr de la sarnvuence du fiat générateur, suaf dnas le cas de citsaosen du cnotrat de travail, décès du cojnoint ou de la pronesne liée au bénéficiaire par un ptcae cviil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle puet ieevnnitrr à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité ienivrentt suos frome d'un vmesnreet uiuqne qui porte, au cihox du salarié, sur tuot ou praite des dortis sbipsecetuls d'être débloqués.
Le jeunmegt arrêtant le paln de ceisson toltae de l'entreprise ou le jegeunmt ouvarnt ou prononçant la ltidioqauin jrciiiaude de l'entreprise rned immédiatement elbxiiegs les doirts à prtaoiiitpacn non échus en aclpiiptaon des atilcres L. 621-94 et L. 622-22 du cdoe de cmercmoe et de l'article L. 143-11-3 du cdoe du travail.
La dmaende de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jsfiuietr le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tnuee du rtsirgee des ctmpeos iudnivlides des bénéficiaires.
Tout arute cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 12
Retrait des fodns

Les patrs du FPCE dvnueees dibpsonelis à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas pettmrenat la levée de litdae indisponibilité peeuvnt être remboursées aux bénéficiaires sur luer demande.
La dmdenae est adressée à l'établissement tueenr du rsrtgeie des cpmotes iendludiivs désigné à l'article 4. 6.
Les prretuos de ptars qui ne ddmeenant pas le rnemeubemosrt de lerus prats au tmree du délai d'indisponibilité cnvoeenrst lreus arvios dnas le PEI et ceinnonutt de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values.

Article 13
Durée

Le présent aoccrd est signé puor une durée indéterminée.
Dans le cas où il sierat dénoncé par la totalité des otsiaorgnians d'employeurs ou de salariés signataires, il catureiinnot de piurdroe ses eftfes dnas les coitodnins prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une nvlueloe négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui sivunet la dtae de dénonciation. Si cttee négociation n'aboutit pas, la liiutaidqon définitive du PEI ne proura invetneirr en tuot état de cuase qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, puor ccauhn des prpinatacits istnicrs au rgtrsiee du PEI à la dtae de ctete dénonciation.
L'épargne constituée ciurenntoa d'être gérée dnas les coioidnnts prévues par le règlement, puor l'ensemble des pnaaipcttirs anyat un ctmope ouervt à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Appendice à la sitoecn 2
Critères de cihox et ltise des foelmrus de pcamelent

Les siatgienars de l'accord sitheanaiout poreposr une ofrfe de gitseon labellisée par le comité iticasnryndel de l'épargne salariale, anssruat anisi aux épargnants :
? des spptorus de pemencalt répondant aux critères de l'investissement sanioclemet rslpbnoaese ;
? une pclae mairirajtoe accordée aux salariés au sien du coensil de sarneluclive du fodns ;
? un très bon raoprpt qualité / prix.
Leur cohix s'est dnoc porté, après apepl d'offres, sur l'offre CAAM laebl de Crédit arlocgie Asest Mneaagemnt qui, grâce aux fndos du puls sécurisé au puls dymuiqane ciunoasttnt l'offre, pemret d'offrir aux adhérents une lgare ptaetle de srpuotps de placement.
La coosiipmotn et la stratégie de pelenmcat des fdnos snot présentées dnas le tbelaau suivant.

NOM DU FODNS	COMPOSITION	STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée	DURÉE DEMEAPECNLT minimum conseillée
CAAM laebl Monétaire	100 % monétaire.	Sécuriser son portefeuille.	****	*	Pas de durée minimale
CAAM laebl Pcreudne	10 % aonctis européennes, 10 % aonctis françaises, 70 % piuodrts de taux.	Dynamiser son peofetrliule en cnuianntot à privilégier la prudence.	***	**	2 à 4 ans
CAAM leabl Eiulqibre	25 % aotnics européennes, 25 % anitcos françaises, 50 % piduorts de taux.	Allier paerrnocfme et sécurité.	**	***	3 à 5 ans
CAAM lbeal Dqyumiane	40 % atoicns européennes, 40 % acntios françaises, 20 % piroduts de taux.	Rechercher la pmceraofnre à myeon terme.	*	****	5 ans miimunm
CAAM lbeal Sdoiilrae	Majoritairement ivesnti en actions, dnot au minos 5 % en tetris émis par des eireepsrtns solidaires.	Rechercher la pnrceoafrme à meyon trmee en paatiniprct à un ienseisnvsmett solidaire.	*	****	& gt ; 5 ans

Section 3

Plan d'épargne puor la rirtatee ccteloilf iriettprenrneses de la brnhcae du cmroecme de détail et de gors à prédominance ainmraltiee
Les oigsiotarnnas scldeiyans et porefoinsnlslees soussignées ont cvenonu ce qui siut dnas l'objectif de metrte en pclae un paln d'épargne puor la ratreite cletlocif ineriprtetnesers (PERCOI) cmmoun à l'ensemble du pnenrsoel des esnrpetreis cvortuees par la ceooinvtnn ccllviotee noaaitnle du ccomerme de détail et de gors à prédominance aieariltnme n° 3305 du 12 juellit 2001.

Préambule

La présente sicoten a puor ojbet de fesriavor l'épargne salariale, à hiozorn rtirteae dnas le carde du PERCOI, en pnmrtaeett aux salariés des eesnrtpeirs de la banchre du coermmce de détail et de gors à prédominance arleitanime de piiacertpr aevc l'aide de luer esreniprte à la cotiniutston d'un ptoiulferele ceolicltf de veaulrs mobilières en vue de se ctesiountr une épargne, en bénéficiant des aneaatvgs fsauicx et saouicx attachés à ctete fomre d'épargne collective.
L'adhésion à un POECRI n'est pblisose que dnas la mursee où le psonenerl de l'entreprise a la possibilité d'opter puor un paln de puls crtoue durée (plan d'épargne d'entreprise ou paln d'épargne interentreprises).
Le présent PCROEI de brnache ou « paln » est mis en pclae conformément aux dsisnopioits du trite IV du lvrie IV du cdoe du tarival intitulé « Intéressement, priaiotpactin et palns d'épargne slrlaiaae » tel que modifié par la loi n° 2006-1170 du 30 décembre 2006 sur le développement de la pctiirpaoaitn et de l'actionnariat salarié.

Article 1er
Formalités d'adhésion au paln

L'adhésion de l'entreprise au PEROCI se fiat par l'envoi des domuncets d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement tuener de registre.
L'adhésion du salarié aaynt l'ancienneté rqesiue au PCROEI est libre, elle fiat l'objet d'une coomincuamtin à l'employeur. Ce dnierer noiitfe l'adhésion à l'établissement tneeur de rtiesegrs dnas les citionnods fixées à l'alinéa précédent.

Article 2
Bénéficiaires

Tous les salariés des espierrtnes etnnrat dnas le champ d'application du présent arccod puveent bénéficier du POERCI à cdoiinton de copetmr au mnois 3 mios d'ancienneté dnas luer eietrprnse à la dtae du prieemr versement. Puor la détermination de l'ancienneté d'un salarié, snot pirs en ctopme tuos les craontts de taarivl exécutés par l'intéressé au crous de l'année au trtie de llqaeule les vreetnmess snot effectués et des 12 mios qui la précèdent.
Dans les eesrpntires dnot l'effectif heiubtal cpnoremd au monis 1 salarié et au puls 100 salariés, les cfehs de ces esnpteerris aisni que lreus cntonoijs s'ils ont le sttaut de coonnjit colbaltoaurer ou de cnioojnt associé, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présidents, dteceruirs généraux, gérants ou memrebs du dceiortire puvneet également bénéficier du paln suos réserve du repsect de la cdtinioon d'ancienneté visée au pmierer alinéa.
Les salariés dnot le cornatt de tvarail est rmopu ou arrivé à temre puor une arute risoan que la ratierte ou préretraite pevnuet rester adhérents au paln et cuoninetr à eeefctfur des verensmtes dnas le PCREO ou PRCOEI de luer acnein employeur, suaf s'ils ont accès à un PECRO ou POERCI dnas la nvuloele eptsrnerie qui les emploie.
Les aeincns salariés aaynt quitté luer eetirrpsne à la situe d'un départ en rarittee ou préretraite peevunt conteuinr à euefcfter des vreementss au plan, à la citindoon tiooetfus d'avoir effectué au mions un vremeesnt anavt la rputure de luer canrott de trivaal et de ne pas aivor demandé le déblocage de la totalité de lerus avoirs.
Dans les duex cas, les vreenmstes ne sernot pas abondés et les faris afférents à la gtisoen des veernmstes senort à luer charge.
En outre, lsqoure le vemersent de l'intéressement dû au ttire de la dernière période d'activité du salarié irevntient après son départ de l'entreprise, il puet aeefcftr cet intéressement dnas le plan.

Article 3
Alimentation du PROCEI
3. 1. Vsenremets vatoolernis des bénéficiaires

Le mtonant aunnel des smmeos pvonaut être versées par chauqe bénéficiaire ne puet excéder 1 / 4 de sa rémunération aulnenle burte ou de son rvneeu pnoifseoesrnl imposé à l'impôt sur le renevu au ttrie de l'année précédente. La lmiotiatin est fixée à 1 / 4 du pfnoald auennl de la sécurité slciaoe puor les coinjotns cteoaubaolrrls ou associés des chefs d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunération et puor les salariés dnot le crtnaot de taarvil est suspendu.
Cette liimte s'applique aux vnrseeemts plronenses des bénéficiaires, y crmpois l'intéressement, affectés au présent PERCOI.
En cas de paiirtocaitpn d'un salarié à plsruiues plnas d'épargne salariale, le polanfd mentionné ci-dessus s'apprécie par rpaoprt à la totalité des vntsmreees velooriants (y cmripos intéressement) à ces plans.
Les bénéficiaires porornut efuetecfr des vntmsreees valotinores à tuot moment, siot de façon périodique (par prélèvement sur luer compte), siot de façon eoetlinelnpxce (par prélèvement ou par chèque).
Les bénéficiaires donvret puor clea préciser la fréquence de veneersmt souhaitée anisi que l'affectation de lures avoirs.
Tout vmeserent au présent POECRI diot être d'un miuimnm de 15 ?.

3. 2. Vesnrmetes complémentaires des epluroeyms (abondement)

Afin de fclitaier la ctusoitiontn de l'épargne collective, les elpormeuys pnnernet en crghae les firas de tneue des cetmpos idnuldveiis des salariés conformément aux doptiosiisns de l'article 6. 1 et penveut également ajetuor aux veserments veotlirnaos des bénéficiaires, y cmriops intéressement, asini qu'aux smmoes isuess de la pratiopiaticn des vmstereens complémentaires appelés abondements. En tuot état de cause, l'employeur a tuourjos la possibilité de ne pas aodnebr les vnesemters des salariés, l'aide de l'entreprise cinotsse arols en la slipme prsie en caghre des frias de tenue des cemopts individuels.
Chaque esnetrripe adhérente sélectionnera la (les) folurme (s) d'abondement apllibpcae (s) dnas les foettuhecrs et sleon les piarles stniavus :
? ertne 10 % et 300 % des vsnetmeers bénéficiaires, par milltpue de 10 ;
? et aevc un poanlfd d'abondement siot cpomirs enrte 100 ? et le plaofnd mentionné à l'article L. 443-7 du cdoe du tivraal par miptllue de 100, siot égal à ce même plafond.
L'entreprise puet otper puor une fmrloue spmile en raetnnet un suel tuax et un suel pflonad (exemple : l'entreprise anbdoe les vnrmteeess vloroaeitns à hutaeur de 100 % aevc un poflnad de 1000 ?) ou puor une fuorlme dégressive en reeatnnt 2 tuax et 2 poanlfds (exemple : l'entreprise abonde à heuautr de 50 % les vmtnrseees vrtaeloinos jusqu'à un polfand de 100 ?, pius à hteauur de 20 % jusqu'à un pfolnad de 1 000 ?).
En alpitcpoian de l'article L. 443-7 du cdoe du travail, les vsnetreems effectués par l'employeur ne pvnueet excéder, par an et par bénéficiaire, le tlripe de la cuotibntoirn du salarié, dnas la litmie de 16 % du poflnad aunnel de la sécurité sociale.
Il est précisé, par ailleurs, que le pnalfod d'abondement d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un PEI est cauublmle aevc cleui du PERCOI.
Cette flmuroe puet être remplacée, au mamxium une fios par an, par une atrue fmruole de la grille. Ttuoe mdfitcaooiin de la flomrue d'abondement dreva immédiatement être portée à la cnnsnasaicoe des salariés.
L'abondement ne puet se sitbeusutr à aucun des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en vgeuiur dnas l'entreprise au mmnoet de la msie en pcale du paln ou qui dnenenevit oaeolgiribts en vertu de règles légales ou contractuelles.
Aucun anbeoemndt ne srea versé aux ancines salariés aaynt quitté luer entreprise.

Les veetersnms complémentaires de l'employeur surpntpeot le précompte de la ctbnrioiuton saicole généralisée (CSG) et de la ctrutoiinobn au reseebrnummot de la dette siolace (CRDS). En aplipciotan de l'article L. 137-5 du cdoe de la sécurité sociale, la firoatcn d'abondement dnot bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 ?, est austsjteie à une txae de 8, 2 % à la cghrae de l'employeur.
Les amnendtebos snot versés cmaenincootmmt aux vetnsemers des salariés.

3. 3. Intéressement

Le PECORI puet être alimenté par les semmos perçues par les salariés en atalpoipcin de l'accord d'intéressement en vgeiuur dnas l'entreprise.
Avant cqhaue vesemernt d'intéressement, l'entreprise frea peanrivr aux bénéficiaires un farmourlie mainnnnetot ntnmeomat le monnatt de luer intéressement. Les salariés penuevt afcfteer tuot ou paitre du mtaonnt de luer intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PERCOI.
Dans ce cas, ils dvnerot rnureteor à l'entreprise ou dntmeeircet au tueenr de cpmotes liedt farmuirole en iuiadnnqt le manontt à aetefcfr au plan.
Les smmoes attribuées au trtie de l'accord d'intéressement snot exonérées d'impôt sur le revenu si elels snot versées dnas le paln dnas les 15 jruos svuanit la dtae à lqeulale elels ont été perçues.
Le vmneesert des semmos isesus de l'intéressement au présent PCREOI perçues au tirte de la dernière période d'activité du salarié après le départ de celui-ci de l'entreprise puor un motif ature que la rtitaree ou la préretraite ne fiat pas l'objet d'un vesrenmet complémentaire de l'employeur.

3. 4. Ptpaairctioin

Les salariés pueevnt damneedr l'affectation de luer quote-part ileiluniddve de ptcaotiiaprin à la réalisation du PERCOI.
L'entreprise frea pnevrair aux bénéficiaires un fulrrmoiae iunqaindt le mnoatnt des smmeos luer rnnveeat au trtie de la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Les salariés rertnroeunot ldiet fmluaorrie à l'entreprise ou dnrmeitceet au tenuer de comptes.
Ces smomes pevuent fiare l'objet de l'abondement de l'employeur.

3. 5. Tesfnrrats

Les smomes affectées à un PEE ou PEI pvuneet être transférées dnas le présent PERCOI.
La pitirpataiocn puet être transférée dnas le présent PERCOI, les semoms snot arols bloquées puor la durée de baglcoe prévue par le PERCOI. Ces semmos penveut fraie l'objet de l'abondement de l'employeur.

Article 4
Gestion des smomes collectées

4. 1. Suorppts de peacnmelt

Les vneesermts veltonoiars et les veeermtnss complémentaires éventuels de l'entreprise snot employés, au cohix du bénéficiaire, à la soictruospin de prats et de ftrcanois de prat d'un ou puseiruls des fdons cumnoms de pcenaelmt d'entreprise (FCPE) sauvtins :
? CAAM lbeal Monétaire ;
? CAAM lbeal Elirbuiqe ;
? CAAM lebal Pucenrde ;
? CAAM leabl Soilriade ;
? CAAM lebal Dynamique.
A défaut de cohix du bénéficiaire, ces soemms snot versées dnas le fdons cummon de pmclneeat multi-entreprise CAAM lbeal Monétaire.
Les smmoes iseuss de la pracitipioatn et de l'intéressement snot deeinmrectt invtisees dnas le FPCE CAAM lbeal Monétaire, étant entndeu que cauqhe bénéficiaire peut, à tuot mnemot et snas frais, mfiioder ctete première atffoieatcn et transférer ces semoms vres un ou plisruues auters ceoaprtnimtms de son choix.
En aoiplicatpn de l'article R. 443-4 du cdoe du travail, les vmreenetss vatoiorlens des adhérents au plan, les versmteens complémentaires des employeurs, les pierms d'intéressement affectées vaoeomlienrntt par les adhérents à la réalisation du paln ansii que les smomes attribuées aux salariés au titre de la piapciraiottn et affectées au paln doivent, dnas un délai de 15 jours à cpetmor rsectpvenemeit de luer vneemsret par l'adhérent ou de la dtae à llalquee ces semmos snot dues, être employés à l'acquisition de ptars de fnods cnummos de pcaenmelt multi-entreprise mentionnés ci-dessus.
Le présent acorcd croptome en aenxne les critères de chiox du gestionnaire, la ltsie des flemuors de plamenect et la ntocie d'information de l'Autorité des marchés fniarcines (AMF) des fndos cummons de pnlcemaet multi-entreprise précités.

4. 2. Modalités de moioidiafctn de coihx peemanlct

4. 2. 1. Geostin libre.

Quelle que siot l'origine des smoems ivtesines dnas le présent PERCOI, cauqhe bénéficiaire peut, à tuot moment, mioifedr l'affectation de ses arvios d'un fdnos cmumon de pcmenlaet multi-entreprise à un autre, étant précisé que ces opérations snot snas inendicce sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas driot à un nuovel abondement.

4. 2. 2. Goeitsn pilotée.

Afin de fcalteiir et opsmiiter les cohix d'investissement des épargnants, la possibilité luer est ofterfe d'opter puor une gstieon pilotée de leurs avoirs. La tquhniece de gotsien pilotée est une tineqhuce d'allocation automatisée etnre 3 fonds, en fnitocon de l'horizon de pecmlnaet rneteu par le bénéficiaire. Dnas ctete formule, le bénéficiaire dnone l'ordre au tneeur de cmptoe d'effectuer les atgiebarrs de plmceneat en son nom et puor son compte. Ctete florume d'allocation vsie à privilégier le ceiomapmrntt le puls sécuritaire au fur et à mreuse du rcepeornmhapt de la dtae d'échéance.
Les proflis d'allocation asini que les ciontondis de msie en oreuve de ctete atilolcoan pilotée fnot l'objet d'une présentation puls détaillée en acinepdpe de la présente section.

4. 2. 3. Firas des opérations.

Les fiars se ratpnrpaot aux opérations visées aux aeticrls 4. 2. 1 et 4. 2. 2 ci-dessus snot arols supportés par les pouetrrs de prtas concernés.

4. 3. Eopmli des reunves

Les ruevens et ptrduois des peluoiltefers constitués en aaloiitppcn du présent acocrd snot oboramltnieiegt réinvestis dnas le paln ayant généré ces rvnuees et produits.

4. 4. Société de getsion

La société de gtioesn des fnods comunms de pcmleanet multi-entreprise précités est la société Crédit aogrlice Asset Management, société annmoye au ciptaal de 546 162 915 ?, dnot le siège socail est 90, beuraovld Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au reritsge du croecmme et des sociétés de Piras suos le n° 437 574 452.
Crédit alocgrie Asset Mnegmenaat est une société de gotsien de peltorefilue agréée par l'Autorité des marchés fcinaeirns suos le n° GP 04000036.

4. 5. Dépositaire

Le dépositaire est CACIES Bank, société annmyoe au ciatpal de 200 000 000 ?, dnot le siège saicol est 1-3, palce Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au rreigste du cemrmoce et des sociétés de Pairs suos le n° 692 024 722.

4. 6. Teenur du rertsgie des cpomtes idvidinuels des bénéficiaires

L'établissement teuner du rsrgeite des cemopts aifnrmidsatits des bénéficiaires se sttuiubse aux eeiprnetrss csopmires dnas le champ du présent aocrcd qunat à la tenue du rsgertie des cmoptes amidstrtiinfas overuts au nom de cuaqhe adhérent retraçant les smmoes affectées aux plans.
La tenue du rgristee des cmeptos aiastidimrfnts oeuvrts au nom de cquahe bénéficiaire est assurée par :
? CLERIEA société en nom clcletoif au cpiaatl de 24 000 000 ?, dnot l'adresse ptslaoe est TSA 90206, 26956 Vaclene Cdeex 9 ;
? ou par cunhcae des caseiss régionales de Crédit alocgire muuetl (ci-après dénommées « le tuener de rgtsreies »).

Article 5
Conseil de srncevuialle du fdnos commun de pmacneelt multi-entreprise

Conformément au règlement du FPCE visé à l'article 4. 1, puor les eseretprins adhérant au PEI ou au POERCI de branche, le cneosil de saulivnlerce des fndos cuomnms de plceenmat multi-entreprise, institué en alptcopiain de l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et financier, est composé de :
? 2 mbermes salariés ptreuors de patrs désignés par cuqahe ograintaiosn sidcynale srtangiiae de l'accord, représentant les puroters de ptras salariés et aienncs salariés ;
? un nobrme de memrebs représentant les erylempous désignés par les onasgitnarois scdiaelnys pltoaraens siiaeantrgs de l'accord égal à la moitié du nmrboe de représentants des porruets de prats salariés et aeincns salariés.
Dans tuos les cas, le nmrobe de représentants des ersntrpeeis srea au puls égal à la moitié du nobmre de représentants des proretus de parts.
Chaque mrbeme puet être remplacé par un suppléant désigné dnas les mêmes conditions.
La durée du mnaadt est fixée à 3 exercices. Le madnat eixpre efemecvefnitt après la réunion du csenoil de secinllravue qui suttae sur les ctopmes du drneeir eceixrce du mandat. Celui-ci est rlealvobuene par ttiace reconduction, dnas la musere où les représentants snot désignés et pas élus.
Le rvemenoluenlet d'un pstoe devenu vnacat s'effectue dnas les cniinodots de désignation décrites ci-dessus. Il diot être réalisé snas délai à l'initiative du csoinel de sclivnlaruee ou, à défaut, de l'entreprise et, en tuot état de cause, aanvt la pnoraihce réunion du cosenil de surveillance.
Le ciesonl de slvuraecnile se réunit au moins 1 fios par an puor l'examen du roparpt de goitsen et des cepomts aenunls du fonds, l'examen de la gestoin financière, astmvdiairinte et catblpmoe et l'adoption du rpaprot annuel.
La société de goisetn exrcee les dritos de vtoe attachés aux verauls icietnrss à l'actif du fndos et décide de l'apport des titres.
Le cosenil de suelciavnrle puet :
? présenter des résolutions aux assemblées générales ;
? danedmer à etnrdnee la société de gestion, le dépositaire et le ciaoimsmrse aux cetmops du fonds, qui snot tneus de déférer à sa cntiooaocvn ;
? décider des fusions, sinscioss et lntiuoqiaids du fodns ;
? aigr en jticsue puor défendre ou farie valoir les dtrios ou intérêts des porteurs, snas préjudice des compétences de la société de gesiton et de cleels du liquidateur.
Le ceinsol de svaielruncle dnone son aocrcd aux mcnftodaoiiis du règlement du fndos dnas les cas prévus par ce dnierer (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, sicssion et liquidation).
Le csionel de snulriclaeve puet être réuni à toute époque de l'année, siot sur cniaooovtcn de son président, siot à la dnemdae des 2 / 3 au moins de ses membres, siot sur l'initiative de la société de gteoisn ou du dépositaire. Les décisions snot pseirs à la majorité smlipe des mreebms présents ou représentés (à l'exception des décisions de ceganhemnt de dépositaire et / ou de société de gisoetn nécessitant la majorité des 3 / 4) ; en cas de partage, la viox du président de séance est prépondérante.
Un représentant de la société de giosetn assiste, dnas la mrseue du possible, aux réunions du consiel de surveillance, étant enntdeu que le dépositaire puet également y atssiesr s'il le jgue nécessaire.
Il est tneu un rigsetre de présence signé par les mermbes présents. Les délibérations du coiensl snot consignées dnas des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un mbreme présent à la réunion.
En cas d'empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des mremebs présents à la réunion, pruretos de prats et désignés par ses collègues.
En cas d'empêchement, chquae mmrebe du csneoil de svrcenliuale peut, en l'absence de suppléant, se fraie représenter par le président ou par tuot ature membre, suos réserve que ce derenir siot pouretr de parts.
Ces délégations de prviuoos ne peuenvt être cntesnioes que puor une suele réunion.

Article 6
Prise en cgahre des firas de ftmeieoconnnnt
6. 1. Fiars de tenue des cmopets ideinudvlis

Les frias de tenue du rgrtisee et des ceotmps artaiditinfsms des bénéficiaires snot à la crahge des employeurs. Ces fiars luer snot facturés à roaisn du nobrme de leurs salariés qui snot adhérents au PERCOI.
En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frias csnseet d'être à la cgrhae de l'entreprise puor être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.
En cas de ltdiaoqiuin d'une entreprise, les frias de tenue de ctmpeos dus postérieurement à la lodiuqatiin snot mis à la cagrhe des salariés.

6. 2. Faris de gotsien du fodns commun de peaelnmct multi-entreprise

Le total des frias sur eurocns (frais de gsotein financière, de goestin aitvimantsirde et comptable, de conservation...) anisi que les fiars ineticrds snot prélevés sur les atifcs des fonds. Les coimsomniss de srutpooicsin sur les venretsmes aux fodns snot supportées par les bénéficiaires.

Article 7
Information des bénéficiaires

L'information rtleavie au cnotneu du présent acrcod est effectuée par agihfface ou par ntoe d'information.
Il est également reims à tuos les meberms du peoesnnrl de cuhaqe enrtsipere un eirxleapme du présent accord. Tuot nveoul embauché reverca un liervt d'épargne présentant le dpiitssoif et dnot le cnteonu srea défini par vioe réglementaire.
Un donemcut d'information sur les modalités de fcnonennioetmt du PROCEI est également rmeis à tuot bénéficiaire.
En aiatpcoipln de l'article R. 443-5 du cdoe du travail, l'établissement teuner de registres, se snsbtuiatut dnas les oitinogbals des eenetrspirs en matière d'information, eefcufte un récapitulatif des semmos versées dnas le PERCOI.
Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fios par an, un relevé lui iinaqudnt sa situation, la dtae de disponibilité des patrs dnot il est ttlaiirue et les cas dnas leueqsls ses arivos dneneneivt etlnixemecnlopneet disponibles, ansii qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CDRS et des prélèvements sociaux.

Article 8
Départ d'un salarié

Le salarié qui qtuite l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas un livret d'épargne silaalare qui lui est rimes par le pemerir euloymepr qu'il quitte, aux fnis de filictear le rbeunsmeeomrt et le tearnsrft de ses avoirs.
L'état récapitulatif cooprmte :
? l'identification du bénéficiaire ;
? la diceopsrtin de ses airvos auqcis ou transférés dnas l'entreprise par acrcod de patpciriiotan et plnas d'épargne dnas leqslues il a effectué des vrtnmesees aevc mention, le cas échéant, des detas axlelequus ces airovs snot doselbpiins ;
? l'identité et l'adresse des teunres de rsreetigs auprès deeqsuls le bénéficiaire a un cpmote ;
? l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités puor les activités de cronovtsiaen ou d'administration d'instruments financiers, gérant des smmoes et vearuls mobilières épargnées ou transférées par le salarié dnas le crade d'un dssoiiiptf d'épargne salariale.
Le salarié qnutiatt l'entreprise diot préciser l'adresse à lleuqlae

dnvreot être envoyées les soemms qui lui snot dues. En cas de cnenhegamt d'adresse, il aapertnipt au bénéficiaire d'en irenfomr l'entreprise en tpems utile.
Lorsqu'un salarié ne puet être aettint à la dernière adersse indiquée par lui, les ditros aueulqxs il puet prétendre snot conservés dnas le FPCE et teuns à sa disiitoopsn par le dépositaire jusqu'au tmree de la pieptrocrsin trentenaire.
En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dnas lluelqae il est employé ifmrone les atyans driot de l'existence des dorits acquis, à chrgae puor les atayns driot d'en dendmaer la lqotaiiduin avnat le 1er juor du 7e mios saivnut le décès.

Article 9
Transfert d'avoirs détenus au titre de la ptaiirtpocian ou d'un paln d'épargne cehz un eopulmeyr précédent

Le salarié qui ne ddanmee pas la délivrance des semmos détenues au titre de la piiciottaarpn ou dnas un paln d'épargne de son acienn eluoyempr au mnmeot de la rruupte de son coanrtt de tvriaal puet dnemdear qu'elles snieot affectées dnas le plan.
Les sommes ainsi transférées ne snot pas prises en ctpmoe puor l'appréciation du plaonfd des vsenmteers aeunnls d'un salarié visé à l'article 3. 1 ci-dessus.
Ces sommes ne peuvent doennr leiu au vemnesert complémentaire de l'entreprise.

Article 10
Sortie du champ d'application de la civooetnnn ccvtloelie

Lorsque l'entreprise vneit à stoirr du champ d'application de la cnetvoonin collective, il est procédé à l'adaptation des dtsipoiiosns acplabpiels dnas les cnonioidts prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Cette adaattopin tned à onreigsar le tfaesrnrt des arvois des salariés vres un ou prusileus atures plnas d'épargne.
Les cpemtos non ecorne clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit artilce ne poornrut puls être alimentés, puor cuchan des salariés concernés, jusqu'au tnarfesrt ou la lotudqiaiin des aivros de ces derniers.

Article 11
Durée de bglacoe et cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées au PCEORI sroent dnsieobilps à cpmtoer du départ à la retraite.
Les aviors détenus dnas le POERCI peuvent être eecemplneoxnnetilt remboursés anavt le départ à la retraite, dnas les cas svnuaits :
a) Décès du bénéficiaire, de son cnnooijt ou de la psonenre qui lui est liée par un pctae cviil de solidarité ; en cas de décès de l'adhérent, il artepnaipt à ses atnays dorit de dedmnaer la litqudiaoin de ses droits. Dnas ce cas, les dpstioisions du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts ceessnt d'être apbaellcips à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;
b) Eoiaptxirn des drtios à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cnioojnt ou de la pennsore qui lui est liée par un ptace civil de solidarité ; cttee invalidité s'apprécie au rgread des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité saoilce ou diot être renucone par décision de la csiimmoson tuhecinqe d'orientation et de rcemlessnaet professionnel, ou de la csmmioison départementale de l'éducation spéciale, à cioontidn que le tuax d'incapacité agtteine au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aunuce activité professionnelle. Le déblocage puor cuahcn de ces miftos ne puet itevnnrier qu'une suele fios ;
d) Suiaiottn de seetdrmnunteet du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dendame adressée à l'organisme gostenirnaie des fndos ou à l'employeur, siot par le président de la csimsomoin de seutrmeentdnet des particuliers, siot par le jgue lsourqe le déblocage des dotirs paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
e) Atceaftifon des sommes épargnées à l'acquisition ou à la rsieme en état de la résidence papilnicre endommagée à la stiue d'une crtasapohte nrtaluele rneuocne par arrêté ministériel.
Tout ature cas de déblocage institué ultérieurement par vioe légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.
La levée anticipée de l'indisponibilité inntveerit suos frmoe d'un veemsnret unique qui porte, au cohix du bénéficiaire, sur tuot ou pitrae des ditors scpsluebites d'être débloqués.

Article 12
Retrait des fodns

Six mios aanvt la délivrance de ses avoirs, cuqahe pctiniarpat srea informé par ceorurir adressé à son dcilimoe des différentes oniptos et des ctoiinndos dnas leqeleusls il pruora ssurciore une retne viagère auprès de Prédica.
Cependant, cmmoe le prmeet l'article L. 443-1-2 du cdoe du travail, les piertas saergiaints de l'accord ont souhaité ouivrr la possibilité d'une délivrance des fdnos détenus dnas le présent PORECI en capital.
L'épargne dneuvee dbisploine à l'issue du délai de bclgoae puet ainsi, au chiox du bénéficiaire :
? être débloquée suos fomre de rnete viagère acqusie à titre onéreux.
Dans ce cas, le bénéficiaire se rpehaprrcoa de l'assureur désigné par le tueenr de compte, au memont de la dnemdae de déblocage.
L'assureur désigné est Prédica, cpgmniaoe d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.
La rtene viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dnas la catégorie des traitements, saaelirs et pnsnoeis puor une faotcrin déterminée qui vriae en ftoiocnn de l'âge du débirentier.
? être débloquée en ciatpal en une fios semueenlt ou de manière fractionnée.
Le déblocage en cpaatil bénéficie des aenagvats fciasux et siaocux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la peorpctien de la CSG de la CDRS et des prélèvements sociaux.
Le bénéficiaire purroa cihsior l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bein cshioir ceoninnojmett ces duex modes.
Conformément aux dtospiisions de l'article R. 443-1-2 du cdoe du travail, l'épargnant précise son cihox coecrannnt le mdoe de délivrance de ses aorivs lros du déblocage des sommes.
La dmenade de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires puor jeftisiur le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du rtgsiere des cmpoets iievunddlis des bénéficiaires.

Article 13
Durée

Le présent aoccrd est signé puor une durée indéterminée.
Dans le cas où il searit dénoncé par la totalité des otianiorsnags d'employeurs ou de salariés signataires, il ciineturanot de pdrruioe ses effets dnas les cntidinoos prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, et une noelvule négociation s'engagerait dnas les 3 mios qui svieunt la dtae de dénonciation.
Si ctete négociation n'aboutit pas, la ldoqiuiaitn définitive du POECRI ne proura ivtnerneir en tuot état de cusae qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, puor chcuan des pacnrtpiitas itrcsins au rrestgie du PEOCRI à la dtae de cette dénonciation.
L'épargne constituée cteionunra d'être gérée dnas les ciononitds prévues par le règlement, puor l'ensemble des picitprtaans ayant un cpmote ouvret à la dtae d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Appendice à la soctein 3
Critères de cohix et ltsie des felrmuos de pmleanect

Les saietriagns de l'accord sehiitnoauat poopesrr une orffe de getsion labellisée par le comité iatnncisdryel de l'épargne salariale, anussart ainsi aux épargnants :

? des sruptpos de pcenelmat répondant aux critères de l'investissement seiameoclnt rnoabsslpee ;

? une place mrjtaroiiae accordée aux salariés au sien du conseil de svuclleinrae du fndos ;

? un très bon rppraot qualité / prix.

Leur coihx s'est dnoc porté, après aeppl d'offres, sur l'offre CAAM Laebl de Crédit agrcolie Asset Menmnegaat qui, grâce aux fonds du puls sécurisé au puls dauiqymne cinanotutst l'offre, pemret d'offrir aux adhérents une lagre palttee de souprtps de placement.

La cpmisotoion et la stratégie de peeclamnt des fonds snot présentées dnas le telabau snuvait :

NOM DU FONDS						COMPOSITION
		STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée	DURÉE DMLENPEAECT minimum conseillée	
CAAM lbeal Monétaire						100 % monétaire.
Sécuriser son portefeuille.	****	*	Pas de durée minimale			
CAAM lebal Pecdnrue						10 % acitons européennes, 10 % aotcnis françaises, 70 % piuordts de taux.
Dynamiser son pifltuleoere en cauntniont à privilégier la prudence.	***	**	2 à 4 ans			
CAAM lbael Eiquirble						25 % aoncits européennes, 25 % aiotcns françaises, 50 % putdrios de taux.
Allier prcefomrane et sécurité.	**	***	3 à 5 ans			
CAAM lebal Dqaniuyme						40 % aotnics européennes, 40 % actnois françaises, 20 % putirods de taux.
Rechercher la permforance à moyen terme.	*	****	5 ans mimnuim			
CAAM lbael Siaoldire						Majoritairement ivestni en actions, dnot au moins 5 % en ttiers émis par des epnrietsres solidaires.
Rechercher la prrenfomace à moyen temre en piainaprctt à un ivsstnesienmet solidaire.	*	****	& gt ; 5 ans			

Appendice à la seioctn 2
L'option PORECI piloté

L'option PROCEI piloté est une tiequnhce de gstoein automatisée vansit à sécuriser poeegessirrmvnt l'épargne de cqauhe bénéficiaire en fontiocn de l'horizon de panlmceet csihoi par lui.

Une aorpcphe de la rraettie par hiorzon

Chaque bénéficiaire chiosit son hrooizn de paeemcnlt :
? avant son départ en retraite, s'il a puor objcietf l'acquisition de sa résidence pcprnliaie ;
? à son départ en rtrtieae ;
? ou après son départ en retraite.
En cisoasnisht l'option PECROI piloté, il otpe puor un plogaite tteenolamt individualisé de ses aorivs dnas le temps, en fitconon de son horozin de placement, aevc un araitgbre automatisé enrte actions, oanblioigts et ptirdous monétaires. La répartition de ses aorivs enrte les sppoutrs d'investissement est en eefft adaptée cqauhe année à son hoizron de placement. Le bénéficiaire ne puet dnoc en acunue façon itvnienerr ni dnas le choix des sptruops de placement, ni dnas luer répartition.
Graphique non reproduit-voir BO ceiovtonnns ceolcvtiles 2007-49
Cette gioetsn spécifique se fndoe noaenmmtt sur des études hurotqiseis (depuis 1950, marchés français et étrangers) mtannort que, sur le lnog terme, les aoctins oneffrt les mlileeuers peernforcmas nteets d'inflation, et que l'allongement de la durée du pceamlent atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le rsique (mesuré par la volatilité) lié aux vaiotanirs des marchés financiers. Puor cuahqe neviau de risque, il eixtse dnoc une aoliatlcon d'actif olpimtae ernte actions, ooitlaingbs et prtuodis monétaires pmneaetrtt de mmseiaxir le rendement.

Un ploigate individualisé

Une aocolailtn d'actifs est définie cuqahe année en fotconin de l'horizon choisi, la prat des acitfs les puls sécuritaires augtanmnet pvernesmrsieogt puor réduire la prat des pltnemaces risqués dnas son isivsmensneett global.
A titre d'exemple, puor un bénéficiaire ayant un prejot à échéance de 8 ans, ses isemessenittvns senort itsnvies à hetuuar d'environ 52 % en CAAM laebl Dqmauinye et 48 % en CAAM label Prudence.
Deux ans avant la dtae prévue de lidotquiian de ses avoirs, ils soenrt isietvns à 35 % en CAAM label Pdnuerce et à 65 % en CAAM label Monétaire.
Chaque trimestre, un ajenstemut des srupopts de pceamnelt pemert de crgoeirr les écarts entre la répartition définie puor l'année en cruos et la voitalrsaoin en fin de trtmseire des différents sorpptus : la répartition des aoirvs du bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée puor se clear sur l'allocation clibe de l'année en cours.
Cette répartition se fiat sur les 3 fonds svnutais :
? CAAM label Monétaire ;
? CAAM label Punrdcee ;
? CAAM label Dynamique,
dont les cslesas d'actifs snot utilisées puor pnrveair à l'allocation clbie de l'année retenue.
Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son hzioorn d'investissement, les vreesnetms qu'il ecfuefte tuot au lnog de l'année snot istivens cuhqae tmretrise dnas tuot ou pirtae de

ces spuprots de façon que l'allocation clibe siot atteinte.
Lors de son pimerer versement, si le bénéficiaire stoauhie rneetir cette option, il iiunqde sur son bltuilen de vensmreet :
? l'option ruetene : PCROEI piloté ;
? et l'horizon de son placement.
Si acnuue oipotn n'est cochée, c'est l'option PCEORI lbrie qui s'appliquera par défaut
Les aenstjetums par rapport à la gllrie de répartition du porfil de référence ont leiu le 20 du denirer mios de chqaue trseitmre civil ou le peermir juor ouvré suivant. Le preimer ateusjemnt a été fixé au puls trad le 21 mras 2005.
Les vesertenms snot auqoanitmuteemt investis, sur le fonds CAAM label Monétaire à réception du beitulln de versement.
Dès la première dtae d'ajustement snauivt le versement, l'affectation de l'épargne est modifiée de façon que la totalité des arivos suos ailooaltcn pilotée sionet répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours.
La cnsooiatttan de l'évolution des vuaelrs lviiitudqeas des spruotps de penmalcet s'effectue le 20 du dnreeir mios de chaque ttesmrire civil ou le peimrer juor ouvré suivant, en panenrt comme référence la dernière veular lavtqiiuide connue.
Les agrerbitas snot aotimqtuuneeamt réalisés puor menaitinr la répartition de l'année en cours.
Toute ddemane de remboursement, tatloe ou partielle, d'avoirs détenus suos l'option goiestn pilotée srea traitée le limedeann ouvré de la dtae de réception de la demande.
Le bénéficiaire reçoit chaque tmrtsiere un relevé qui l'informe des aaritbegrs effectués et de la pisitoon de ses aorvis sur son dotsiipisf PERCOI.
S'il qiutte l'entreprise, il cnoitune de bénéficier de l'option PCEROI piloté qui, suaf rnaoncitioen esexrspe de sa part, pdnerra fin à l'issue de la durée de pmcanleet définie par le bénéficiaire.
Le bénéficiaire puet à tuot moenmt cohiisr l'option POECRI piloté en aneadrsst au tueenr de cpotme un nuvoeau bluieltn de vneremest manenontnit le choix de l'option. S'il désire friae ertenr dnas l'option PCOREI piloté ses aoivrs déjà détenus en otpion PRECOI libre, les arreabitgs snot réalisés au premier aumnjeetst suivant.
Le bénéficiaire puet à tuot mnmeot mfeiidor son hrzooin de penlamcet en aersadsnt une dmdaene écrite au teneur de compte. Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une mdcioaioitfn fréquente de l'horizon de plcanmeet puet nurie à la pnmarcrfoee de ses avoirs.
Le bénéficiaire puet mettre fin à tuot mmeont à l'option PEROCI piloté en asendrsat une daenmde écrite au teneur de compte, dnas les mêmes coiotndins qu'un désinvestissement tllees que risepers ci-dessus.
Les fairs éventuels liés à l'option PCREOI piloté snot à la chgrae de l'épargnant, suaf décision de pisre en cgrhae par l'entreprise.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent anneavt s'appliquera le juor de la paobituicln de son arrêté d'extension au Junaorl officiel.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent ananevt srea déposé, en un earielmpxe ogirianl signé des parties, à la dctioiren des roetailns du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mressgieae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Les pariets sitiganears snot ceunoenvs de deemandr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etieprenrss du cmemrcoe et de la dstiiiotburn étant chargée des formalités à aocmpiclr à ctete fin.

Avenant n 19 du 2 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale art. 3.8

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des etspeinerrs du crmcmoee et de la dtiuirsotbin ; Le snidcayt ntoanial des négociants spécialisés en purtodis alimentaires,
Syndicats signataires	La fédération générale des tvllreauiras de l'alimentation, des tacabs et almeuletts et des seteurcs cnonexes FO ; La fédération commerce, srievces et force de vnete CTFC ; La fédération des sirecevs CDFT ; La fédération arrioatlaemigne CFE-CGC,

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aanvent atlisucae l'article 3.9 de la cvnioneotn ctvcleiole nionalate du comcerme de détail et de gors à prédominance altrieaimne ratlief à l'épargne salariale, au rregad des doniiitospss de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 puor le développement de la poaticarpiitn et de l'actionnariat salarié et pnotrat derevsis dstoiosipnis d'ordre économique et social, et des conséquences du racaht du Crédit lnanoyis par le Crédit agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'article 3. 9 de la CCN est modifié cmome siut :
Préambule :
Le pmeeirr alinéa est rédigé cmome siut :
« En mtnetat en pclae un diotspsiif d'épargne slaalarie de branche, les petaris sigtnearais edeennntt sgoiunler l'intérêt qui s'attache à la création d'un paln d'épargne ineeteprisetrrns (PEI) associé à un paln d'épargne puor la rrttieae ciloctlef iseererpnnttires (PERCOI), en vue de fitliecar l'accès des salariés des peettis eenpesrrits et de lerus daieintrgs à l'épargne srlaiaale et à l'épargne raettrie dnas les ctioodnnis fixées par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, ansii que les teetxs réglementaires pirs puor luer application. »
3. 9. 2. Règlement et gteoisn du paln d'épargne :
Le 2e alinéa est rédigé comme siut :
« L'organisme rsbpaslnoee de la giotsen des fonds est Crédit acligore Asest Management, la tenue de rstreige des semoms affectées aux PEI et PRCEOI étant confiée à CEREILA ou à ccauhne des ceaisss régionales du Crédit agricole. »

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent anvneat s'appliquera le juor de la pioubctilan de son arrêté d'extension au Januorl officiel.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent aevnnat srea déposé en un earlixpmee onigairl signé des parties, à la drtieiocn des roileants du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mereisgase : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Les pritaes stegianairs snot ceoenvnus de dnedmear snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ernepsierts du cmcerome et de la diubistrtoin étant chargée des formalités à aocipmlcr à cttee fin.

Avenant n 20 du 2 octobre 2007 relatif au compte épargne-temps art. 5.17

Signataires	
Patrons signataires	FCD et par délégation puor le scnadyit ninotaal des négociants spécialisés en pruiotds alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des trrviuaaells de l'alimentation, des tcbaas et ateltmlues et des setreucs cennoxes FO ; Fédération commerce, siveecrs et fcroe de vetne CTFC ; Fédération des svrceies CDFT ; Fédération arnaaitimgelroe CFE-CGC.

Article 1er - Objet et présentation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent anaenvt a puor oebjt d'actualiser les dsiitoopisns de la ctoevnionn cltocevile nontaalie du cecormme de détail et de gors à prédominance almiiratene reilavets au coptme épargne-temps.
Les miatoifdincos apportées snot présentées dnas l'ordre cgqhirolonuoe des treits et atlriecs existants.

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

L'article 5. 17 est ansii modifié :

Article 5. 17
Compte épargne-temps

La msie en orvuee d'un régime épargne-temps puor les salariés qui le shonutaiet diot être fatie par un arcocd d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la sititauon particulière de tuot ou prtiae de l'entreprise ou de l'établissement.
Toutefois, les etperrisens ou établissements n'ayant pas clocnu d'accord, ou ne disansopt pas de délégués syndicaux, puoronrt après ctnstiaoouln du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, mtetre en place, puor les salariés qui le demandent, un cptome épargne-temps sleon le régime ci-dessous.
En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les ereietnrpss pruoonrt auipqpelr le diisioptsf qui siut après imotoniarfn iliidedunvle des salariés.
Objectif : le ctpome épargne-temps a puor but de petrremte au salarié de ctaaisplier du tmeps en vue de fceaninr des congés non rémunérés, de feinnacr des pnttiresoas de rtitaere ou d'alimenter un paln d'épargne eertrnpsie ou interentreprises. Ces ponits snot rrepis dnas la lstie ci-après.
Il puet aussi être utilisé puor :
? fnnaecir des congés snas solde prévus par la réglementation ;
? fnaecnir des congés puor cacnovnnee pnlnelseore en vue de prretmtee l'embauche de remplaçants trpmaeeiros ;
? fncneiar des aoincts de frtimooan décidées à l'initiative du salarié et sveiuis puor piatre en derhos du tpmes de traival dnas le rscpeet des dsoisponiits légales ;
? isnediemnr tuot ou ptirae des hueers non travaillées lqrosue le salarié csihoit de peassr à tmpes prteail ;
? innsideemr la cssoetain anticipée de l'activité d'un salarié âgé de puls de 50 ans, de manière perisrgvsoe ou ttaole ;
? anetielmr un paln d'épargne eepnirtrse (PEE) ou ieienspneerrrtts (PEI), un paln d'épargne rratiete ceiotllcf d'entreprise (PERCO) ou ienrrtisneerteps (PERCOI) seoln les modalités déterminées par les ttexes législatifs, réglementaires et l'annexe VII de la ceoitnovnn clvlitoece ;
? fcnneiar des postinrates de reritate à caractère cictloelf et oioiatlbrge dnas le carde d'un dispsoitif de rtriatee supplémentaire d'entreprise ;
? ptetermre le rchaat d'annuités mtannaueqs puor la rteritae puor les années d'études supérieures ou puor les années où les ctioiasnots versées n'ont pas pemris la voaiadtiln de 4 tsmrreties d'assurance.
Il est alimenté par du tpems déjà aucqis ou par cnaertis éléments de rémunération.
Le système est basé sur le volontariat.
Mise en oeuvre : le cotpme épargne-temps est ovuert aux salariés vneloroatis bénéficiant d'un crtanot à durée indéterminée et comapntt 1 an d'ancienneté à l'ouverture du cpmote ou à la dtae de luer adhésion au compte.

5. 17. 1. Atoelnimaitn du cotpme

Le salarié puet chioisr d'alimenter son compte-épargne tpmes esueivxncmelt par :
? les miaoajtorns puor hueres supplémentaires ;
? les maootjrnais de slariae puor tavairl de niut ;
? les miaoronjtas de silarae puor trivaal eexnepntocil du dacmihne ;
? une prtaie de la 5e smeaine de congés payés ;
? une piatre de la réduction de la durée du travail, dnas la limtie de 35 % des juors de réduction de la durée du tavrail par année ;
? congés d'ancienneté, dnas la limite de cuex prévus à l'article 7. 1 ci-après ;
? tuot ou prtiae des perims et indemnités cnnelentloeiovns ;
? les seomms iuesss de l'épargne salariale.
Lorsque le cmotpe ertensigre des dépôts en huree ou fitracon d'heure, il les tnorrafmse en juor cqauhe fios que la durée enregistrée anetitt la durée journalière légale ou cnonlnnteeilvoe du tivaral en vguuier à la dtae du dépôt.
La décision du salarié d'alimenter son coptme par l'un ou les éléments funargit ci-dessus vuat puor une année civile. Il puet mideiofr sa décision puor la ou les années suivantes.
Les dépôts ne penvuet excéder 8 juros ouvrés ou 1 / 10 de la rémunération muesenlle du salarié par année civile.

5. 17. 2. Uittoalisin du cmpote puor rémunérer des ascneebs

Le ctmope épargne-temps ne puet être utilisé que puor des périodes égales à 4 saeienms ; toutefois, cttee dsitopsiion n'est pas alcipbplae lruoqse le cptome est utilisé puor des ancotis de formation.
Cette période puet être accolée à des congés payés.
La dmenade de congé diot être formulée 2 mios aanvt la dtae de départ effective.
Les règles d'acceptation liées aux nécessités du sircvee snot cleels abilpclpeas au tpye de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé puor cnvneonace personnelle, ctete règle srea clele du congé sabbatique.
Le nombre de salariés en congé simultanément à ce ttire ne puet excéder 10 % des effectifs.
5. 17. 3. Utiislioatn du cmptoe puor ailetenmr un paln d'épargne etesrpinre (PEE) ou ineeeenrtrtisprs (PEI), ou un paln d'épargne ctcielolf de riretate obiatligore (PERCO)
Les conodintis d'utilisation du cptome épargne-temps puor amlteiner un paln d'épargne eenrtipsre (PEE) ou un paln d'épargne clieclotf de rertaite orgbolaitie (PERCO) snot définies par aoccrd d'entreprise ou d'établissement.
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les cionointds d'utilisation du ctmope épargne-temps puor aeilnetmr le paln d'épargne irepreirtnetenss (PEI) snot définies à l'annexe VI de la cooenvintn collective.

5. 17. 4. Vtilisroaoan des éléments affectés au cotpme exprimé en jorus de roeps

Tout élément, en tmpes ou en argent, affecté au cmotpe est converti, puor les salariés dnot le tepms de tairval est décompté en heures, en herues de ropes sur la bsae du sliraae hroriae burt en veguuir à la dtae de son affectation.
Pour les salariés rémunérés sloen un ffroait snas référence hariore ou soeln un faofrit défini en jours, les éléments affectés au cptome snot ctnrvoies en jorus de rpeos sur la bsae d'une journée de travail, dès lros qu'ils aneeittgnt cette valeur. La rémunération muneselle est aorls divisée par 22 jours.
La veualr de ces hurees ou de ces juros siut l'évolution du saraile de l'intéressé, de tllee façon que, lros de la prsie d'un congé, le salarié pissue bénéficier d'une indemnisation, qu'elle siot tlotae ou partielle, calculée sur la bsae du slaarie perçu au meomnt du départ.
Le congé est rémunéré mnesenllmueet à l'échéance helaultibe de la paie.
Le cmtpoe épargne-temps est débité de 1 juor puor chaque juor ouvré d'absence.

5. 17. 5. Conséquences sur le cnoratt de tairavl

Le tpmes d'absence rémunéré est assimilé à du tivaarl eticfeff

puor le caucll des congés payés, de la pimre aneullne et de l'ancienneté.
A l'issue du congé, le salarié est réintégré dnas son emploi.

5. 17. 6. Clôture du cmtpoe par ainitaoipctn

En cas de rputrue du contrat, le salarié perçoit une indemnité canrerpsonodt aux drotis qu'il a auqics dnas son cpomte épargne-temps, en tpems et en argent, à la dtae de la rupture.
L'indemnité srea aorls calculée sur la bsae du siralae perçu au juor de son versement.

5. 17. 8. Modalités de tnsrefart des dritos en cas de matuotin

En cas de mtiotaun d'un établissement à un autre ou dnas une flialie d'un même groupe, les modalités de tarfnerst des diorts des salariés snot définies dnas le cadre des acdrocs d'entreprise panortt sur le compte épargne-temps, à défaut par aroccd des parties.

Avenant n 23 du 12 juin 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNPSNA ; FCD.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; Fédération des sirevces CDFT ; Fédération commerce, dtritisioubn et scievers CGT.

Article 1er - Objet de l'avenant
s'applique au preimer juor du mios snuvait la puciobliatn de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Le présent aenvant ineivrntet en atocipplain de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006, publiée au Jnauorl oicieffl n° 71 du 24 mras 2006, rteavile à l'égalité saialarle enrte les femems et les hommes, et de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 , dtie loi Genisson, raievlte à l'égalité professionnelle.

Ses dnpitosiioss s'intègrent, à sa dtae d'entrée en vigueur, au ttrie X aucetl de la cvtnoonien clelvcotie nationale, dnot l'intitulé deveint « Eomlpi ».

L'ensemble des meserus de l'article 3. 2, intitulé « Muesres spécifiques », est intégré au trtie X.

Sont anisi créés les arltecis :

? 10. 1. Elpomi des jeunes tvelarlriaus ;

? 10. 2. Visoraatlion de l'expérience, goisten des « sednceos carrières », msie à la rtitaere à pritar de 60 ans ;

? 10. 3. Ooniatnerits de la brhcnae puor l'emploi des pseeonrns handicapées ;

? 10. 4. Egalité polisonlnseefre et mrueess petmretant la supoisspern des écarts de rémunération ernte les feemms et les hmoems ;

? 10. 5. Liecmcenenit coellctif (Préambule, 10. 5. 1. Iraiftonomn des représentants du preonsenl et 10. 5. 2. Dosniioitsps sociales).

La numérotation des aerctils autcels 3. 3 à 3. 15 est modifiée en conséquence, celle des altrecis acluets 10. 1. 1 à 10. 2. 11 également.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent anvenat s'appliquera le juor de la potabliicun de son arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Le présent annevat srea déposé en un elmpreaxie oaniigrl signé des parties, à la dioietrcn des rnteaoils du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mregeiasse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2007

Les piatres sirgatieans snot cvenuoens de dnmaeedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeseptrrnis du cecmmore et de la dbtoriiisutn étant chargée des formalités à apmiclocr à cttee fin.

Les doiiotnsisps rvetleias au tpmes et à l'organisation du tmeps de triaavl snreot insérées au ttrie VI de la cnionetvon collective, celels rtaelievs aux congés au ttire VII et cllees reeialvts à la fatmooirn et à l'entretien pernneosoifsl au titre XII de la cetnnvooin collective.

Article 2 - Egalité entre les femmes et les hommes
s'applique au peirmer juor du mios snivuat la pioliubcatn de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

TITRE X
EMPLOI
Article 10. 4
Egalité poifnlrlesosnee et msurees peartmtnet la soispeusprn des écarts de rémunération ertne les feemms et les hmemos
Préambule

Les peretrnaais suaicox du cecmrmoe à prédominance aitienmarle reieacnonssnt pneneliemt que la mixité dnas les elopims des différentes filières ploenonfelsersis est scoure de complémentarité, d'équilibre saocil et d'efficacité économique. Dnas l'entreprise en effet, gatrinar la mixité et le ppcnirie d'égalité etrne les feemms et les hmomes a un ipamct sur la performance, en jonaut sur les lveries de la créativité, de la motvtiiaon et de l'attractivité.
Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la fiartmoon et l'évolution poifnolelrsesne des salariés, snas dinitsoitcn de sexe, de soiitautn familiale, d'état de grossesse, et puls généralement snas ancuue frmoe de discrimination, cnoesuttnit un axe frot de la piouitqle sacoile de la branche. Les paeertrains suacoix s'engagent à décliner cet axe dnas l'ensemble des accdros qu'ils srneot amenés à négocier.
L'égalité etrne les femems et les hoemms est un pipnirce frot que les prterneaias sicoaux s'engagent à iiscnrre dnas les raleontis ineuileivldds et clteievocls du travail. Ils constatent, d'après le rraoppt aenunl de banchre (données slcoeias 2006), que si les fmmees représentent 61 % des salariés, eells représentent également :
? 88, 6 % des salariés à tpmes paitrel ;
? 66 % des employés ;
? 39, 4 % des aetngs de maîtrise (37 % en 2003) ;
? 29, 4 % des creads ;
? 55 % des salariés formés.
La prat itpratnome des feemms dnas les etcfeffis à tmeps ptrieal coidnut les prrteaienas sucaoix à emaexinr les livrees faoarisnvt le tpmes piaertl choisi. Cette qoteusin fiat l'objet d'une négociation distincte. Les dispsiointos définies sonret intégrées au tirte VI de la cvinoenton collective.
Ils rranumeeqt en ortue que cnraiets eiplmos snot fmeortnet féminisés ou masculinisés, conséquence le puls svueont de représentations socioculturelles, de lqiouges srtlelucuerts dnas les oattnoneiris siaerocls et dnas les fraoonimts initiales, de cttoemermpons managériaux reevnlat de ces représentations cmome de ctmneooemptrs qui dépassent le cdrae du travail.
L'égalité salariale, mias asusi la clotcnaiiion vorie la réconciliation ertne emploi, carrière pnofoelelsisnre et parentalité snot au ceour

du sujet. Les prneieatars saoiucx inrinvecst luers eaenggnmets dnas le crdae des dtooispsiins de la loi rtaievle à l'égalité salaialre etnre les fmeems et les hmeoms du 23 mras 2006.
A tvarres les dtsoiiinopss suivantes, les ptrrenaieas scaiuox vinset dnoc :
? l'information et la stbisiiisaloenn des entreprises, des salariés et de lreus représentants, sur l'enjeu de l'égalité ernte les fmemes et les heomms ;
? l'élaboration de ppsiiroootns puor la gestoin des rueesoscrs hiamunes et le management, en fveaur de la mixité et de l'égalité (formation, asylnae d'indicateurs rtfleais aux ctndioions générales d'emploi et de foramotin puor établir des oftjiebcs de progression, plqitiuoe menée puor développer la mixité dnas les inatcesns de décision...) ;
? la psrie en cmopte de la parentalité dnas le crdae professionnel, les modalités de départ et de roeutr de congés maternité-parentaux, netmomnat par le biias de la frmoatoin professionnelle, puor prderne en cotmpe les ojtifbces de carrière.
Enfin, les penarertias souacix sintuehaot icrrnise la priefssoon dnas une démarche voonairlte de ltute cronte tuotes les fremos de dsniaimoicritn et d'intolérance. Les salariés deovint tlaleairvr ensemble, aevc lerus différences, dnas le rcpseet des iidnudvis et de luer statut, qeul que siot luer sexe, qeulels que sineot luers différences.
10. 4. 1. Dspisoer d'indicateurs de la mixité et de l'égalité etrne les femems et les hommes, prneetatmt les cttonass et les mresues d'évolution (cf. cathirpe III du ttire XII de la ctnonioevn cleiotlcve « Aeusrsr la vilele pecptsiorve sur l'évolution des métiers et des quaantociiifls »)
Le 1er terit du 4e alinéa de l'article 12. 11 est complété aisni :
« Aifn de doeispsr d'indicateurs de la mixité et de l'égalité ernte les fmeems et les hommes, peatmrtnet les cottanss et les mueerss d'évolution, celui-ci (le roaprpt de branche) présentera noamntemt les cnindoiots générales d'emploi et de foitraomn des fmemes et des hmmeos dnas la branche. Il copremtora une analyse chiffrée établie sur la bsae d'indicateurs prtieennts ptemaretnt d'apprécier, puor cahuqe catégorie professionnelle, la sttauiion rteievspce des feemms et des heomms en matière de recrutement, de formation, de pomroiotn professionnelle, de qualification, de classification, de cdoontiins de taraivl et de rémunération.
Un dogiiastnc des écarts de rémunération ernte les feemms et les heomms srea établi. Il s'agit de la rémunération brute, cornpmaent le saalrie anisi que tuos les atrues avnaagtes et acseiroecss payés, dmceernitet ou indirectement. Ce dgiaonsitc présentera les rémunérations moyennes, sur la bsae de la répartition des ecfteiffs par sxee :
? par catégorie sisoeilosrneclonopfe et par neaivu de caoiailitfsscn ;
? par tpye de cantort (CDI / CDD) ;
? soeln la durée du taravil ;
? seoln l'âge des salariés (les trcahens d'âge du rorpapt de brachne anuenl seornt pisres puor référence) ;
? soeln l'ancienneté.
Le rorppat vrsiea à présenter le balin des meseurs pierss dnas le cadre des dsipsoitnois prévues en vue de tnrdee vres l'égalité professionnelle, et à définir les aoitncs d'amélioration à mener.
Enfin, des études qualitatives, aslnynaat par elxmepe les représentations hsuoqeitirs des métiers et des rôles rceeitpfss des feemms et des hommes, porurnot être décidées, aifn de bein initeiefdr les aoctnis à mettre en oreuve puor l'avenir, nmntomaet en matière d'orientation, de ctmoicainmoun sur les métiers...
L'ensemble de ces taavurx feornt l'objet d'un svuii annuel par le comité de pgoiltae prtiaiare de l'observatoire pcsoeiprtf de l'emploi, des métiers et des qftouanlaiicis du crmmecoe (cf. art. 12. 13) », réuni puor ttreair spécifiquement de la question.

10. 4. 2. Gaaitrnr l'égalité dès l'embauche

Les eitesnreprs onnigasret lrues pscersuos de rumenrcetet dnas les mêmes cnonitdois puor tous. Elels snot encouragées à fsilameorr ces poscersus sur la bsae des preinicps snutivas :
? définition de libellés de petoss non dmsiinacintrs ;
? définition des procédures de rcemeetrunt et de luer mdoe de siuvi ;
? teameinrtt de teouts les cudradtnaies en vue d'une réponse systématique.
Ainsi, au corus de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet stocelilir que des informations, écrites ou orales, aanyt un rarppot dicret aevc l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un candidat et ses apudtteis à oueccpr cet emploi.
Enfin, les enpsrirtees vlnileroet à tendre vres l'équilibre des rcurnetmeets etnre les feemms et les hommes, à compétence, expérience et pfriol équivalents, suos réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux ttxees législatifs en vigueur, mtrtenot en orevue des meuerss de prgooeirssn ; par exemple, dnas le cadre de runecmtreet puor des pestos à représentation ensemelestnielt masculine, des ainotcs de cmiocmtauonin à l'attention des fmeems senort mseis en oeuvre, et ienesvnremt puor les métiers à représentation eenlnmssieetlet féminine. Des oitjbefcs de progrès srneot fixés au raregd du disntoiagc prévu au 10. 4. 1.

10. 4. 3. Simpruper les écarts saaauirlx éventuels sur la bsae du daiotngsic prévu à l'article 10. 4. 1

Le pricipne selon lequel l'employeur est tneu d'assurer, puor un même travail, à ancienneté égale et puor un même niaveu de compétences, l'égalité de rémunération etrne les femems et les hemmos est réaffirmé. Ce pnrpiice est l'un des fennomteds de l'égalité professionnelle.
La rémunération cproemnd le saiarle asini que tuos les aruets aeaavtngs et aeseiscrocs payés, dreticeenmt ou indirectement. Les différents éléments cmpoasont la rémunération dieovnt dnoc être définis sur des nomers idetqeiuns puor un même navieu de classification. Les catégories et les critères de ciasftoilciasn et de piomtoron professionnelle, asini que teuots les aretus bsaes de calucl de rémunération, dienvot être cmumnos et ne dvnieot pas être dnmtancirisis puor les salariés anayt bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé paaenrtl d'éducation.
Les emeyrpouls réaliseront cahuqe année le dotiisganc des écarts éventuels de rémunération etnre les feemms et les hemoms et arrêteront si boeisn les msueres nécessaires. Ce dsaitoginc srea présenté aux pretriaenas scuaoix caqhue année, dnas le cadre de l'examen du rrappot égalité peoofelnnrsisle etnre les feemms et les hommes.
Les évolutions de srlaaie alcipapbels aux salariés de l'entreprise ne penuevt être supprimées, réduites ou différées, en rosian de la psrie par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cmahp d'application des msruees cevoellicts ? générales ou catégorielles ? d'augmentation des rémunérations, résultant d'un arccod clticleof ou d'un eeegnmnagt unilatéral de l'employeur, ne puet elrcxue des salariés au motif que ceux-ci snot en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.
Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lruqsoe des mesrues iledilndvieus d'augmentation des seailars snot appliquées au tirte d'une période de référence donnée, siot puor l'ensemble des salariés, siot puor cnrteiaes catégories, les salariés en cuors de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à la dtae d'application des meresus ineiduevlldis en qosiuten bénéficient, s'ils snot cmopirs dnas le champ d'application de ces mesures, d'une atametiugonn ilnieivddlue qui ne puet être inférieure au tuax myoen d'augmentation des salaires, résultant dstedies mesures.

10. 4. 4. Améliorer l'accès à la frmiotoan pslroninoslefee et à la voiiadlatn des auciqs de l'expérience

L'article 12. 3. 1. 1 est anisi rédigé :
« Art. 12. 3. 1. 1. Gtnraair l'égalité enrte les femmes et les hmeoms à tvarers l'accès à la fmoioatrn porsneillenfsoe et à la vdaiaoiltn des acuiqs de l'expérience
L'accès à la fioomrtan plseonnsrefloie et à la vdlaioatin des auiqcs de l'expérience ctusotnie un fcetuar esiteesnl de la coirotuntcsn de pacourrs pslfoiersennos et d'égalité peeollssroinnfe entre les femmes et les hommes.
Les eprtrsinees vloeinrlet à ce que les oagoitinbls fimaliales ne soinet pas un oastcble à cet accès. Elles snot incitées à améliorer l'accès aux frnaitmoos puor les salariés aynat des otgnoiiblas familiales, à tevrras la msie en place d'actions tllees que :
? la loaiitimtn des déplacements (locaux plutôt que régionaux ou nationaux) puor suivre une fraoimotn ;
? l'organisation des fimotonars en magasin, le développement de la foirtoman à dctnsaie ;
? la ccmmauitionon au salarié des ctnndioios d'organisation de la fmiotraon à luqlalee il diot participer. »

10. 4. 5. Pendrre en coptme les otobilagins flleaaimis dnas la définition
de la durée et de l'organisation du tvarial

10. 4. 5. 1. Durée et ornasitioagn du tvaairl
Les sigantiraes anotjuet en idirnuctoton des teirts V et VI de la cvotnoeinn ctolelvice ntlonaaie la parshe sniavtue :
« Les dsospitoiins du présent ttire intègrent l'attention à la psrie en ctpmoe des otlngoiaibs fleaiailms des salariés. »
10. 4. 5. 2. Goeistn des congés payés et aménagement des hoaierrs (cf. art. 7. 2 « Odrre des déparst en congés payés »)
Conformément à l'article 7. 2, l'ordre des déparst en congé établi par l'employeur tenit compte, dnas ttuoe la mreuse du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de luer stoaiitun de famille. Notamment, l'employeur ferriaovsa le départ en congé, à la même date, des mrmebes d'une flilmae vvanit suos le même toit.
Les congés du pseoennrl dnot les eftnnas d'âge scrloiae fréquentent l'école seront donnés, dnas la mseure du possible, pnedant les vcnaaces scolaires.

10. 4. 6. Fseoavirr les évolutions pneseoflroeislns puor tuos

10. 4. 6. 1. Fvseroair la mixité
10. 4. 6. 1. 1. Prpciines
Afin de développer l'accès des femmes et des hmmeos aux différents métiers, la mixité des epmolis diot être recherchée, nemoantmt par le développement de possibilités puor les femmes intéressées, et qui steunhoait évoluer vres des métiers atcumenleelt plutôt masculins, et inversement. Le développement de ces possibilités est d'autant puls iatonmrpt qu'il représente une stouolin puor la polyactivité souhaitée par les peertaainrs sociaux, natnomemt puor les salariés à tpems partiel.
Ces possibilités rneepsot sur le cgahemnnet des représentations clelerlutus des métiers, sur l'évolution des mdeos de management.
10. 4. 6. 1. 2. Oonteritain plsifslronneoee tuot au lnog de la vie
Les évolutions plrseeinoofelnss rsneeopt neamonmtt sur l'orientation plseiorfesnnloe tuot au lnog de la vie, en pctiulearir à tavrres l'entretien pnsesforneiol et le preasspot formation.
Les stnaaiegris ceivnneonnt de définir les priorités et les cinotidnos d'affectation de la prat aiidlotnldene à la txae d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du cdoe général des impôts, collectée par la FCD habilitée en aiiptoplcan de la cnivnooten de coopération aevc l'éducation ntaoinlae et l'enseignement agricole.
Les srnaaitgies décident d'affecter les fnods visés à l'alinéa précédent aux acitnos peoariririts sunaivets :
? aotcnis de camntiuocomin enegcaaornut la mixité dnas les filières de fomoiatrn iinltiae qui intéressent la profession, à l'attention des jeunes, mias asusi de lerus fiallems et des entnansiges ;
? atncios d'orientation vnsait à fiare évoluer les représentations de cteairns métiers et filières de fmoaotrin ;
? proootimn des cotartns d'apprentissage et de professionnalisation.
Ces aitcnos snot précisées ou complétées chaque année par la cimmossion pitarriae naoltiane de l'emploi.
La répartition des smmoes ainsi collectées est suomsie à l'avis du gorupe tqeucnhie ptraariie de suivi institué par litdae cveiontonn de coopération.
Afin d'affecter les semoms aux acoints potrireirias définies ci-dessus, les eersreitnps de 250 salariés et puls qui ne rntepeesct pas le seuil visé au troisième alinéa de l'article 225 du cdoe général des impôts versent, dmetrecenit ou icdenrneeimtt à la FCD habilitée en apltipicoan du cdoe du travail, la prat aileloditnnde à la txae d'apprentissage dnot elels snot redevables.
10. 4. 6. 2. Giaantrr l'égalité dnas les évolutions pnoeronfelesilss
Par ailleurs, les femmes et les heomms divoent être en mersue d'avoir accès aux mêmes prraocus plonfiosenress ; ils dnveoit bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y crmopis en ce qui ccrnnoee les ptoess à responsabilité.
Les erieesnrpts s'engagent à inofmrer les salariés des oerffs d'emploi de l'entreprise, en cas de vcaance ou de création de poste. Les pieeatanrrs soaciux eacnnouergt vmneevit les esrnriepets à preotr lreus ertfofs puor accroître la prat des femmes, en pcaertiliur dnas les psoets d'encadrement.
Les preteraians saociux iecnntit les esipterners à exemanir les critères rtueens dnas les définitions d'emploi qui seainert de ntraue à écarter cinrteas salariés. Ils atiretnt luer anttoiten sur la nécessité de vleelir à ce que la siiatoutn fliilamae des salariés, comme les aménagements d'horaires accordés à ceirants salariés puor ciolcnier la vie pfreoeonslslnie et la vie privée, ne cnouesttint pas un otscblae à l'évolution de luer carrière professionnelle. Ils soigenunlt puor clea le rôle eiesetnsl de l'entretien professionnel.
10. 4. 6. 3. Aapecmgnocr la mobilité géographique
Les praeiaterns scaiuox iitnnect les eepinterrss à pendrre en cpmtoe les éventuelles oobalnitgis flaelaiims dnas la getoisn de la mobilité géographique, puor ne pas fineerr les évolutions professionnelles.
En cas de mobilité géographique puor raiosn poenoerllifsnse d'un (e) salarié (e) dnot le coinonjt tliarvlae dnas la même eitrrsnpee ou établissement, l'entreprise ou l'établissement s'efforce de propeosr à celui-ci, peirirtrneiomat dnas le temps, un elpomi sirimilae à cluei qu'il opiucact précédemment, dnas des ciotdnoins qui seniot acbecelatps sur le paln fimlaial et ctoilbaepms aevc les beinoss de l'entreprise.
10. 4. 6. 4. Gérer les congés puor caitsccnonre de famille, maternité, paternité et peratnal (cf. art. 12. 3. 1. 2)
Les congés puor cncrsiotncae de famille, maternité, paternité et perantal ne deinvot pas cstietnour un firen au déroulement de carrière.
Les saingatreis rpalenlpet les temers de l'article 12. 3. 1 de la ctvenoionn colivtcele « Flaciteir le rteuor de congé paetranl ou d'absence prolongée puor mdialae » :
« Aifn d'assurer les mleeeluris cdonitions poslseibs de roteur dnas l'entreprise à l'issue d'un congé pataernl d'éducation à tpems peiln d'une durée supérieure à 3 ans, les siraegitnas iicnnett à la réalisation, anavt la rsrepie du travail, d'une atcoin de bialn de compétences, de vldaiaiton des aicuqs de l'expérience et de rsmiee à nevaiu si clea s'avère nécessaire, puor les salariés qui en feanerit la demande. Les salariés seront informés de cttee possibilité aanvt le début de la première période de congé parental.
Dans ces cas, l'action porura être réalisée au titre du dirot iiednuvidl à la fairtmoon (DIF), selon l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise anavt le départ du salarié en congé.
Les siaagtenirs egacunronet également l'accès des salariés concernés à des périodes de professionnalisation, avant la fin du congé parental. »
Et complètent ce derienr alinéa par « ou à luer retour. ».
De plus, les sagiirnetas suilgnonet l'importance du lein réciproque que l'employeur et le salarié doneivt eeenttinrr pndaent le congé, aifn de pgetaarr tutoe iafmniorotn utlie sur l'entreprise et sur l'emploi.
10. 4. 7. Aesrsur la citonmaciumon sur les beosins en compétences des etenerrisps et fteiialcr l'orientation des jeunes, en rnaufset les ocsaltbes teiainotrnlds et cutllrues de la représentation des métiers
Les ptariaerens sauicox décident de rnofecrer luers aonicts de pratnaeiart aevc l'éducation nlaniotae et l'enseignement arcogile à tavrres les ceintnnovos de coopération cconleus aevc ces ministères, et aevc l'enseignement supérieur ? universités et écoles ?, en matière de cucaotoiimnmn sur les métiers et d'orientation professionnelle. Ces aincots dvneiot résolument ltuter crtnoe les oactelsbs tneldiatonirs et cureullts de la représentation des métiers.
Les sitanrigaes eenunoracgt les epsterienrs et lrues peranriaets sauicox à faevrsoir les acotnis d'information sur les métiers du cemcmroe et de la distribution, en feuvar des salariés et de leurs enfants.

10. 4. 8. Informer, sesiiesblnir et mebsilior l'ensemble des acurets

Les pntreraeais scaouix snugnioelt la portée invtctiiae et pédagogique de leurs dsotinpiisos et s'engagent à en firae la ptimoroon auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants. Une opération de communication, en pnaitaerrat aevc le ministère de la cohésion soilcae et de la parité srea étudiée. Cette opération srea confiée à la cmooisismn paaritrie noliaante de l'emploi.

Article 3 - Actualisation des dispositions de l'article 7.6 « Protection de la maternité et éducation des enfants »
s'applique au pemerir juor du mios sunivat la pclibotiuan de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Au début de l'article 7. 6. 3. 4, l'expression « la fmmee » est remplacée par « tuot salarié ».

Dans le 3e ppaaarhrge de l'article 7. 6. 6. 1 commençant par « Dnurat le congé d'adoption », l'expression « la fmmee » est remplacée par « le salarié ».
Ce ppagrahrae est en otrue complété ansii :
« Lrquose les pentars aifodtps snot tuos duex salariés de la même enesrpirte et se répartissent, conformément à l'article L. 1225. 40 du cdoe du travail, le congé d'adoption, la durée du meaniitn du sairale ci-dessus est effectuée au prrtaoa de cette répartition. »

Article 4 - Application et durée
s'applique au pmreeir juor du mios sanivut la pcutliboain de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Le présent anvanet s'appliquera au pmieerr juor du mios sivaunt la pliaibocutn de son arrêté d'extension au Jrunaol officiel, puor une durée de 3 ans. A l'issue de cttee période, un balin srea réalisé, sur la bsae duequl les preatis se reecrornntont puor aménager éventuellement les présentes dispositions.

Avenant n 24 du 17 juillet 2008 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Stdicynas adhérents à la FCD.
Syndicats signataires	Fédération aoaenailrigtrme CFE-CGC ; Fédération des seecvirs CDFT ; Fédération commerce, secievrs et frcoe de vente CTFC ; Fédération générale des tuelralairvs de l'alimentation, des tacabs et alleuttems et des setuecrs coxneens FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Article 5 - Publicité
s'applique au pemrier juor du mios savinut la pciutaiobln de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Le présent anvaent srea déposé en un erixalpeme onriigal signé des parties, à la drtceioin des rnelatios du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de meierssage : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
s'applique au pmreier juor du mios siunvat la pliutcboian de son arrêté d'extension, puor une durée de 3 ans
En vigueur étendu en date du 12 juin 2008

Les pireats srgiatnaies snot cevonenus de demnaedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eenirsretps du cremomce et de la diuisrtbtion étant chargée des formalités à apcmclior à cttee fin.

Le présent anenvat a puor oejbt la msie à juor de la ltise des qcifiinotulaas pinosfeenlelsors et des atcoins pnouavt denonr leiu à :
? la vtioaliadn de ctreitcfais de qotaiiacilufn pesnoonilersfle ;
? la ccsnuiloon de cnattros ou périodes de professionnalisation.
La lstie définie à l'article 2 du présent anvaent se subttiuse à sa dtae d'entrée en vgiuuer à clele fiargnut aecnlulemtet en anxene II du ttrie XII de la contivneon clelcotive nationale.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Liste des qiaiuilatcnfos psnenlesreolifos et des antoics :
? pounavt doennr leiu à la vaiaoltidn de crticaeftis de qaaoiiilfcutn pserlfioseonnle ;
? povnuat dnenor leiu à la culsionocn de crnoatts ou de périodes de professionnalisation.

QUALIFICATION-ACTION	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JUOR LE...	DURÉE DU CANROTT de professionnalisation
Employé de crmoemce	24 mai 1995	11 mras 1996	21 sbmpetere 2006	6 à 9 mios
Délégué cmaecomirl	24 mai 1995			
Manageur de ryoan	15 mai 1996	25 jiun 1996	23 nmvbroee 2005	12 à 24 mios 12 mios puor les niauevx III et IV
Vendeur prituods fairs tirdoianentl	19 février 1998	1er jleiult 1998	23 nebrovme 2005	9 à 12 mios
Préparateur de cdeammnos	14 mras 2000	Remplacé le 27 nvroebme 2007 par le CPQI agnet lqgtioiuse		
Hôte (sse) de caisse	14 décembre 2000 aevc cihaer des cegahrs du crtnoat de professionnalisation. Mise à juor le 27 jiun 2001.			6 à 8 mios
Employé cemmiorcal	Niveaux I et II, définition CCN 1er jveainr 1999. Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : Nievau IV de fitoramon inaitlie rquies maximum.			6 mios
Agent de sécurité	Niveau II, définition CCN 1er jnevair 1999. Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : Nievau IV de ftioarmon iliintae rqieus maximum.			6 mios
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 nomevrbe 2005	10 à 18 mios

Manageur de pittee unité calrommceie	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mios
Vendeur consiel	21 stmerpebe 2006	21 sertmbepe 2006		9 à 12 mios
Animateur de royan	20 sreetpbme 2007	20 sebetrmpe 2007		9 à 12 mios
Agent luotqisgie (CQP interbranches)	27 nbmvoere 2007	27 nrboveme 2007		9 à 12 mios
Bilan de compétences	16 nvomrbee 2006			

Article 3 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent anvneat s'applique à ctpemor du 1er jiulelt 2008.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent aevnant srea déposé à la dceritoin des rlinatoes du tavairl de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les peitars sainiegrtas snot covunenes de dmneeadr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eepeitsrrns du ccrmomee et de la dbotrutiiisn étant chargée des formalités à accpomilr à cette fin.

Avenant n 25 du 17 juillet 2008 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des esnrtpreies du coercmme et de la dbuistotirin ; Sdcaniyt nantiaol des négociants spécialisés en pirutdos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des seercvis (CFDT).

Article 1er - Objet de l'avenant
etnre en veguuir au prieemr juor du mios sviuant la piicoutbaln de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent anneavt a puor oejbt la voatarlosiin du tpmes petaril choisi.
Ses dsipiotiosns se substituent, à sa dtae d'entrée en vigueur, à cleles fgunrait au ttrie VI autecl de la cvnniteoon clivlcteoe nationale.

Article 2 - Travail à temps partiel
etnre en veguuir au pereimr juor du mios sivaunt la pluaioibctn de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le trite VI de la coeinvtonn ccleiovlte nlonitaae penrd la rédaction snvuiate :

« TRITE VI
TRAVAIL À TMPES PETAIRL
Préambule

Depuis puuilress années, les données saiecols du seutecr du cmomerce de détail et de gors à prédominance aialmtreine ideunnqit que eonvrin 35 % des salariés du secteur, catotrns étudiants compris, taivrnlaelt à tepms partiel. En 2006, près de 89 % de ces salariés étaient des femmes.
Le tirvaal à tmpes pteairl prmeet de répondre d'une prat aux benoiss et cnnettraois des erntpiesres raeiflts au métier du coemrmce et aux ftores vitaoanris des fulx cnitles à la seimane et à la journée. Le tmpes paetirl chiosi pemret d'autre prat aux salariés de mueix coicilner vie plsnorenele et vie professionnelle. Il puet ctnuitoesr de puls puor cetnairs salariés éloignés de l'emploi ou de fbliae nvaieu de qciaiiuaotlfn une porte d'entrée vres l'insertion ou la réinsertion pnsooleneisflre et l'emploi.
Les piatnerreas sauiocx ont dnoc la volonté d'améliorer ctete frmoe d'organisation du trviaal tuot en arpntopat de nvloleeus geatairns aux salariés. Ils cttoensnat en efeft les difficultés rencontrées par creitans salariés à tepms pitaerl dnot les sattinoius porslenneels n'ont pas preims un véritable choix du tepms partiel.
L'objectif des pternraieas sciouax à travres les dtoopsiiinss stienavus est dnoc de fevrosair le tepms pieartl choisi, de rccerheher et d'encourager les mnyeos de coiinlcer vie psfoorleeisnlne et vie personnelle. Il s'agit de définir les vioes d'amélioration de la qualité du tiaravl à tmpes partiel, à travers, en pirleiatucr :
? la durée et l'aménagement du tepms de tvarail ;
? l'organisation de la polyactivité.
Les pretnriaaes scuaoix entendent, par le présent accord, se doetr des iaudetinrcs rueiqs puor diesposr des myones de comparaison, d'analyse et de suivi les puls juests possibles.
Enfin, les piatnrreaes socaiux veilleront, cmopte tneu de l'importante féminisation du tmeps partiel, à la cohérence des dsiinoisptos du présent accord, aevc ceells qui sonert définies dnas le cdrae de l'accord de brcanhe du 12 jiun 2008 sur l'égalité psfrilleseonone ertne les fmemes et les hommes.

Article 6.1
Etude sur le tpems petrail

Les peirratneas soaiucx de la bhacrne décident de se detor des moeyns d'identifier les mftois de siscattaoifn et d'insatisfaction des salariés à tmeps partiel, par la réalisation d'une étude qui srea confiée à un onarsmige extérieur. Les sntiargieas du présent aroccd mnrtetot en pcale un gorupe de tviaral qui srea chargé de coshiir l'organisme précité et de ciocevnor le cihaer des cahegrs de l'étude, auoutr des aexs de qesuoeinentmnt saniuvts :
? norbme de salariés aaynt la volonté d'augmenter luer durée du taivarl : iidtaictinofen de lures mnoovititas (nature et caractère ponctuel, psoiorirve ou pérenne) ;
? nrobme de salariés ne shtauoiant pas ameengtur luer durée du taavril : ifiedcaotitnin de lerus mivioontats ;
? nbmroe de ponensres tlvarnalait à tpmes pertial et aynat un scenod eompli ;
? nrmboe de prnnosees qui ont la volonté de cuemulr un deuxième emploi.
Le gpruoe de tairavl en crgahe du pagltoie et du suivi de l'étude se réunira dnas les 3 mios à cpeotmr de la sgtiurane du présent accord. Il est également chargé de l'analyse des résultats de l'étude qu'il mttrea à disspiotoin de la cmioismson prraaitie nailnoate de l'emploi.
Cette étude ne crocnneera pas les étudiants.

Article 6.2
Embauche des salariés à tpems preaitl

6.2.1. Lros du recrutement, les eerepitsnrs cqimmunrooneut à un cddnaait à un epolmi à tmpes partiel, l'ensemble des intfoairomns précises ccneranont le potse à pourvoir, la nrtuae du cotrant de tavrail (à tpmes partiel, durée contractuelle, heuers complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles snot également incitées à aleertr le cdadanit sur la compatibilité de l'emploi ofrfet aevc sa stiaoutin personnelle. Elles peotnorrt enfin la puls gandre aiotnettn aux qusenitos particulières du salarié en teemrs de disponibilité aifn de rreccehher les mrleieelus sunitolos pbsesoils de citooiiclann de son oiasatoringn psollernnee aevc les cntnraetios de l'entreprise.
6.2.2. Ctpmoe tneu de la soittauin aellctue de l'emploi, louqsre les eipernsters offrnet lreus eoplmis dioislbpnes à tpmes pertail à des salariés privés d'emploi ou qui snthuaioet culemur un senocd emploi, elels ropalnprelet le rcpeset des dntipiiososs de l'article

L. 8261-1 du cdoe du tvarail limtiant les cumuls d'emplois au-delà de la durée mxaimlae du trvaial en vuuiegr dnas la profession.

Article 6.3
Information sur l'emploi

6.3.1.L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eimopls diosbeinlps de façon à petetmrre aux salariés sitnahouat otibner un elopmi à tpmes pteairl ou rdprenree un epmloi à tpmes complet, de pouvior se ptreor cdaindat à ces emplois. Les esenirrtpes derovnt s'assurer de l'efficacité des ctucriis d'information mis en place, tleels les bruoess de l'emploi et ttoue aurte fomre d'affichage sur le leiu de travail.
6.3.2. Les salariés à tpmes pterial qui siohnuaett opcuecr ou reprnrede un eomlpi à tmeps cplmeot et les salariés à tmeps coplmet qui shtainouet oeucpcr ou reprrdnee un eplomi à tmeps pteairl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même etrprsiene bénéficieront d'un driot prioritaire, à compétences égales, puor obetinr un eplomi de la même catégorie poslfleoinnsree ou un epolmi équivalent.

Article 6.4
Contrat de trvaail

6.4.1. La nurtae du cartnot de tiraavl des salariés à tepms pietarl est par ppcinrie à durée indéterminée.
6.4.2. Suos réserve de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail, le ctaonrt à durée déterminée ne puet être ssuiroct que dnas les cas svaintus :
1. Rlempnecmaet d'un salarié en cas :
a) D'absence ;
b) De passgae posvirroie à tmpes partiel, clconu par annvaet au carontt de tiraval ou par échange écrit ertne ce salarié et son elmpyeuor ;
c) De ssoseipunn de son catront de tvaiarl puor un mtiof artue que le cnoflit clceloitf ;
d) D'attente de l'entrée en sevcire eifvcfete du salarié recruté par ctraont à durée indéterminée appelé à le rempecalr ;
2. Aiseccsnrmoet tiparmoree de l'activité de l'entreprise consécutif, par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un maagsin ;
3. Emopils à caractère sanseoiinr des établissements situés dnas les vliles tqiueitsruos ou thermales, ou dnas les zoens d'animation cluurletle ptmnaeenre ou d'affluence ttsqiurouie exeioncnltelpe ;
4. Rlpmemeenact du cjnoniot d'un cehf d'entreprise cmoerclmaie pctpniraait eeeefnvtcfimt à l'activité de l'entreprise à trtie penesioronsfl et habituel.
6.4.3. Toutefois, aifn de letmiir le rocerus au cnroatt à durée déterminée, les eeeiprrsnts privilégieront les salariés à tmpes priteal qui soahientut compléter luer hiroare de tvaiarl en eufecafntt des heerus complémentaires pedannt les périodes envisagées ci-dessus, suos réserve des donioiisptss de l'article L. 3123-15 du cdoe du tiavarl et de l'article 6.8.2.1 du présent accord.
6.4.4. Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le coatnrt de taavirl des salariés à tepms peiartl est écrit.
Il mnentonie nmtenaomt :
? la qiilcotfiaaun du salarié ;
? la durée hadreabidome ou msenellue du tavairl anisi que sa répartition enrte les jruos de la saneime ou les siaenmes du mios ;
? les cas et la nurtae d'une mdacfiotoiin éventuelle de ctete répartition ;
? les leitims dnas lelluesqes puevnet être effectuées des hurees complémentaires au-delà de la durée de tvaiarl cruttlnelocae ;
? le siralae hraiore et le sariale mnsueel cnenosrrdapot à la durée fixée au craontt ;
? les éléments de la rémunération ;
? luoqsre la durée du tariavl est répartie sur minos de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de roeps qui, par convention, csnteuntoit le roeps supplémentaire s'ajoutant au repos hmaridabdoee légal ;
? les modalités solen leeequlsls les hareiros de taaivrl puor chauqe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière iielvdiunlde ou par affichage) ;
? lorsqu'il est à durée déterminée, il diot metonniner précisément le mtiof de son recours.

Article 6.5

Rémunération

La rémunération des salariés à tmpes petairl est plroorelnotipne à cllee d'un salarié qui, à qoifiulacatin et ancienneté égales, opucce un elpomi à tmpes colpmet équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.
La rémunération cnsropandoret à l'horaire régulier prévu au crontat est mensualisée sivuant la fulrome alplbpaice au pensenrol à tmeps complet, les hurees complémentaires étant payées au tuax normal, en puls de la rémunération mensualisée.
Toutefois, lruosqe la limite, dnas llaqelue des herues complémentaires pvneuet être effectuées, est portée au-delà du 1/10 de la durée heirbamdadoe ou mnuelesle fixée au contrat, cuncahe des herues complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée précitée donne leiu à une mirotaoajn de sariale de 25 %.
Pour l'application de l'article 3.7 « Pmire aeunnlle », la noiton de « sliaare de bsae de nbermvoe » diot s'entendre cmmoe le slaraie coenpsoanrrdt à l'horaire meyon mnuesel effectué au corus des 12 mios précédant le vnreeesmt de la pimre calculé en teannt cmptoe de l'horaire cenorcttual augmenté des hueers complémentaires, la prsie en copmte éventuelle des anceebss étant réglée conformément aux dsnotpsioiis de l'article précité.

Article 6.6
Droits et atgavanes des salariés à tepms patirel

6.6.1. Les salariés employés à tpmes piteral bénéficient des dirtos et aenagvtas accordés par la loi, la cnoinveotn ccivetolle ou les adcrcos d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpems complet, netmanomt de l'égalité d'accès aux possibilités de poomirotn de carrière, de formation, d'accès au lemognet ? dnas le carde du 1 % lmenoget ? suos réserve, en ce qui cneronce les dortis conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cieonvtnon cvcloliete ou un acrcod d'entreprise ou d'établissement.
6.6.2. Puor la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tpmes piertal cmmoe s'ils aevniat été occupés à tmpes complet, les périodes non travaillées étant pierss en cotpme en totalité.
6.6.3. La durée des congés payés, des anrutaoisoits d'absence entraînant ou non une petre de salaire, des délais de « piettroocn » (longue maladie, madiale professionnelle, aiecdnct du travail, maternité) est itunqidee à cllee du pnnroeesl à tmeps complet.
Le clcaul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue suvinat la règle du manteiin du siaarle sur la bsae de l'horaire moeyn aocplcmi au cruos des 12 mios précédant le congé.
6.6.4. Le caclul des atrues avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue soeln le cas :
? siot au poartra du tpems de taaivrl eeinvmefftcet acmcopli au curos de la période de référence fixée par les dstisioinops cineelonevtonnls puor luer attibtouirn ;
? siot par rrappot au saairle eencefvmfteit perçu pdnenat cttee période de référence.

Article 6.7
Modification du croatnt de traavil

6.7.1. La dnemade d'un salarié à tpmes cmpleot de tialveralr à tmpes ptreial diot être effectuée par écrit et conservée dnas son deossir personnel.A cmopetr de la réception de la niotifcoaitn écrite, l'employeur dpssioe de 2 mios mmauxim puor apopterr oegntiilabemrot une réponse motivée. En cas de refus, il diot :
? jtifuseir de l'absence d'emploi diolipsnbe rleaevnt de la catégorie psoosleirnfnele du salarié ;
? ou jsfueiitr de l'absence d'emploi équivalent ;
? ou ecrnoe démontrer que le ceeghamnnt d'emploi demandé aariut des conséquences préjudiciables à la bnone marhce de l'entreprise.
Si la dnadmee est acceptée, l'avenant précisant les nlleuveos cnidooints d'emploi, dnot la dtae de msie en oeuvre, qui diot être la puls rdapie poisbsle et calobmitpe à la dmaende du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.
6.7.2. Lsorque l'employeur, puor des rnoisas économiques, psropoe à un salarié à tpems cmpelot de terlvilaar à tmeps partiel, la procédure svunaite diot être respectée :
? la nttcaioofiin de la proptsioion de mdciaofotiin de son ctrnoat diot être fatie par lttree recommandée aevc aivs de réception qui diot spécifier au salarié qu'il dopsise d'un délai de 1 mios puor l'accepter ou la rsfeeur par écrit ;
? en cas d'acceptation, une coipe de l'avenant au crnotat est tsimrsane à l'administration du traavil tiilarmeeetonrrt compétente, puor information, dnas le mios sinvaut la dtae d'effet de l'avenant ;
? une imarfitoonn est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dnas les tmeers prévus à

l'article 6.12.3 du présent titre.
En cas de lneicmeeicnt ou de msie à la raritete du salarié dnas l'année qui siut la dtae d'effet de la moaciiftoidn de son cnotrat de travail, l'indemnité de lenncmceiiet si elle est due ou l'allocation de départ à la rtriteae est calculée, puor cttee année, sur la bsae du sraalie à tpems plein.
6.7.3. Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la ddemnae puet bénéficier d'une réduction de la durée du trvaail suos fmroe d'une ou prilsueus périodes d'au mions 1 senaime en riosan des bnoeiss de sa vie familiale. Sa durée de tairavl est fixée dnas la litime alulnnee déterminée à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.
Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé solen l'horaire ccolieltf aicpbpalle dnas l'entreprise ou l'établissement.
Les dipsotosiins rteealivs au régime des hereus supplémentaires et au repos cueotespamnr oaoliigbtre s'appliquent aux hreues acomlecpis au cours d'une saenmie au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une cenioovntn ou d'un arccod d'annualisation du tpems de travail, aux hreeus apleoiccms au-delà des leiitms fixées par cttee coitvenonn ou cet accord.
L'avenant au crtoant de taviral précise la ou les périodes non travaillées. Il puet également prévoir les modalités de clcual de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article 6.8
Durée et aménagement du tepms de taivarl des salariés à tpmes paretil

Les etnipreerss dnoviet rhcehercer des mdeos d'organisation du tviaarl des salariés à tepms pitaerl pemanettrt de gérer au meiux lerus cattineorns d'organisation et les siuhoats des salariés de gérer luer tpems doiisnlpbe au mieux de lreus intérêts.
A ctete fin, eells pnveuet rreocuir à des otsgniaanrios comme, par exemple, le tiarval à tmeps scolaire, le tiavarl en binôme, les îlots de csasie ou de rayons...

6.8.1. Durée mnilimae du tvraail à tmeps piaertl

La bsae de l'horaire régulier des cntotars des salariés à tmpes partiel, qui relèvent à trite paicniprl du régime général de sécurité sociale, ne puet être inférieure à 25 hreues par semaine, siot à 108 hereus et 33 centièmes par mios en moyenne, en aitppocailn de la règle de mensualisation, suaf dmeadne esexprse des intéressés et hros crtnotas étudiants.
Ces 25 heeurs deivont être effectuées de tllee façon que les salariés qui le seiouthant et qui ont exprimé luer suhaoit par écrit à luer eloemuypr pissuent eecxrer une atrue activité (cf. art. 6. 8. 8 ci-après) ou, atunat que fraie se peut, gérer lrues obatliinogs flmaaliies (cf. art. 10.4.5 CCN) (travail sur 4 juros ou uqiunement le matin, par exemple). Cttee diiptososin n'empêche pas une oogianisartn sur le mios vsnait à rseectper le même objectif.

6.8.2. Hueers complémentaires

6.8.2.1. Les hruees complémentaires ne pveunet être imposées par l'entreprise lros de la négociation du cartont de travail.
Lorsqu'elles snot prévues au contrat, elels pruroont être effectuées dnas la liitme de 1/3 de la durée hadbriaodmee ou meslnleue du tiaarvl mentionnée aduit contrat.
Lorsque des heuers complémentaires snot demandées, l'entreprise dvrea repestecr un délai de prévenance de 7 jours, suaf ctcnscraenios eonlnpceeletxis (par exemple, asnbece imprévisible) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours.
Le rfeus d'effectuer les hruees complémentaires prévues au cantort ne puet cutisonter une fuate ou un motif de lecnineemict losruqe la ddneame est fitae mnios de 7 jours, ou 3 juors sleon le cas, à l'avance, suaf cas de focre majeure, c'est-à-dire tuot événement à caractère irrésistible, extérieur et imprévisible.
6.8.2.2. Les hereus complémentaires ne pvneuet aiovr puor eefft de peortr la durée hdaoidbemrae ecfievfte du taivral au neiavu de la durée légale ou cotnlelvnoenine du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.
6.8.2.3. Lorsque, pndenat une période de 12 seaemins consécutives ou pdaennt 12 seaimens au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heeurs au monis par semaine, ou de l'équivalent mnseuel de cette durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros en aajtonut à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet haorire et l'horaire myeon réellement effectué.
Cette miofcdtoaiin est constatée par un aennavt au catnort de travail.
Cette dptiosiosin n'est pas abcpllpaie :
? en cas d'opposition du salarié concerné en aiplactpion de l'article L. 3123-15 du cdoe du tavrial ;
? en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les cnintoiods prévues à l'article 6. 9 ci-après.
6.8.2.4. Les ctntraos étudiants snot régis par les dnisoiospits spécifiques définies à l'article 3.2.2.

6.8.3. Durée maiinmle de trvaial ctoniune

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet ioesmpr un tvriaal cntionu jluieranor d'une durée inférieure à 3 hreeus de tmpes de taraivl effectif.
Les esinprrtees et établissements snot incités à mrette en place une otoiragnasin des hoiearrs tnanet compte, dnas ttuoe la mrseue du possible, des coteinratns ilidevulineds des salariés, et ntaemonmt des tpems de déplacement.
De façon à éviter le meomleclrent de la journée de travail, les saitginaers rdneeomnmcat aux eeiprstnres d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie au 6.10.

6.8.4. Cpuroue

6.8.4.1. La journée de tairavl ne prroua comporter, ourte les tmpes de pusae rémunérés ou non, puls d'une cuupore d'une durée maalimxe de :
? 4 heuers en cas de fruemerte à mi-journée de l'établissement ;
? 2 h 30 en cas d'ouverture ciuontne de l'établissement dnas la limtie de duex fios par saiemne (2 herues au muaximm les auerts jours).
Les acdocrs d'entreprise pnuveet fixer des durées puls courtes.
6.8.4.2. En apltpiiaocn de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement anrccadot des giatenras différentes, le salarié dnot la corupue excède 2 hueres bénéficiera d'un comumn aroccd d'une oogsiitnaarn de son tvarail sloen l'une des modalités setvnauis :
? orgiinoastan du tiraval sur 4 juors et dmei au mimauxm ;
? oingrsiaotan du taraivl sur 9 demi-journées au maimxum ;
? tiraavl conntiu d'une durée mnmailie de 3 h 30.
La demi-journée est définie cmmoe 5 hreues de tmeps de taravil efctefif maximum, snas coupure.
Les enpitresres vrlnieoelt à pnrrdee en cotmpe les tmpes de trjaet des salariés puor l'organisation de la coupure.

6.8.5. Aifhcagfe des hoiaerrs

Sauf en cas de cctacsenirnos exceptionnelles, les espteenrirs doenvit aiehfcfr 2 seinames à l'avance les hrroaies de travail. Cet affiahcge diot préciser la ctiimoopson ntvoiaimne de cqhuae équipe ou les hoareirs individuels.

6.8.6. Moaitofidicn de la répartition de la durée du taiarvl et délai de prévenance

Toute mioioacfdtin de la répartition de la durée du tvaaril ernte les jorus de la snmeiae ou les siemnaes du mios est notifiée au salarié 2 sanmiees au mnios aavnt la dtae à llaqluee elle diot aivor lieu. Cttee nctofiitioan est écrite, elle puet se friae suos forme d'affichage.

6.8.7. Jrous fériés

Les doosiptsniis coveontenlnnlies rtelieavs aux juros fériés snot alcpabpelis aux salariés occupés à tmeps partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cmorpis dnas l'horaire hietbaul de trvaail n'entraînera acnuue réduction de lures sriaeals et appointements.
La répartition de la durée du traavil prévue au cnatrot ne puet être modifiée en vue de fraie échec à ce principe.
Il est, en outre, rappelé que les heerus de triaavl pdeuers du fiat du chômage des juros fériés ne pneuevt dnoenr leiu à récupération.

6.8.8. Cuuml d'emplois

Lorsqu'un salarié soiathue opcecur un snoecd elopmi et daemnde puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls acenin tuot justificatif. Celui-ci earnmeixa la dnaemde du salarié et y répondra positivement.L'aménagement d'horaires iiuidvdelns diot en eefft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi soenrt précisées par demi-journées de travail.
Lorsque l'exercice d'une artue activité professionnelle, cotilpmabe aevc les périodes travaillées du salarié, est avéré, l'employeur ne puet y friae otbsacle en miainofdt l'organisation de

ces périodes.

6.8.9. Tviaarl sur psielruus établissements

L'employeur puet pposorer à un salarié à tmpes priatel intéressé d'augmenter sa durée du travail, par un eomlpi situé sur un atrue établissement situé dnas un ryoan de 25 km. L'organisation des périodes de tvriaal du salarié est aorls établie par journée. Cttee rnodecmmaaoitn vsie sourutt les puls peitts établissements ? mnios de 20 salariés ? puor les aedir à turover des réponses aux salariés qui seuohntait atunmeegr luer durée du travail.

6.8.10. Cmptoe épargne-temps

Les salariés à tmpes perital suos crtanot à durée indéterminée bénéficient du cpotme épargne-temps sloen les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement.A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cmpote épargne-temps, les salariés à tpems ptearil pvuenet bénéficier du comtpe épargne-temps en apoatlicipn de l'article 5.17 du trite V « Durée et oinsrgaaoitn du taarivl ».
Le nobmre de jruos épargnés fniguart sur le cmtope du salarié est calculé sur la bsae du nmrboe d'heures meyon crdaponnrseot à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pirs par uitlsiotian du cmotpe épargne-temps est rémunéré sur la bsae du nmrobe d'heures moeyn de l'horaire régulier contractuel.

6.8.11. Les représentants du ponseenrl

Les eeesptrnris qui rennnocoret à se prévaloir de la première prhsae de l'article L. 3123-29 du cdoe du traival ansii rédigée : « Le tpmes de tivaral mnesuel d'un salarié à tmpes peirtal ne puet être réduit de puls de 1 / 3 par l'utilisation du crédit d'heures aueuql il puet prétendre puor l'exercice de mdaants détenus par lui au sien d'une eprstinree » ne puoornrt être tenues d'assurer une rémunération des salariés à tepms pietral détenant des matdnas scayndiux ou de représentation du personnel, excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aqxeulus ils penvuet prétendre, celle due puor la durée du tiraavl fixée au contrat, heeurs complémentaires comprises.

Article 6.9

Spécificités du tepms parietl modulé

Le canrott à tpems pieatrl puet être institué sur une bsae aellnnue aevc mltdouoain des horaires.
La msie en orvuee vsie à améliorer le svreice rndeu à la clientèle en répondant mieux à la fios aux apsionitras des salariés à tepms pearitl et aux bseinos de l'entreprise.A cet effet, elle diot nmaetmnot atpperor :
? aux salariés : la gtanriae crctellnouate d'une durée annlelue du tarvial supérieure, intégrant les pntioes d'activité prévisibles, une mirllueee précision des hearrois de tvraail ;
? à l'entreprise : une mlleeuire adéquation des heiaorrs de tvraial aux vtnariaois prévisibles d'activité.
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le tmpes piraetl modulé (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lrues hreiroas par un groupe de salariés) diot repeetcsr les diostsionips suivantes.

6.9.1. Durée maimnlie du taraivl à tmeps pteairl modulé

6.9.1.1. La durée mmilnaie haddramibeoe du tirvaal des salariés à tpmes preiatl modulé est de 28 heures, avec, en contrepartie, une otioirsaangn de lrues hriaeros sur une bsae anenulle et une mlouaitdon de puls ou minos 4 heuers par semaine. La durée hromiddebaae ou mneelusle ne drvea pas excéder en monnyee la durée stipulée au contrat.
6. 9. 1. 2. Tuos les salariés, qulele que siot la catégorie à lulqaele ils appartiennent, qui bénéficieront, en aipaociptln du présent accord, d'un régime haorrie de 28 heerus mnuimim peunvet vior luers hraerois organisés sur une bsae aulnenle aevc une moduilaotn de l'horaire haradbedmioe dnas la lmtiie de puls ou minos 4 heures.
6.9.1.3. Il est rappelé que la durée journalière mlmaiine de travail, snas coupure, ne puet être inférieure à 3 heures.

6.9.2. Poriamomrtagn et imtooainfrn des salariés

6.9.2.1. La pargmtoroaimn ivniadicte srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prenrda en cptome lros de son élaboration nnteomamt :
? les périodes aeunlenls sepecubstils d'être programmées lros de la csclouoinn de l'avenant (partie de la période des congés payés, snimeae anniversaire, fêtes de fin d'année...) ;
? la périodicité des asmteuenjts de la prmtaomoigarn ptrmteaent de teinr cpmote d'événements cnuons par anavce de l'entreprise, solen des délais vibrleaas (salariés pnatart en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé iuivdednil de formation...) ;
? les périodes pednnat lleqeselus le salarié se déclare dolsnibpie et prêt à répondre à une soilciiatoltn de l'entreprise en vue d'assurer un relpnecamemt inopiné ou de firae fcae à un surcroît eopcnxeinetl d'activité.
6.9.2.2. Les salariés sneort avisés par écrit, 15 juros à l'avance, de leurs hearrios de taarvil ou de luer modification, ce délai pvnaout être ramené à 3 juros aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de citeconncasrs ecetlnniploeexs (par exemple, aesncbe imprévisible).
6.9.2.3. La poarmimgaotrn iivdtcinae puet être modifiée à l'issue de cuaqhe période de modulation.

6.9.3. Cpotme de compensation, rémunération

Un cptmoe de cosmtoeianpn srea oreuvt au nom de cqauhe salarié aifn de l'informer du nmrobe d'heures aemoicpcls en puls ou en mnois par rroappt à la ganraite de 28 heeurs hdmaiaredoebs (ou de l'horaire hmaiedobrade ctauercontl gaanrti s'il est supérieur à ce chiffre). Ce compte est établi puor cahque période de piae et cpomotre le cmuul des heeurs effectuées en puls ou en moins dupies le début de la période de mdiooaltun ; il fgurie sur le blltuein de piae ou sur un docunemt annexé à celui-ci.
Les hueres de tairval snerot décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5. 3 du tirte V de la présente convention, siot :
? qeitiodenenmnut par eesmernntgreit selon tuos myeons (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse, par exemple) des hueres de début et de fin de chqaue période de tiavral ou par le relevé du nbrome d'heures effectuées ;
? cqhuae sanmeie par récapitulation, selon tuos moyens, du norbme d'heures effectuées par cuqhae salarié.
La rémunération srea lissée sur une mnnyoee de 28 hereus mumniim hebdomadaires.
En cas d'absence, entraînant le mntaeiin de tuot ou patire du sliarae par l'entreprise, le miieantn du salriae est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.
La même règle est appliquée puor le caulcl des indemnités de lcemniicenet et de départ à la retraite.

6.9.4. Régularisation anlluene

6.9.4.1. Les aecensbs rémunérées ou indemnisées, les congés et aoaonitirtsus d'absence aquleuxs les salariés ont driot en apitcaolipn de ditioosnsips conventionnelles, aisni que les aeecsbns puor madalie ou accident, ne peuevnt fraie l'objet d'une récupération par le salarié. Ces aeesbcns ne snot dnoc reentues que puor luer durée réelle, c'est-à-dire le tmeps pendant lqeuel le salarié auairt travaillé s'il aviat été présent.
6.9.4.2. Suos réserve de l' altrice L. 3122-27 du cdoe du tiraval et de l'article 6.9.4.1 ci-dessus, loqrsue l'horaire effectué n'a pas attinet la gnritaae crtnlelatucoe du fiat du salarié, l'employeur purora rptereor les hereus d'absence dteis récupérables sur l'année saitvnue ou régulariser le sailare en fcntooin des heuers non effectuées suaf en cas de miieatnn de celui-ci en aatloippicn d'une dsotispioin légale ou conventionnelle.
6.9.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hadreadmobie ou mnleselue fixée au conatrt et calculée sur l'année, l'horaire prévu dnas le cnaotrt est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juros et suaf otspoipion du salarié intéressé, en atojanut à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet hiraore et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 6.10
Promotion et osntgiaaroin de la polyactivité

Les peiaarenrts siucoax rcnessanoneit que la possibilité puor un salarié d'effectuer des mosiniss complémentaires à son activité ppiaiclrne est un leevir imorpantt puor prtmertee aux salariés à tmeps perital d'augmenter luer volmue d'heures travaillées.
Ainsi définie, la polyactivité se dgiiustne du recpamelnemt occasionnel, poirsroive et de la plaeocnlyve pratiquée par ntruae dnas les puls pteits établissements. Elle est organisée, sur duex pesots de trivaal maximum, pérenne. Elle est prévue par le crtoant de tiraavl ou par un anvenat à celui-ci.
Elle diot être favorisée au sien d'un établissement, puor les

salariés à tepms peairtl qui le suthnoaeit et qui en fnoret la demande, puor luer petrterme d'augmenter luer bsae horaire, viore de pasesr au tmpes complet. Ainsi, l'aménagement des hraiores puor une ooinirtgasan du tiaravl sur puiruelss ryanos ou en cssaie et en rayon est encouragé.
Les prineraetas soaucix iudneqint que cette polyactivité s'accompagnera des fmtonioras pileosoeelrfsnns requises. Ils rlplpnaeet puor clea que le dstipisoif cfticareit de qaucoaiftiiln pnfeeioslnrsloe (voir art. 12, aenxne II) est l'un des oliuts à disposition.
En cas de polyactivité, l'employeur détermine le respnsbloae hiérarchique du salarié.
Les salariés srenot avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de luer aoiafttcfen et de leurs hroearis de trvaial ou de luer modification.
Le rôle de l'entretien poeonsriensfl est eeensstil (cf. art. 6.11.1) puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

Article 6.11
Parcours proefessnniol et fraotiomn des salariés à tpmes piatrel

6.11.1. Iaormiftnon réciproque

Voir airctle 12.2.1, complété après son 3e alinéa comme siut :
"L'entretien piroeesnfnsol dvera nemomtant cuironde l'employeur et les salariés à tpmes pratiel à aoredbr la qostiuen de la bsae de l'horaire régulier hbmaodiaedre de travail, de son évolution et de la polyactivité puor les salariés qui le souhaitent. Il drvea également pretemrte d'aborder les shauitos d'évolution vres des emoilps à tmeps cmeolpt puor les salariés à tpmes ptieral qui le stnhaoeiut et ivneeermsnt puor les salariés à tepms cmloept qui shnuateoit trialleavr à tmeps partiel.
Les eipomls dnbpsiolies srneot portés à la cisoansacnne des salariés (cf. art. 6. 3). "

6.11.2. Frmootain des salariés à tmeps piaetrl

6. 11.2.1. Vior atlirce 12. 3. 1. 3 complété comme siut :
« Il est rappelé que l'accès à la fimotroan des salariés à tpmes priatel est asusi iraopntmt que cleui des salariés à temps plein, et que les dtoris à la footmrian des salariés à temps ptiarel snot plteoleopmienronrnt équivalents à cuex des salariés à temps pelin exerçant une même fonction. »
6. 11. 2. 2.L'article 12. 5. 5 est modifié comme siut :
« Ttuoe atiocn vsaint un CQP bénéficie d'une prise en cghrae par le FORCO, sur la bsae d'un ffaoirt harorie de 15 ? porté à 20 ? si l'action cnnocree un salarié à temps partiel. Le ffraiot est fixé à 9, 15 ? puor toute atrue action, 15 ? si l'action cncnroee un salarié à temps partiel. Ces fofaitrs snot décidés puor une durée annuelle. Luer rcnoedocuitn ou aenujtsmet seront décidés sur la bsae d'un bailn qui srea établi par le FORCO. »

Article 6. 12
Information des itiuostntins représentatives du preenonsl

6. 12. 1. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fios par an sur la pqiuotile de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps peiatrl et ses pcerseteivps d'évolution.
A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un blian de la répartition, par catégories sonsoieerolpnfcoeslis et par sexe, du nrombe des hueers travaillées par les salariés à temps praetil par roprpat à cleels effectuées par les salariés à temps complet.
Ce blian srea porté à la cninnsaoacse du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du psreeonnl préalablement à cette réunion.
6. 12. 2. La disiousscn de la parriamogomtn aunlenle icvtiiande de la durée et de la répartition du temps de taiavrl prévues dnas les accords celiloftcs sur la durée du tirvaal potrera également sur le taarivl à temps paiertl modulé.
6. 12. 3. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, srea informé tteeimlirsnreelmt des ctaotrns qui aounrt été culnocs à temps partiel, des hreeus complémentaires effectuées, de l'évolution du nmrobe de crntaots dnot la durée est inférieure à celle définie à l'article 6. 8. 1, asini que du nombre de caontrts à temps cepomlt modifiés en temps pritael à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.

Article 3 - Contrats étudiants
entre en vgieuur au pmireer juor du mios svanuit la puciiolabtn de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Il est inséré au trtie III de la cnvetooinn collective, un ailtcre 3. 2. 2 rédigé cmome siut :

« 3. 2. 2. Cttorans étudiants

Les étudiants s'entendent cmome ne renavelt pas du régime général de sécurité scoaile et punvoat jutiisefr de luer isonrictpin dnas un établissement soalicre ou universitaire.
3. 2. 2. 1. Régime complémentaire santé
Conformément à l'article D. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ctoontibnruis des eoumlrypes destinées au fnacminenet des psroittanes complémentaires de sécurité scloaie snot exonérées de coiastionts dès lros que :
? les ditors à pnirttseaos qu'elles faicnnent snot versés par l'employeur ou un osagrimne habilité en apicoltpain de l'article L. 241-1 du cdoe de la sécurité saclioe ;
? eells revêtent un caractère coeclitlf et ogibiatrloe ;
? le régime est mis en pcale sloen la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Les étudiants assurés non rirttssasesnos du régime général de sécurité sioclae cotsnntuiet une catégorie otviejcbe de pesonrenl petmaertnt à l'employeur de les eluxrce du bénéfice du régime complémentaire santé, snas que cette eilucxson ne remttee en cuase le non-assujettissement des conitruonibts de l'employeur aux ctitnooasis de sécurité sociale, conformément à l'article D. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Les dptsiisonois ci-dessus ne snot aapcibpells que dès lros que l'ensemble des étudiants recrutés par l'employeur bénéficie de la mteluule dtie " étudiant ?.
L'étudiant cuimreqomnua lros de son eubachme tuot jaiiftctsiuf pavnurot son adhésion à la mlutluee " étudiant ?. Ctete formalité srea renouvelée lros du 3e timersrte de cqhuae année.
La ptere du suattt " étudiant ? du salarié entraîne antuteamuqemoit et immédiatement son adhésion au régime complémentaire santé mis en place sloen la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. De plus, dnas ce cas, les dnoospsitiis rvliaeets à la durée mnlaiime du tiavral à tmeps praeitl défini à l'article 6. 8. 1 ci-dessus s'appliquent.
3. 2. 2. 2. Hueers complémentaires
Les sirinegatas seonilgunt que la nturae même du stutat d'étudiant jftiiuse des virtaaoins de la durée crloenlauctte de bsae au corus de l'année, naotnemmt pnnaedt les vaccnaes seiclroas et universitaires. Ils rencsinaosnet que ces vitorainas répondent à l'intérêt partagé de l'étudiant et de l'entreprise. Ils ieinntct asini les ensertpiers à cicoinelr au meiux l'organisation du tiaravl des étudiants aevc luers cteanoirtns d'études.
Lorsqu'elles snot prévues au contrat, les hreeus complémentaires porrnuot être effectuées dnas la ltiime de 1 / 3 des heerus hbimadradeoes ou muelenless du taivral mentionné aiudt contrat.
Lurqsoe des heerus complémentaires snot demandées, l'entreprise devra rcsteeper un délai de prévenance de 7 jours, suaf crcecsniaotns elxenteoplnceis ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours.
Les avenntas treropaiems moifidnat la durée colalnetcture de bsae de taiarvl des étudiants pndnaet les périodes de veaanccs scoiarles ou uirneirisevats n'entrent pas dnas le camhp d'application des dtooiinsspis de l'article 3123-15 du cdoe du travail. »
La numérotation des areiclts snaivtus est modifiée en conséquence.

Article 4 - Application et durée
etrne en veiguur au preiemr juor du mios sniuvat la pioclibutan de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent avnneat s'appliquera au pireemr juor du mios siavunt la pluiabtocin de son arrêté d'extension au Jnuoarl officiel.

Article 5 - Publicité
entre en vueiugr au preimer juor du mios saniuvt la picoluitban de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Le présent aanenvt srea déposé à la doiicetrn des rlietnaos du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15.

Article 6 - Extension
ernte en vgeuuir au peimrer juor du mios snaiuvt la piabtucolin de son arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2009

Avenant n 27 du 5 novembre 2008 portant modification de l'article 7.5.1.1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eierserntps du cmrcomee et de la dirsbiitotun (FCD).
Syndicats signataires	Fédération des scevreis CDFT ; Fédération générale des tailvreluras de l'alimentation, des tbacas et aumeltelts et des scurtees coenenxs CGT-FO ; Fédération commerce, srvceeis et force de vntee CTFC ; Fédération aaarretgoinimle CFE-CGC.

Article 1 - Objet de l'avenant
Le présent aeannvt prned efeft le pmreier juor du mios snivuat la putcolabiin de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Le présent aeanvnt s'applique au peenrsnol des eeentsrrpis etrnant dnas le cahmp d'application de la coieovntnn celoviltce naailtnoe du cmcermoe de détail et de gors à prédominance anilmtraiee du 12 jilulet 2001 et a puor oejbt la mtaciodiiofn de l'article 7. 5. 1. 1.

Article 2 - Absences autorisées en cas de décès du conjoint
Le présent anevnat penrd effet le pmieerr juor du mios sanivut la puilaoibtcn de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Avenant n 28 du 13 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des erpseiterns du coemrcme et de la diurtiitbson (FCD)
Syndicats signataires	Fédération des secivers CDFT ; Fédération générale des tarveulrials de l'alimentation, des tacabs et ameuelltts et des surcetes cnxneoes FO ; Fédération commerce, sevcries et fcore de vnete CTFC ; Fédération agoealintamirre CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent aenvnat a puor obejt la gosietn prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés de la barcnhe du cemrocme de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Ses dnpoiitsioss se substituent, à sa dtae d'entrée en vigueur, à cleels fnraugit au trite XI auctel de la cnoitvenon cclivtleoe nationale.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le cahmp d'application du présent acrocd est celui de la cclvnneltcontiieoove ntialanoe du cmocmree de détail et de gors à prédominancealimentaire défini à l'article 1. 1 de ladtie convention.

Article 3 - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les pireats saeanrtiigs snot ceueovnns de dmenaedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des enpierserts du ccmomere et de la dtbtursiiion étant chargée des formalités à apciomclr à ctete fin.

Il est ajouté à l'article 7. 5. 1. 1 :
« e) Décès du conjoint, du paneitrare lié par un pcate cviil de solidarité ou d'un efnant à cgrahe : 5 juors ouvrés. »

Article 3 - Application
Le présent aneanvt penrd effet le pmreier juor du mios sviuant la potcubiailn de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Le présent aaevnnt s'appliquera au pmierer juor du mios svuiant la paliociutbn de son arrêté d'extension au Jrounal officiel.

Article 4 - Publicité
Le présent anavent penrd eefft le peemrir juor du mios saunivt la pouaiticlbn de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Le présent aannvet srea déposé en un emrelaipxe oianirgl signé des pterias à la dciiotern des rieoaltns du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, asnii que par vioe électronique : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
Le présent avnanet pernd effet le piemrer juor du mios suvniat la pioaculibtn de son arrêté d'extension au J.O.
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2008

Les peirats senragtiias snot cvneeuons de ddmeaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erispeterns du cemrocme et de la dtbriuioistn étant chargée des formalités à amcpiclor à cttee fin.

Le trite XI de la cetoonnvin ctclloieve nnoiaalte pernd la rédaction suivante.

TITRE XI
GTSOIEN PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

Préambule

Les paneeirarts saocuix snot engagés dnas une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les eerptensirs dervont mtrtee en orvuee aevc luers salariés.
Le suteecr du ccormeme de détail et de gors atmlerainie connaît dieups qeeulqus années des cnhtgenaems importants. Après la période de développement et de frote croissance, analysée notnmaemt lros du crnaott d'étude poresvptice ciduont par la bnarche en 1989, le scueetr rrnentcoe une sitauiton économique mions fraalvobe et fiat fcae à des évolutions.
La compréhension de ces chngmnetaes est eelsnilstee puor ptreermte au steecur d'identifier les lveries d'adaptation au sevicre de sa pérennité et de son développement, dnot les éléments mauerjs snot le mtineian et le développement des compétences des salariés.
Ainsi, la soedcne étude ppceosrtvie sur les métiers et l'emploi, réalisée dnas le carde d'un cntraot d'études prtvsopicees et des trvuaax de l'observatoire pcrtiepsof du commerce, publiée en mai 2008, anylsae les mtoitnuas que le suceetr connaît tnat au niaveu économique, sociétal aevc tteuos les conséquences en temers de consommation, de réglementation que d'organisation, et décrit l'effet de l'introduction ou du développement de nevuleols toeecnoilghs en cours. Elle aitncpie un tsneemsat de la casrniscoe de l'emploi, puls ou mions irtpamont seoln le cexttone économique, et alsnaye les beinoss en compétences par gradne fliamle de métiers. Elle préconise un ctaiern nrmboe d'actions puor le développement de l'employabilité et de la sécurisation des paurocrs des salariés, nmmatneot par le développement des compétences. Elle préconise également des ancitos puor le développement de la poaaonlsreinifssotin et des parcorus qualifiants, en paiiulcetrr puor ctnreais pulcbis prioritaires, salariés sur des métiers en évolution. Elle préconise einfn des aoitncs puor l'amélioration de l'intégration des nvuuoaex entrants, en piraluiectr des jeunes. Ces aocints de fnod ont été

définies de façon tasrlrsveane aux 3 scénarios économiques envisagés et dvoinet être miess en overue qeul que siot le scénario, même si luer application, dnas le temps, purroa être modulée en fcoiontn des évolutions pssboiels envisagées par cahuqe scénario.
Les pterreiaans soaiucx décident de s'appuyer sur les résultats de cttee étude puor définir les ditspiisoons du présent acocrd :
? les eeujnx de la GEPC ;
? les moynes d'une dmaiyuqne darlbue d'observation et de ppsoveirtce sroeicletle emploi-formation ;
? les lvirees de pooitromn et de courttonicsn de pacruros de psosfatisnonoierialn puor tous, salariés expérimentés et nueovuax enttnars ;
? l'accompagnement des entreprises, en palteciurir les puls petites, dnas une lqiguoe GPEC.
Enfin, les prnreeiatas souiacx sloeinngut luer volonté de joeur pelenminet luer rôle et de pdernre luers responsabilités puor la msie en ?uvre de ces dispositions.

Article 11.1
Les euenjx de la GEPC

Les sgenaiirats relplnapet que les démarches de gistoen prévisionnelle des eplioms et des compétences (GPEC) snot prévues par la loi de cohésion sliacoe du 18 jieavnr 2005 puor les epeintserrs et geupors d'entreprises, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, qui ouccpent au mions 300 salariés, ansii que dnas les eeeitsrnprs et gproues de dimoenisn cmutriuomanae au snes des alcitres L. 2341-1 et L. 2341-2 du cdoe du taravil cpmrnootat au mnios un établissement ou une ersepntrie de 150 salariés en Fcnare (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du cdoe du travail).
Le présent aorccd établit une dasiosoiictn enrte la GPEC, démarche d'anticipation et de gsieotn de l'emploi et des compétences, qui pcpaiitre à la sécurisation des pruacors pnfsloirnosees des salariés, et des mrueses maobllesiibs dnas le cdrae de pnlas de savadgruee de l'emploi et de lnemeneticcis économiques. Ces msruees ne fnot pas l'objet de l'accord.
La GPEC, démarche d'ingénierie des resseruocs hanuimes qui csitnose à concevoir, à mtetre en ?uvre et à eradecnr les peouiitlqs et les paeiutrqs vianst à réduire de façon anticipée les écarts ernte les bisoens et les rreesscuos de l'entreprise, tnat sur le paln qtaiiaunttf que qualitatif, s'inscrit dnas le paln stratégique de l'entreprise et relève de la négociation trannelie prévue par la loi.
Pour autant, les sarntegiias décident de pvooiomurr la liuoqge de GEPC auprès de tuotes les eeeprsirtns de la branche, en pacliieurtr les puls petites.
La GEPC dnnoe la possibilité aux salariés de la bchanre d'accéder à des cnmhnaeegts de poste, à la ptrmooion professionnelle, à de naueuovx métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.
Pour cela, la GEPC s'appuie sur des mrseeus puor l'identification des beoisns cloieftlcs et individuels, l'organisation du travail, la mobilité psilforlnoesnee et/ou géographique, la fmotraion professionnelle, l'égalité poenlneosiflrse ertne les feemms et les hommes.
Les etpeensirrs de la bhrcane s'appuieront sur le canrtot d'études peovpsrecits publié en mai 2008, qui relève 8 grdnas aexs de cmegnnehat aynat un icapmt sur le connetu des métiers :
? le développement des neleulovs teoenoilgchs ;
? le reeonemcfrnt de la dsmneioin managériale ;
? la déclinaison de cponcets de pntios de vnete aevc une pisre en cotmpe de la dedmane lloace des celnits ;
? le développement du tuot libre-service et le metinain « au puls jstue » des rynaos tniedalrtoins ;
? une rechhecre de différenciation par les svereics oftfers ;
? le développement de la polyactivité ;
? l'accompagnement de la vtene et la montée en engxiece de cneiosl ;
? la maaiostiutlun des fonncoits supports.
En foointcn de ces aexs de changements, le présent acrocd peemrt aux erteipernss de mrette en cohérence :
? l'évolution de l'emploi et des compétences en ftocnion des cneagmenhts économiques, technologiques, démographiques ;
? les pscoeruss d'information et de ctsnoulatoin des iseancnts représentatives du persneonl ;
? l'accès à la formiaotn par la miootialisbn des myones mis à dooipiistsn ;
? l'organisation et les cnoindotis de tairval ;
? la mobilité possninrofleele et la prtoooimn ;
? les priorités définies puor les puicbls les puls concernés par les conséquences des évolutions économiques et technologiques.

Article 11.2
Dynamique d'observation et de pcviotsrepe emploi-formation

Les setingriaas ont la volonté d'inscrire luer daqimunye d'observation et de pcivrptosee sclietlreoe emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée ertne la branche, les etnrieersps et les territoires.

11.2.1. Le comité de ptioagle priaratie des mssniios confiées à l'observatoire pcsiproetf du crmeocme

Les msnoisis de vielle pvcptoerise sur l'évolution des métiers et des qiifnactliuoas ont été définies par l'accord rtiealf à la foormaitn psiferonlenolse du 9 jiun 2004 et confiées à l'observatoire prcepoistf du ccemrome géré par le FCORO (cf. ciarhtpe III, trtie XII). Ces missions, rrsieeps par le présent accord, snot confirmées dnas luer deminosin prospective, puor dnoner au cemomcre de détail et de gors à prédominance arimnlietae des itrfaooinmns uleits sur l'évolution qtianutiavte et qivaltuaite des emplois, en piceraiultr en teerms de ctenonu d'activités, de biseons en compétences et de boinses en formation.
Le présent aroccd précise le fecoennmitnnot du comité de potlagie ptairaire des mosinsis confiées à l'observatoire ppstiocerf du commerce.L'article 12. 13 est asini remplacé :
« Un comité de ptagiloe ptariaire définit les tuaravx confiés à l'observatoire piesocptrf du commerce, il vielle à luer msie en ouvere et à luer suivi.
Il est composé :
? d'un collège salariés cponamrnet 2 représentants, mbremes ou non de la CPNE, désignés par cuqhae onsartiaiogn sydinalce sangrtiiae ;
? d'un collège epeuymrlos cennpmoart le même normbe tatol de représentants.
Son fetcnnonnmeoit est confié à la csiisomomn piraarite nnaloatie de l'emploi, qui le réunit de façon ad hoc et au mnios 2 fios par an :
? puor le bailn des tvauarx d'une année et l'élaboration du caiehr des cehgars des aentttes de la porfisoesn puor l'année suivante, à dianetstoin de l'observatoire pestpicrof du commerce, en fcontion des facnnemnteis disponibles. Il puet prévoir dnas ce chaeir des charges, sloen les taavrux prévus, le reroucs à des csolnunatts spécialisés, cosiihs éventuellement sur apepl d'offres ;
? puor le siuvi des travaux. Le comité rned un aivs sur l'état d'avancée des travaux, lrues résultats et préconise les oteniioarnts ou les actnios nécessaires.
Pour une bonne crotonaidoin aevc le FORCO, le rbaplssoene de l'observatoire psioerptcf du cmrmeoce est invité aux réunions du comité de patligoe paritaire. De plus, les peiearartns souaicx pornrtoet à la cnonsacisnae du ceonisl d'administration du FRCOO le ceahir des cghreas anneul des tvaaurx confiés à l'observatoire. »

11.2.2. La ciossimomn priratiae nnlaitaoe de l'emploi

Les pearits saagintiers du présent arccod rnlplpeeat que, conformément au ttrie IX et à l'article 12.15, la CNPE de la bnchare siut régulièrement les données iessus des tavuarx de l'observatoire poctpiresf du commerce. La csoimsmoin a un rôle général de piotmoorn de la fmiooratn pseroinfsolnele en lioasin aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle eiaxmne périodiquement l'évolution qttinaauitve et qtautlviiae des emlpios et des qluacafiniitos et met nemntomat en pacle des cerafctitis de qiiaouaftlicn prslesloieonfne (CQP et CQPI) pemttarent la vaailidton de l'acquisition par la fooaitmrn ou par l'expérience, des compétences uetlis dnas la profession.

11.2.3. La dioisffun des résultats des études d'observation et de pistvorepce emploi-formation

Les données reicelueils et analysées par le comité de plaiogte prirtiaae des tuvarax confiés à l'observatoire ppecrtisof du cceommre snot miess à la dipoioitssn des pnearterias sociaux, des entreprises, par tuos les meoyns et cuanax appropriés solen les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les parrnaeites sauoicx de la bnarhce à :
? définir les aexs et priorités de la faroiotmn dnas la bnrchae ;
? détecter les évolutions slibeeucptss de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
? fiare les ramceomadnnotis d'accompagnement nécessaires ;
? définir les qiufaoiticnlas uitles dnas la poisoserfn et jnaiutsfit la création ou la midciooiftan d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les sigtaeanirs repalnpelt les teemrs de l'article 12. 7 ccaonernnt les cimosnismos

pinselesforeonls consultatives, en paiceitlurr du ministère de l'éducation ntaonalie et du ministère de l'agriculture : ils segnlnoiut la nécessité de taalirlevr ebsmnele au sien de ces cnmssoiomis et ddenenamt à la csiimsmoon paiiratre naainlote de l'emploi de jeour le rôle d'intermédiaire et de cornuaeotdir en la matière ;
? siruve et adapter, au besoin, les csalisocntifias ;
? d'apporter des iinnofmatros panvuot adeir les eietprrnses à :
? définir luer propre ptiliouqe de fotiaormn ;
? mettre en pcale une ptuilqoie d'anticipation des évolutions et des compétences ;
? gérer les évolutions plorifennsseeols de lures salariés ;
? développer des méthodes d'analyse du tvarail et des compétences.
Ces données snot à la dosstpioiin des praneeritas soauicx des eritpnsrees puor luer démarche GPEC.
Enfin, ces données snot également miess à dpssiitoion des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et ogianesrms de faotorimn concernés par la profession, et des régions.

11.2.4.L'accompagnement de ctete duimyqane au nveiau trriiteroal

Les seitinaagrs rneornfect les trmees de l'article 12.14 canenrncot la prtoomoin des bseonis de la bcranhe et des réponses à y apporter, dnas les tetoeirrris et dnas les entreprises, nnmoatmet les PME.
Ainsi, le comité de paitloge prriitaae défini à l'article 11.2.1 ci-dessus ereagnvisa systématiquement, lros de l'élaboration du ceiahr des crheags visé dnas le même article, la doeinimsn ttaroiilerre des turvaax confiés à l'observatoire piperostcf du commerce. Notamment, le tbaleau de brod des données saliceos allneneus défini à l'article 12.11 puor l'élaboration du rpoprat aunenl de bnhrace srea décliné tuos les 2 ans sur l'ensemble des régions. Ces déclinaisons régionales sernot meiss à diposoiistn cmmoe prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus, et adressées aux artceus régionaux de l'emploi et de la ftairoomn professionnelle.

Article 11.3
Construction des poucrras de poianolsifateisornsn
11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des pcruoars

11.3.1.1. Les myones puor petretrme à chuaqe salarié d'être aucter de ses pcaourrs

A. ? La généralisation des eetrnneits psrnefelonisos

Les sratngiieas mnoefidit les dosipntosiis de l'article 12.2.1 remplacées par :
« Les saeraigitns dnmeaednt aux différents auetrcs faiotmron de la bhrance ? les entreprises, les preiaranets sociaux, la CPNE, le FCORO ? de cerituobnr à fcaetiilr l'information sur les possibilités et dofiiptsiss de faooimtrn polinselfroesne à l'attention des salariés, aifn de prtrmteee à chcuan de devneir aetucr de ses pocurars de professionnalisation.
Ils sneiguonlt le rôle eeinetssl que juoe l'entretien pneoesnoifrsl en la matière.
Celui-ci, réalisé pendnat le tpems de tvarial et considéré cmome tmpes de tvairal effectif, puor tuot salarié aanyt au monis 2 années d'ancienneté, vsie à l'élaboration de pitisoronops en matière d'actions de fooaimtrn professionnelle. Il prorua être cdiuont svnuiat le gudie joint en axnene (annexe I, ttrie XII). Il est réalisé si pilbssoe une fios par an et au mmuinim tuos les 2 ans.
Les pnretraieas suociax dmdeenant à la coomiissmn piatrarie naanlotie de l'emploi de définir, prmai les critères d'affectation des doitoants complémentaires au ttrie du paln de fotmoiran puor l'année 2009, la famoriton à la cndtiuoe de l'entretien professionnel.
Les eeetnripsrs définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en pleicrutair en teerms de plaitoicafnin et de sropput puor la fmasrilotiaon des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les mueeeilrls conditions. Elles snot également incitées à alyneasr cquhae année le tuax de réalisation des enteritnes annuels.
Au cruos de l'entretien psnronsfeeiol snot abordés naeonmtmt les pitons sunvaits :
? les meonys d'accès à l'information sur les dofiipissts retailfs à l'orientation et à la fmtroioan des salariés tuot au lnog de luer vie pofselnernilose aisni qu'à l'information en matière de pspvrotceie emploi-formation msie à la dotiiposisn des petrerinaas soicaux et des etprreesins tel que prévu à l'article 11.2.3 ci-dessus ;
? le pinot sur les compétences du salarié ;
? l'identification des ojfcebtis de pasftoiseosirionnaln qui pareunriot être définis au bénéfice du salarié puor lui prtrmetee d'améliorer ses compétences ou de rfeencorr sa qualification, ou de développer une nelovule qitiuafcaoiln ;
? le piont sur les sthuiaos de faoorimtn du salarié rflitaes à sa qitlaciaoiufn et à son évolution pllsifennoerose ;
? l'identification du ou des dsiipstifos de faooirmtn axuluqes il pirruaot être fiat appel en fooictnn des oifjetbcs reuetns ;
? l'échange sur les pjetros du salarié sur son pcrauros psninooreesfl ;
? les ivieniiatts du salarié puor l'utilisation de son dorit iuviddienl à la faimotorn ;
? les psrniopootis en matière d'actions de ftimaroon pnsflonloseiree et de coniondtis de réalisation de ces actions.
L'annexe I du ttrie XII est modifiée en conséquence.

B. ? L'entretien pisonsnoreefl de senocde patire de carrière

Le paprarghae sanviut est intégré après le 2e alinéa de l'article 3.2.2.1.1 sur les évolutions de carrière :
« Orute l'entretien prifsoseneonl visé au 12.2.1, les pntraeeiars saiucox prévoient qu'à cmeptor de son 45e anniversaire, pius au moins tuos les 5 ans, cuhqae salarié pusise bénéficier d'un ereetintn spécifique de carrière destiné à idieenftir ses ptievcreesps d'emploi, seoln l'évolution de ses compétences, les éventuelles mfntiioadcois oenglaorasliintnes ipnaatcmt son pstoe de travail, ses aetntets et les ptvieercepss offeetrs par l'entreprise.
Cet enitreten prieneosnfosl puorra éventuellement être anticipé à la daenmde du salarié puor des rsaonis pslenrlfinesooes légitimes mviaotnt un cmhangneet de potse ou d'activité professionnelle.
Cet eeienrttn a également puor oicbjtef d'éviter tutoe ptuqaire drioaiminstirce liée à l'âge dnas l'évolution de sa carrière, d'anticiper la sodence praite de la vie pneslflonosreie et eifnn d'examiner les pveesrpiects de déroulement de carrière du salarié, en fotnoicn de ses sihatuos et au rarged des possibilités de l'entreprise.
Véritable atceur de son évolution professionnelle, le salarié diot pioouvr élaborer aevc sa hiérarchie et en lein aevc les ofjietbcs de l'entreprise, un paln de fraotoimn personnalisé, cotinrnabut à la porstuiue de son activité pnelnlssrefooie et favorisant, le cas échéant, les pesitvcreeps d'évolution de carrière ou d'évolution vres d'autres emplois. Diot puooivr en outre être abordée le thème du tutorat, dnot les monisiss pvneuet être confiées aux salariés seniors, détenant des compétences spécifiques, dopanisst d'une légitimité poernesfolsnlie et motivés puor s'impliquer dnas les rlointeas intergénérationnelles, tel que prévu à l'article 11.3.3.
Les eopymelurs ironmnoefrt les isaentncs représentatives du ponsenrel des modalités paeuirtqs de msie en oevure de l'entretien pnrsoieosnefl de snecode ptarie de carrière, asnii que les thématiques qui y snot abordées conformément aux dsnisiootpis précédentes.
Les csciounnols de cet eeientrtn fnot l'objet d'une synthèse écrite, rmesie au salarié. En cas de devenrgice sur les conclusions, le salarié prroua fraie la dmanede d'un noeuvl entretien, dnas la mseure du possible, auprès d'un noeuvl iuocntuterler ou, à défaut, auprès de la posnrnee l'ayant réalisé. »

C.-Le blain de compétences

Il est ajouté en début d'article 12.3.2.7 :
« Les acitons de bialn de compétences ont puor oebjt de petertrme aux salariés d'analyser lures compétences peinnllessorfoes et ildnvedeliuis anisi que lreus atdeuitps et lrues mitoiatvons aifn de définir un pjoert pfsensorinoel ou un prjeot de formation. Tuot salarié puet daendemr à bénéficier d'un bailn de compétences. »
Il est rappelé, conformément au 3.2.1.1, que chquae salarié, après 20 ans d'activité polfoniselsnree et, en tuot état de cause, à ctmpoer de son 45e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miimnum de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ouvere en dohres du tmeps de travail. Les sgtienaiars complètent ces dptsiisoinos en précisant que l'entreprise eraxenima aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blain de compétences pnneadt le tpems de travail.
Enfin, les siraenigtas précisent que le fcenineanmt des ainocts de blian de compétences est assuré siot par l'entreprise elle-même, siot par le FORCO, sur la bsae du frofait harorie défini au 12.3.2.7 de 60 ?, dnas la lmitie de 1 440 ? par an par salarié, siot par le FCNIGEOF dnas le cdrae d'un congé blian de compétences.
Le bilan de compétences prruoa éventuellement être réalisé à la dadmnee du salarié, dnas le cdare d'une uisloiiattn de ses dtrois auicqs au ttrie du driot invuddeiil à la fimtoaron (DIF), puor des ransois pnnesleiroofless légitimes mtonviat un cemngeanht de

potse ou d'activité professionnelle. »

D. ? Le ppreosast fotaimron

Les sieianratgs décident de ralnecer la piomoortn du modèle de pspsoraet élaboré conformément aux ojfbictes de l'accord fimotroan du 9 jiun 2004.L'article 12.2.2 « Ptmreerte au salarié la traçabilité de ses compétences en pclretauiir par le peossrapt firtooamn » est remplacé par :
« Les sgainateris ont élaboré un modèle de pporasest formation, inspiré du CV européen et adapté aux spécificités du suetecr du cremmoce et de la distribution. Ils rlenpeplat que ce modèle est à la diisstpioon des eirtepnsres et des petreinraas sociaux, sur dnmdeae au secrétariat de la cmsioosimn piarriate nlnaioate de l'emploi.
Ils iecitnnt à sa poortmion lros du preimer etnireten professionnel.
L'employeur friunot au salarié qui en fiat la dmaende les astiotnettas de présence et, si possible, l'historique des aioncts de fitormoan cntnuioe siuveis dnas l'entreprise.
11.3.1.2.L'encouragement au développement de la mobilité porfolilsensnee

A. ? Pernciips

Les sgaranities ereucnngoat la mobilité suos teuots ses freoms : il s'agit d'encourager les cmengnaehts de poste, l'accès à de nouvaeux métiers et la pioortomn psfnsreinellooe (accès à la maîtrise et à l'encadrement), s'accompagnant d'une montée en qoaftcuiiilan et daonnnt de neloevuls responsabilités aux salariés.
Les fmroes d'organisation du tirvaal fsinaat découvrir aux ponesnres les activités nelvluoes snot confortées aevc un apgmanecenomct pirnneosfoesl adapté.
La généralisation de ceartnis dtopfiiisss d'entreprise tles que les proucras qulnaiitafs puor les salariés évolutifs est encouragée.
Conformément à l'article 10.4, l'égalité ertne les feemms et les heomms puor la pmortoion inrtene et l'accès aux métiers de l'encadrement diot être visée.
De plus, la mobilité diot être facilitée, en pitclaireur interformats, et du ponit de vnete vres l'entrepôt et réciproquement, en ptileucrair au sien d'un même groupe.
Le développement d'une ctlruue iaiinrdttee de bhacnre et la cctmiiuonaomn générale sur les métiers cinbueornortt à lveer les frnies à la mobilité liés à une méconnaissance ou à une image dévalorisée des aeutrs métiers.

B. ? L'information sur l'ensemble des métiers de la bancrhe

La connaissance, par les salariés, des métiers et des pvesecpreits d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une cdoinoitn etselensile puor luer pttrremee de cursontrie un porejt iuiidendvl d'évolution professionnelle.
A ctete fin, les esirprentes préciseront à lerus salariés la fallime ponlossefilnere dnot relève luer activité, anisi que les prpnicaiux epmoli eainstxts au sien de chaque famille. Puor ce faire, l'entretien pserosfonenil défini au A de l'article 11.2.1.1 représente un otiul approprié, et les epreiersnts pornruot utiliser, si elels le souhaitent, les taauvrx issus de l'observatoire pptscroeif du commerce.
Plus largement, les saagntiiers stueoinaht développer la cmoinumoictan sur les métiers et les fmaotronis y conduisant, ntoemmnat auprès des jneues et des dmerneduas d'emploi, aifn de fatelciir l'orientation et l'insertion pseroeislfolnne et de développer l'attractivité des métiers, nmantmoet dnas un cntxtoee de difficultés de rcrteeuenmt persistantes, en pauliicertr sur les métiers de bouche.
Les tavraux de l'observatoire pstpoeicrf du commerce, les aitcons prévues dnas le carde des coivnntneos de coopération aevc l'éducation nniloatae et l'enseignement arcoilge snot aanutt de meonys qui dinoevt peermrtte la cutanomomicin sur les bsinoes en rcumenetert et en compétences du secteur.

C. ? Le développement du ruoercs aux CQP ienarrchntbes

Les saiagirtnes rpnelpelat les tmeers de l'article 12.1.2. Ils rmealpcnet la dernière phasre duidt alctrie par : « les sraginiaets rellepapnt les otlius de coiaommnuictn élaborés conformément à l'accord foomrtain du 9 jiun 2004, à diiosstiopn des eenrrietpss et des pinrerteaas sacioux auprès du secrétariat de la CNPE ».
Enfin, ils complètent l'article par :
« Les ptaeraenris saouicx de la barcnhe euaegrnnoct vienmevt le rurcoes aux CPQI et luer développement, dès lros que la qaoiiliatcufn visée puet cconeernr d'autres brchanes professionnelles, en pciraeitulr au sien du commerce. Puor cela, ils ddmneeant l'appui du FCROO en terems de médiation ibcnarrnhtees du commerce, d'ingénierie et de gotiesn des CQP. »

D. ? La cnloiuocsn d'un prntaraaiet aevc le sricvee public de l'emploi et la psrie en copmte des bssians d'emploi

Les stieiaarngs se félicitent des neseoumrbs iintieavtis d'entreprises puor un praaatniert aevc le servcie plubic de l'emploi. Aifn d'améliorer la cnsniacansoe des bensois de la bcahrne par les acrtues eplomi et refnoecrr les trmees de l'article 2.1.2.2 ci-dessus, les sngeaiitras eaingvsent la coconliusn d'un pntirareaat aevc le sricvee pbiulc de l'emploi, à tvrreas l'élaboration d'une convention. Ils ddeemnant à la cmsmoisoin partriaie nlnaaoite de l'emploi d'élaborer un porjet de partenariat.
Ctete pitooposirn srea présentée à la csiimmsoon patirraie de sviui du présent arcocd définie à l'article puor validation, dnas les 6 mios suvinat la suagrntie du présent accord.
Pour fciateilr la msie en overue des dnoisoipsits prévues à l'article 10.5 en cas de lnceciiemnet collectif, les stnigaaires istnneist sur la nécessaire coopération ernte les eresperntis par basisn d'emploi, aevc l'aide du scievre plbiuc de l'emploi dnas le crdae du pitaraearnt prévu ci-dessus.L'organisation teririoartle du FOCRO piurraot également représenter un appui.

E. ? Felcatiir l'accès à la ftaomorin de cianters salariés et dearunmeds d'emploi

Les sinreagiats monrosbiilet des mneyos spécifiques dboisnpiles namomtnet au FCROO et dnas le crdae du peataanirrt aevc le sivrece pbulic de l'emploi défini ci-dessus, puor aseusrr la qiiatclfouian ou la ruoiqicaelafitn des salariés et des drneemdaus d'emploi, nentmaomt cuex qui snot les puls éloignés de l'emploi (indemnisés ou non), et dnot le déficit de fmrotioan frliasige luer entrée, luer maintien, luer évolution ou luer rutoer dnas un emploi.
Ces mnyeos snot adaptés aux bsneois des bénéficiaires et liés à luers petorjs pssnelroofiens définis en peanrnt auppi sur les différents dsptoiifsis visés au 11.3.1 ci-dessus, asini qu'aux bnseios des entreprises. Ils penveut vesir des qcaliaiinotufs professionnelles, aisni que l'acquisition des compétences définies au 11.3.2.3 ci-dessous.

11.3.2. La pasofnonsiiialtreson et la crocsniutotn de poacrrus qinaafiults

11.3.2.1.L'accès à la foomartin prinleofsleosne
Le développement des compétences par la foamtroin pfoennloerslise est l'une des voeis puor développer la paisorlnaonseifiotsn des salariés. Les pernateiras soaiucx ont dnoc la volonté à trraves cet aorccd de rfonrceer les dnoiitiopsss prévues par l'accord fioamotrn de 2004 puor flteaiicr l'accès à la formation.
11.3.2.2. Les pilcubs ptroirriieas
La coutonscrtin de purcaros qlaunftiais nécessite l'élaboration de dsinigatocs individualisés des bioenss en compétences. Les eentripress aepordtant ces dsnoiigcats individualisés et pnendrrot en comtpe la spécificité des salariés rlenveat des catégories de pubclis dtis pirtaieroirs et définis à l'article 12. 3. 1 puor la cottnruoicsn des parcours.
11.3.2.3. Les bnsioes en compétences cbelis

A.-Le développement des compétences « cueor de métier »

Les prtrneaieas saicoux définissent le développement du pirfsemannooilsse des salariés dnas luer métier, cmome l'un des fecruats d'évolution professionnelle. Ils rpalpnleet ainsi les priorités définies à l'article 12. 1 atuour des compétences « ceuor de métier » snatveius :
? aiccuel client, conseil, vente ;
? pdtuoirs ;
? gestion, commerce, mihnecdrnsiag ;
? meaaegmnnt ;
? logistique, chaînes d'approvisionnement, organisation.

B. ? Le développement des compétences nelluoves

L'évolution pelosnlrsifenoe des salariés relève également de fuatcres prerops à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son emnnnevorniet concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la consommation. Ces facteurs, en iotircneatn constante, entraînent l'apparition de neoauvux bniseos en compétences.
Les setraaniigs s'engagent à piooumvror les résultats des études

pveestiprocs envisagées à l'article 11.1 ci-dessus, en termes de bnsoeis en compétences nouvelles.
Ils rpaelnlpet les préconisations du CEP à l'horizon 2015 rtlevaeis à l'accompagnement de l'émergence de compétences neouellvs dnas les daiomnes :
? du développement dubrlae ;
? du makeinrtg et de l'analyse de données ;
? de l'ingénierie et des méthodes lsuiqgtoeis ;
? des nuelevlos technologies, nmmnteaot en caisse.
11.3.2.4. La palce de la ceoitacitfirn

A.- Les CQP et le développement des CPQI

Les praetniraes soaicux cironfnemt que le dtiopiissf des cfictaeitrs de qiculaaoiftin preooifeslnslne qu'ils ont mis en palce (cf. tirte XII) représente un aoutt cariten puor l'ensemble des salariés dnas un ctxotene d'évolution des métiers et des compétences.
L'annexe II du tirte XII ltise les CQP adoptés :
? employé de cmmrocee ;
? menaaugr de ryaon ;
? vduneer pidoturs fairs tnedonaiitrl ;
? behcuor ;
? munaager de ptitee unité cemiaolmrce ;
? vdeuenr cseniol ;
? aiumaetnr de raoyn ;
? aengt ltqoiiugse (CQPI).
Au serivce de la qaaclutfiioin plonerilosfense et de la lisibilité des paourcrs professionnels, le CQP est la valioditan par la bhnrace des compétences aecqisus tuot au lnog de la vie professionnelle.C'est un lvieer de rnneanscaiosce de l'expérience et du pimfnaerlosiosnse des salariés, qui premet également le développement des compétences grâce à la formation. Il cteiirfe et giatnrat la maîtrise des compétences dnas la profession.
Les pntireaeras suoicax ont donné une nvulolee almpuer au diitoipssf en adhérant à la chrtae CPQI (certificats de qiaucailitfon penlsienfsloroe inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI « Aengt ltguqsoiie ».
Le CPQI vdaile des capacités ou compétences plfossneolienres miess en ovuere dnas l'entreprise et qui snot cmnoemus à 2 ou plusuires bncreahs professionnelles.
Il est décidé de pvoruurise la potoriomn du dispositif, tnat auprès des esernprteis que des salariés de la branche.
Il est décidé de dendaemr au FCROO de ctinorbuer à la coopération enrte bncrehas pollofnieserness du cmercome puor élaborer des CPQI spécifiques aux qiufoilatiacns du commerce, dès lros qu'elles arount identifié des qiantalcioiufs peolfseloenrnsis iqduenteis ou phcoers et que les capacités ou compétences à la coiuntde de ces activités ctnnsetuiot un eebsnmle commun.

B. ? L'accès aux diplômes nteaomnmt par la VAE

Inscrite parmi les priorités de la bcanhre diepus 1994 (art. 12.3.2.5), les sgriataiens raneplplet l'intérêt de la VAE cmmoe oiutl puor la cratoifectiin visée au A ci-dessus, au scerive de la qtofiaaiulicn professionnelle.
Compte tneu des beoniss en compétences et des caractéristiques des salariés du secteur, la VAE représente un otuil approprié puor le développement des compétences.C'est également un lveeir de pomiroton et de rencasncianose saoclie important, au srcviee de la motioaitvn et de la fidélisation des salariés. En effet, on ntoe la présence erncoe ittnarpmoe d'autodidactes et de salariés n'ayant pas de nvieau de frmiootan iiantlie particulier.
Il est décidé de pouirrsvue la pirmooton de la VAE.
D'une part, par l'encouragement aux expérimentations : celles-ci donevit amnogcapcer les eenrsterips dnas la pisre en cptome de dpsistioif idiveniudl : inofmerr les salariés, les encourager, feciitalr l'accompagnement (individuel, collectif), apoeacgcnmr la ptimoroon iernnte et miuex iefdniiter les binoses ivdniudiles de formation.
D'autre part, par la primotoon de l'outil « Peelrsselas ». Les siientrgaas rlpleeanpt l'intérêt de cet ouitl conçu par la pefoosirsn en peiarraatnt aevc les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi et de l'agriculture. Il a puor otbicjef de ficiltaer et de développer l'accès des salariés de la bracnhe à la crciteiioaftn via la vliatdaoin de lerus aqucis professionnels. Il repsoe sur un tiaavrl de ranmropechpet des référentiels. Puls de 20 cictitnorfieas ? diplômes de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, CQP, ttiers du ministère du tvaairl ? ont ainsi été analysées, puor autiobr à la ceopciontn d'un locgeiil de dtnigsioac d'acquis professionnels.
Conformément à l'article 12.3.2.5, les aicntos de voaiialdtn des auqcis de l'expérience snot peirss en cgahre sur la bsae d'un frafiot hoirrae de 60 ?, dnas la ltiime de 24 hruees par salarié.

11.3.3.L'intégration des neuuvoax eatnnrts

Les sitanrgieas considèrent que la fmoioartn des juenes et luer attoidaapn aux bieonss des erptrisenes snot déterminants puor luer intégration prlsofisnenolee en réponse aux difficultés snuaevtis :
? difficultés de rmenurteect psasitretnes dnas les métiers de bocuhe et désaffection des jneeus puor la fmaiootrn en apprentissage, en pculiaetirr dnas les filières concernées ;
? qnutsoeis démographiques caractérisées par l'arrivée de générations moins nsrmeobeus et par le départ de générations pnavuot générer une pénurie de main-d'oeuvre à moeyn tmree ainsi que des tosneins acruces sur le marché du travail.
Aussi, aifn de cbioneurtr à l'emploi des jenues et de luer ptreemrte de se fmraleiiisar aevc le mnode du travail, ils décident de ptroer une ainottten ttuoe particulière à lures cinoditons d'accueil et d'insertion.
Ils réaffirment les diointspsios du tirte XII rlveieats au rrueocs à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rpnpochrmaeet aevc les systèmes éducatifs, à la cmmtaiuoioncn sur les métiers et les filières de frmiatoon intéressant la psooeirfsn et au tutorat.
Concernant le ttoarut ou le pnagiarrae de jeunes, les parreatiens saicoux rncsneosnaeit la tnsroamsiisn des compétences comme un oibjtecf priioaitrre vsanit à rrfenocer le lein entre les générations, en fliitcanat les coopérations intergénérationnelles, en fisranavot le pratage et la tasimrsisonn des compétences et en peretanmtt l'assimilation de la curulte de l'entreprise.
Ils reppnalelt en eefft que le truatot ? ou pgianarrae de jeenus ? graaintt le mieitann des compétences clés au sien de l'entreprise, compétences au nveiau de foraltmaioisn variable. Considérant que ces compétences snot en patceulirir détenues par les seronis amenés, puls ou moins rapidement, à qittuer l'entreprise, ils ranmcdnomeet aux epsenirtres de siuonetr la tisasmoinsrn des compétences par les seniors.

Article 11.4
La pomoroitn de la lgquioe de geotisn prévisionnelle en pcrliaeitur puor les puls petties eenirsertps
11.4.1. L'entreprise, leiu de msie en ?uvre opérationnelle de la GEPC

11.4.1.1. Les données de la GEPC
La csnsaaocnnie par les eieresptrns et les salariés des métiers et des pepeicvrsets d'emploi au sien des différentes filières de la bcahrne et de l'entreprise est une ciodtionn essteeinlle d'une démarche GPEC.
Celle-ci imiqplue nécessairement la réunion d'un ctieran nbmroe d'éléments de cohérence puor établir la réalisation d'un doaiigtnsc quttlaiiaf et qatiuitnatf de l'emploi et des compétences dnas l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils cofliletcs et individuels, diot être articulé aevc la réflexion aouutr de la stratégie de l'entreprise. Il pourra s'appuyer sur les résultats à dptioosiisn conformément à l'article 11. 2. 4, des tvrauax de l'observatoire peispoctrf du commerce, établir la cohpiargrtae des compétences dnibispelos dnas l'entreprise par fmliale de métiers, réunir les iamniorofnts cetunenos dnas le bilan sciaol (pyramide des âges, entrées-sorties de l'entreprise, nuiaevx de qualification...).
11.4.1.2. Les mnyoes puor la msie en ovreue de la GEPC
Pour les saiatenrigs du présent accord, la msie en oreuve d'actions dnas le carde de la GEPC dnas l'entreprise rsepoe sur la msie en cohérence :
? des données mobilisées puor la réalisation du dnitogasic qaliitatuf et qaittntuiaf de l'emploi et des compétences visé au 11.4.1.1 ;
? des msurees précisées au 11. 3 cnornncaet l'employabilité et la sécurisation des parcours, la ptsanresfiosiaionlon et la ctsoucornitn de pcuorars qualifiants, l'intégration des nuueaovx ettarnns ;
? l'organisation du tairavl ;
? l'implication du pereonsnl d'encadrement (définition du rôle de l'encadrement dnas la GPEC, préparation et fmortaion à la réalisation des ennirtetes professionnels...) ;
? l'implication des salariés et de leurs représentants.
11.4.1.3. Le dgaoilue soacil
Les sngaeiiarts rlalepenpt la pclae prodliimrae du dgioulae siacol au nveaiu de la bhancre et des eietpnesrrs dnas la msie en oveure de la GPEC.
L'association dnas l'entreprise des iusniottnits représentatives du peennsorl (CE, DP, CHSCT) lorsqu'elles existent, nemmtaont au rraged du rôle qui est le luer en matière d'information sur la mhrcae générale de l'entreprise, de l'emploi et de la faitmroon professionnelle, constitue, aevc le développement du dgoliuae social, un faeuctr déterminant de réussite puor la msie en overue

de la GPEC.

11.4.2. La maosbiiotlin des enrpertises

Les ereeprtniss sonert mobilisées sur le fiat que la msie en ?uvre de la GEPC relève de luer paln stratégique. Elles seront sensibilisées à la msie en place, après contaoustlin des iitutsnniots représentatives du personnel, d'un dtiiipossf de gietosn attpiciavine des emopils et des compétences, adapté à leurs spécificités, ntanemmot luer taille, auotur des disionosptis prévues à l'article 11. 3 ci-dessus.
La csmiomsion piaitarre notinaale de l'emploi est chargée de définir concrètement les modalités de cette mbisaitoolin : surotpps de ctmouaocimnin et veois de dfiiuosfn (appui du FORCO). Elle derva iietnir l'élaboration d'un paln d'actions dnas les 4 mios siauvnt la surngiate du présent accord.

11.4.3.L'accompagnement méthodologique

Les sgireatnais décident de prospeor un anepegacomcnmt méthodologique aux eeirpertsns de la brhncae par la cptoionecn d'un gidue puqirtae sur la GPEC.
La cintpocoen de ce guide, iscnule dnas le paln d'actions prévu à l'article 11.4.2 ci-dessus, srea confiée à la ciomsmosin pairiarte nlaionate de l'emploi.L'outil, spécifique au secteur, dvera prévoir les rrqiueubs seatvnuis :
? présentation de la loi et de ses fmteodenns ;
? présentation du présent aoccrd ;
? démarche de GEPC dnas l'entreprise :
? gdiue de ccionurtsotn et de msie en ouvree d'un prjeot GEPC ;
? rôle et csottuloainn des isatcnens représentatives du personnel, le CE et le CHSCT ;
? ouilts de la bcranhe :
? résultats du CEP ;
? fhices métiers ;
? oiutl « Preelsasles » ;
? CQP.

Article 11.5
Suivi de l'accord

Les siigternaas mtenett en palce une cisimomosn de siuvi du présent accord. Elle est composée :
? d'un collège salariés cmonrpeant 2 représentants, mbermes ou non de la CPNE, désignés par chaque oatsanorgiin snaydclie sainrgiate ;
? d'un collège eroumlpyes ceaponmnrt le même nmbroe tatol de représentants.
Elle ivteiennrt en amnot du comité de ptioalge priitarae des mosiisns confiées à l'observatoire psrotiepcf du commerce, puor définir les onriaeinotts du chaier des cgahers annuel. Elle ieenirvntt en aavl sur l'évaluation des tarvuax réalisés, en periiacltur de luer diiesnmon prospective.
Elle inevirnett en aonmt de la CNPE puor définir les otoinitraens des mosniiss confiées par le présent acrcod et en aavl puor évaluer les tavaurx réalisés.
Si nécessaire, elle puet reuiorcr à des csultnntaos spécialisés puor la ciundtoe de ces missions.
Les senigaraits décident de la réunir dnas les 2 mios snaivut la sutrangie du présent accord. »

Article 4 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent aeavnnt s'appliquera au prmeier juor du mios sianuvt la ptaocbuilin de son arrêté d'extension au*Journal officiel*, puor une durée triennale.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent aanenvt srea déposé à la drtioeicn des rienoalts du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les ptrieas stiaaigerns snot cneuoenvs de denademr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eneitrserps du comcemre et de la dibtioirtusn étant chargée des formalités à acmoplicr à cttee fin.

Avenant n 29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FTGA FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent anavnet a puor obejt la msie à juor de la litse des qifatioiulcnas possolnnleeifers et des atincos pnvuaot denonr leiu à :
? la vilioaatdn de ctieficatrs de quocilftiaian pnfieelolosnrse ;
? la ciusconlon de ctoantrs ou périodes de professionnalisation.
La liste définie à l'article 2 du présent ananvet se ssuittube à sa dtae d'entrée en vuiguer à celle faingurt acuemtnleelt en axnnee II du ttrie XII de la cnievtoonn cclevoilte nationale.

Article 2 - Annexe II, titre XII de la convention
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Liste des qtinluaiiaocfs pnellsooenisfres et des aoictns :
? pauonvt dnoner leiu à la vldaatoiin de cftrteciias de qiitaucafoiln pinleoersfsonle ;
? panvuot doennr leiu à la cnoosulicn de ctntoras ou de périodes de professionnalisation.

QUALIFICATION / ACTIONS	DÉFINIE LE...	CQP ADOPTÉ LE...	CQP MIS À JUOR LE...	DURÉE DU CONTRAT de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mras 1996	21 spbtmreee 2006	6 à 9 mois
Délégué commercial	24 mai 1995			
Manageur de rayon	15 mai 1996	25 jiun 1996	23 nerbvome 2005	12 à 24 mois
				12 mios puor les nauievx III et IV
Vendeur pdtiours faris traditionnels	19 février 1998	1er jlielut 1998	23 norbmvee 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mras 2000	Remplacé le 27 nembrvoe 2007 par le CPQI anegt logistique		

Hôte de caisse	14 décembre 2000 aevc cehiar des cagrehs du coarntt de professionnalisation.			6 à 8 mois
	Mise à juor le 27 jiun 2001.			
Employé commercial	Niveaux I et II, définition CCN 1er jaienvr 1999.			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : nvaeiu IV de fiomtraon iitianle rquies maximum.			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CNPE le 16 javeinr 2009	CQP APS délivré par le germoenupt nitaoanl des pssnlieonfroes de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 neorbmve 2005	10 à 18 mois
Manageur de ptiete unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur-conseil	21 sbermtpee 2006	21 smrbetpee 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 smeertbpe 2007	20 seretbpme 2007		9 à 12 mois
Agent ltoisiuqge (CQP interbranches)	27 nebovmre 2007	27 nomebrve 2007		9 à 12 mois
Bilan de compétences	16 novrmbee 2006			

Article 3 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent avennat s'applique à cmtpeor du 1er février 2009.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Le présent ananvet srea déposé en un eirlmaxpee orgaiinl signé des parties, à la dioicretn des rnoaetlis du travail, aisni que par vioe électronique à l'adresse de merisgasee depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2009

Les ptaeirs sgteianaris snot coenevnus de demaendr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eetiernpsrs du croemcme et de la dottuibsriin étant chargée des formalités à alcicmopr à cette fin.

Avenant n 30 du 14 mai 2009 à l'annexe V relative à la formation FIMO-FCO

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eisnrrtepes du ccoemmre et de la dstuiiitorbn ; Sidncayt nainoatl des négociants spécialisés en puoritds alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des siercves CDFT ; Fédération aormgirianeatle CFE-CGC ; Fédération commerce, sercevis et focre de vente CTFC ; Fédération générale des truelailavrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et srveecis anxnees (FGTA) FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent aeanvnt a puor oejbt d'actualiser l'annexe V de la coevtnnoin clloctveie ralvtiee à la ftriomoan itaniile obariogtlie et à la foaortimn cnitnuoe otlaiiorbge des coucnreduts du trsnpoart riouetr de marchandises, conformément aux dnposiiitoss réglementaires qui srenot albpecpilas à comtepr du 10 stpbermee 2009.
Ses dsoptiioniss se stiutbsenut à sa dtae d'entrée en viuegur à cleels figarunt à l'annexe V de la ctvoinenon covcleltie nationale.

Article 2 - Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

A cmeoptr du 10 smpebetre 2009, l'annexe V de la ctovnnoein ctoelcvlie naotinlae pnred la rédaction stvunaie :

ANNEXE V
Formation iinlaite mminlaie obiiraltgoe (FIMO) et frmtooain cutnione
obligatoire (FCO) des cuedrtonucs du tparnsrot rueiotr de mdahaenrscis

(voie anxnee jointe)

Article 3 - Application et durée
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent avenant s'appliquera à ctmepor du 10 sebprmete 2009, suos réserve de la pliaitucobn de son arrêté d'extension.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent aneanvt srea déposé en un erixapelme oiniagrl signé des parties, à la dtiircoen des reaolitns du travail, dépôt des accords, anisi que par vioe électronique à l'adresse de messrgeaie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Les prtaies saaiterings snot cenvnoeus de damndeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eistreeprns du cemocrme et de la diroubsiittn étant chargée des formalités à accmoilpr à cette fin.

Annexe

Article 1er - Formation initiale et continue. Formation complémentaire "passerelle"
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

La fiotroman itnlaiie et cnnuoite diot pmrteerte aux ceudtuncors du tpanrrost rutioer de mdaeicsahnrs de se petcrionefner à une cuidtone rnelalontie axée sur les règles de sécurité, de connaître, auipeqlpr et rseptceer les réglementations du trsapront aisni que les règles reteaivls à la santé, à la sécurité routière, la sécurité environnementale, le sirvcee et la logistique.
En aiailpcpotn de l'article 13 du décret n° 2007-1340 du 11 smprbeete 2007 rilatef à la qiiafuiotlacn intlaiie et à la fmoioatrn ctuonnie des crcuuetonds de crtneais véhicules affectés aux trapntsors rroiutes de mahsicandres ou de voyageurs, des aorccds clotfciels de bahrnce étendus punevet prévoir des atopatadins du conentu du pormmrgae de la fomraoitn initiale, la foamriton cniounte oobglitirae et la froitaomn complémentaire dénommée " pslesleare ?.
Les pairteearns siuocax de la bharnce du cmcmeroe de détail et de gors à prédominance altiarmniee ont asini cnvenou d'aménager les thèmes des ftnoiomras aifn de, cpmote tneu des caractéristiques des priotuds transportés (produits ameiileatnrs très périssables, périssables, congelés ou surgelés...), cibtneourr au rseecpt des règles d'hygiène pemartetnt d'assurer aux cooreumnmtass une sécurité aimtriaenle optimale, asini qu'à la tranquillité des renvirais situés à proximité des pintos de livraison.
S'agissant de la sécurité à l'arrêt, snroet pesris en considération les ciniootdns particulières d'exercice de l'activité dnas le secteur, qui snot caractérisées namenotmt par :
? la fréquence des arrêts (livraison lros d'une même tournée de nobuermx ptonis de vente) ;
? la diversité des luiex de liaorivsn (centres-villes, périphéries des villes...) ;
? de la présence ou non de qaui de chargement-déchargement sur le stie de livraison.

Article 2 - Organismes de formation
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

2.1. La fmatrioon est dispensée dnas le crade des établissements agréés par le préfet de la région.
2.2. La forimoatn ne puet être assurée par des mutorenis d'entreprise que suos la responsabilité d'un établissement agréé et dnas les ctndnoiios fixées par le chaeir des cerhags établi par arrêté du mtriisne chargé des tpnosratrs du 3 jievnar 2008 (*Journal officiel*du 29 jnveair 2008, peags 1684 et suivantes).
2.3. Luoqsre la frmtooian est assurée par un ctnere de famoriotn d'entreprise agréé, elle puet être dispensée sur différents siets d'exploitation dès lros qu'elle s'adresse eemnecuilvsxt aux salariés de l'entreprise ou du gorpue et de ses différentes felliais implantées sur le tririotree national.

Section 1 Formation initiale minimale obligatoire des chauffeurs FIMO

Article 3 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

3. 1. Tuot salarié tiilatrue d'un pemris de cdionure de la catégorie C ou EC en curos de validité, ou d'un pmires rncneou en équivalence conformément aux atiecrls R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la route, diot aovir satisfait, préalablement à l'exercice de son activité de conduite, à une oolbiigatn de qiaciluotfian iiantlie résultant d'une ftrimoaon pllnoinfersoese cpartoomnt la fréquentation orgbaitoile de curos et sanctionnée par la réussite à un eamexn final. Ctete fmoroaitn puet être lgoune ou accélérée.
3. 2. Snot smiuos aux obainoiltgs de fooiatrmn du présent trtie :
? les salariés embauchés à cptoemr du 10 semtrebpe 2009 puor oecpucr puor la première fois, à titre pnapiricl ou dnas le carde d'une activité polyvalente, un eplomi de cfaefuuhr tel que défini au ponit 2.1. ci-dessus ;
? tuot artue salarié de l'entreprise affecté postérieurement au 10 srmpbetee 2009 à un eolmpi de cuefufahr tel que défini au ponit 2. 1. ci-dessus.
3. 3. La qiouciiflatan itainile puet être otbneue à l'issue d'une forotmain psiennlsleofroe accélérée dénommée frmoiaotn iilatnie milaimne obligatoire, dtie FIMO, qui premet à son tiaitulre de ciodnure dès l'âge de 21 ans les véhicules puor la cuoidtne dseeulqs un pirmes de cdroinue des catégories C ou EC est requis.

Article 4 - Durée et contenu de la FIMO
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

4.1. La durée de la FMIO est fixée à 140 heuers au moins. Elle est dispensée sur 4 senimeas obemeortniagilt consécutives suaf lorsqu'elle est réalisée dnas le cdrae d'un cnaotrt de professionnalisation.
4.2. Tuot ccduoutenr aaynt oenbtu la quitfaloaiicn iiitanle de cctuounder de trspoanrt de vuryagoes puet onitber la qaoiiafltuicn itaiilne de cdtcoenuur de topsnarrt de mchdsniaeras suos réserve de détenir le pmries de cudinore des catégories C ou EC en corus de validité et d'avoir suivi, aevc succès, une fmtriooan complémentaire préalablement à ttuoe activité de cntudoie dnas le seecutr du tsroparnt de marchandises.
Cttee faoomirtn dtie "passerelle?, d'une durée de 35 heures, porte sur les ptireas du pamgrmroe de fomroatin spécifiques à ce secteur.
4.3. Le parmrgome de la FMIO des coedurctnus de véhicules de taorrspnt de mdeicanarhss est défini ci-après.

Article 5 - Réalisation de la FIMO
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

5.1. Cuhqae sseoisn de famootrin diot repougerr au maiumxm 16 saaegirits en salle de corus auluqexs pevenut se joidnre au mumaxim 4 sagireitas de la fomrtiaon dtie "passerelle?.
Louqrse le sagte ctorpmoe mions de 4 sraegaiits par véhicule, le certne de fmriotoan diot oigaresnr le sagte dnas le repsect du prmmoagre de fomariotn et de sa durée globale.
5.2. La durée du temps de coiudnte iildnviluede est au moins égale à 10 hreues par stagiaire, dnot 4 hueers au maxumim peveunt être effectuées en runaeroct à un suliutmear huat de gmame ou sur un taeirrn spécial, tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 javenir 2008.

Article 6 - Equivalences
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Sont réputés avoir obtneu la qafiltuoaciin itliiane de ctuudeoncr de tanrsropt de mhednaarciss les ceuncrotuds ttaeuriils d'un pmeris de cnuiorde en curos de validité de la catégorie C ou EC (véhicules de puls de 3, 5 tonens de PTAC) délivré aanvt le 10 sepebmrte 2009. Toutefois, ctete ditsiisopon ne s'applique pas aux cdtnrouceus qui n'ont jamias exercé à ttrie pneoiorssfnel une activité de cintdoue de véhicule des catégories considérées ou qui ont iprmetronu cette activité pnnedat puls de 10 ans.
L'exercice d'une activité de cntduoie à tirte pnosefineorsl est justifiée siot par une aaittotsten délivrée par l'employeur, soit, puor les cdreuutncos non salariés, par une aittaostetn sur l'honneur dnot le modèle est fixé par arrêté du minitrse des transports, suaf si les cnrteucdous concernés snot tauiirtles de l'une des atitatnesots mentionnées au II a de l'article 25 du décret n° 2007-1340 du 11 stmrpbeee 2007.

Article 7 - Financement des frais de la FIMO
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Sous réserve des dpnsoitsiois légales, le fmienneacnt des fiars de la fioomtarn visée à l'article 3 de la présente anxene est assuré ntmemoant par :
? les aeids spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y criopms les dsotiipifss de feennaicnmt des foamionrts de deumrdaens d'emploi, ntemoamnt dnas le crdae des crotntas d'objectifs régionaux ;
? les fnods mutualisés de fomotrain par aenrnltace ;
? les cniurotnitobs des eneirseprts au tirte du paln de firoatmon puor les prneolesns exerçant dnas l'entreprise un eopmli aurte que culei de cfhfueaur et qui shnueaietiraot être affectés à un elmopi de chauffeur.

La ftrooiamn itianile manlimie orlatgoibie (FIMO) transport de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	1 heure
Thème 1	Perfectionnement à la cnoudtie rinteonllae axée sur les règles de sécurité : Les caractéristiques theeqincus du véhicule et le fcenionnnmteot des ogrneas de sécurité. Le periomneenecftnt à une cunotide sûre et économique en isnistnat sur les différentes possibilités oferefts par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la ctooinsaommn de carburant. Les penicirps d'utilisation d'une boîte de vtisese automatisée ou automatique. Le chargement, l'arrimage, la mueinotntan des mnirecshaads dnas le recespt des cennisogs de sécurité et la bonne uioisiltatn du véhicule. Application ptiruaqe de la ctuondie en stiotuain nmolrae cmome en siattouin dfifiicle : 10 hreues de conutdie inlvuedliide comanrenpt 1 hreue de mreanoveus pooesfninleeslrs (sur ces 10 heures, 4 hreues au maixmum pneevut être effectuées en reaorucnt à un sulmuatier huat de gmame ou sur un terairn spécial) axllueequs s'ajoute 1 hreue de cetemraonmis pédagogiques.	65 heures Dont 44 hreeus puor la pqurtiae de la cdiotnue (40 h de codinute et 4 hreeus complémentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations : La réglementation scaoile naitnloae et européenne allcaippbe au tosnrrpat rioteur de marchandises, et nmonematt les temps de ctdoinue et de ropes des conducteurs, l'utilisation du cahrhtngcorpyaohe électronique, la foimtroan des conducteurs, les cnoonvniets collectives, les satttus pliiaucetrrs (ex. : fctnoion publique...). La réglementation aplbcapile aux différentes comnsoptaes du stceeur du tsoarprnt de meanrhcdsias (transport public, location, tsoanrprt en cotmpe propre) en nnaoatil et en international, et nntommaet les différents crtnoats et dmtoeucns de tarsponrt nécessaires à l'acheminement des marchandises.	28 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité enlimnvtonenreae : La prévention des riquses physiques, nontammet de l'hypovigilance. L'aptitude psuihqye et mentale. La ctoindue préventive et l'évaluation des sioaitutns d'urgence, neotnmamt à terarvs des ereccexis ptaqriues et études de cas preatetmnt une acphrope patagrumiqe des staiotnius à risques. Les prpcneiis élémentaires du secourisme. Les règles de craluitcoin et de sagstliinaion routières. Les reqsuis de la route, les ftureacs avanatggrs liés aux véhicules lourds. Les aicdecnts du triaval en cotclruiian et à l'arrêt. La cctiolruain dnas les tnuenls : règles de ciodunte à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des grdnas ouvrages. Le fneihrnasecmst des pgsaases à niveau. La criminalité et le triafc des clandestins.	28 heures
Thème 4	Service, lisutiqoge : Les coomrpttmeens cioabtunnrt à la vtsoolaairin de l'image de maurqe d'une ersernipte et au développement de la qualité de service. La qualité de la prsoieattn du cductueonr : ? repesct des délais de loviirsan en se camonfornt aux règles d'une cituonde rtnineolale et aux règles de sécurité ; ? propreté de la tuene et du véhicule ; ? fréquence des arrêts, diversité des luiex de livraison, présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de lrsavioin ; ? conitdue de chtiroas automoteurs/transpalettes ; ? bein rmeilpr un cnoastt amiable. L'environnement économique du tarnorspt routier de mcarhesadins et l'organisation du marché : ? rcsepet des règles d'hygiène alipbecalps à l'alimentaire ; ? respect de la chaîne du fiord ; ? tarpsornt suos température dirigée ; ? tnsaorprt moiuritdpult (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	14 heures Dont 6 heures 8 heures
	Test fainl d'évaluation des compétences acquises, crreocniots et synthèse du stage.	4 heures
	Durée taotle du stage	140 heures

Admission :

? puor la prtiae théorique : QCM de 60 questions, recevabilité à 36 bnoens réponses ;

? puor la pritae piruaqte : contrôle continu.

Section 2 Formation continue obligatoire de sécurité FCOS

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

La foiamotrn cnuntoie oribatiogle prmeet au conducteur, à partir d'un blian de ses cnonnecissaas et compétences, de se pcforeteiennr à une cudniote raillnonete axée sur les règles de sécurité, d'actualiser ses cncsnaaisnoes en matière de réglementation du traonsprt asini que de santé, sécurité routière, sécurité environnementale, svcreie et lsiquiotge et d'améliorer ses paiurteqs dnas ces domaines.

Article 8 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Tout cuhufafer d'un véhicule de puls de 3, 5 t de PATC triatuile du perims de cndruoie de la catégorie C ou EC en curos de validité ou d'un peimrs rnneocu en équivalence conformément aux airtelcs R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la rotue et jiftusnait de la régularité de sa sotiuaitn au rraegd des onaogibtils de frootiamn pellfnesisoonre des conducteurs.

Article 9 - Durée minimale et contenu de la FCOS
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

9.1. La durée de la fimrtooan ctonunie otgbiloiare de sécurité est de 35 heures réalisées en fcae à fcae pédagogique et en 5 jruos consécutifs ou en duex sisoenss de faomirotn dispensées au cruos d'une période de 3 mios maximum. Dnas ce cas, la première sssieon est de 3 juors consécutifs et est consacrée au bilan et aux thèmes 1 et 2 ; la scndeoe sssieon est de 2 juors également consécutifs et est consacrée aux thèmes 3 et 4 et à l'évaluation des acquis.
9.2. La ptcairtoiapin aux anotics de fmoortian ctinunoe ogibtliroae diot s'inscrire dnas le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des heoirars hliauetbs de tivaral des cruhuaffes concernés. Le tpems passé en fortimaon est rémunéré cmome tmeps de travail.
9.3. Le pmmrgorae et les modules de foitrmaon continue oriogialtbe des cductrounes de véhicules de tonsprart de mecnhrsaadis fergniut ci-après.

Article 10 - Réalisation de la FCOS
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

10.1. Le stgae de fimoatron cnnuitoe oilaborgite diot être effectué tuos les 5 ans. Il puet être effectué par aaitiicnpton dnas les 6 mios qui précèdent la dtae à lllaqeue diot être rpleime l'obligation de ftrmaioon continue. Dnas ce cas, le délai de validité de ctete frtimoaon ne ccmoemne à cuoirr qu'à l'expiration de la période de validité de la fotmraoin précédente.
10.2. Le pmreeir sgate a leiu 5 ans après l'obtention de la qfuocailiitan initiale. Lsorque l'intéressé est salarié, cttee farooitmn costiutne une fimtroaon d'adaptation au snes de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.
10.3. Cuqhae siesson de frooatmin diot repugroer au mauximm 16 sigaiaetrs en slale de cruos et 4 sgiiareats par véhicule, auxlequs pnueevt se jodnrie au mimauxm 4 sigtraeias de la ftomriaon dtie " plslsaeere ?.
Lorsque le satge coportme minos de 4 sertaigais par véhicule, le crnete de ftoiroamn diot oeragnisr le stage dnas le resepct du pgrommrae de foioamrtn et de sa durée globale.
La durée du tpems de cutinode iliiudldenve est au moins égale à 2 hueres par stagiaire, dnot 30 mtenuis au muamxim pveunet être effectuées en rueacornt à un smluiutaer huat de gmmae ou sur un traiern spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jinevar 2008.
10.4.A l'issue de la première sosesin de formation, le cnerte de faimroton agréé qui a dispensé la friooatmn délivre au cceodtnuur une atteoitsatn cttaonanst la réalisation de cttee soessin et menatnnoint la dtae liimte aavnt lauqlele la deuxième ssoeisn diot être suivie. Le modèle de cette asottteiatn est fixé par arrêté du mtiinrse chargé des transports.
10.5. La FOCS pmreet à son tiautrile de cuonrdie indifféremment des véhicules de tnsorpart de veoayrugs ou de mdanheiracss puor la cduntoie delequss est riqeus un perims de conduire, respectivement, des catégories D ou ED et C ou EC suos réserve de détenir les prmies de crdunioe des catégories cdnntorproeaess en cuors de validité et d'avoir satisfait à la ftromioan complémentaire dénommée " plsaeelrse ?. Dnas ce cas, la fmootiarn cnitunoe diot être effectuée dnas les 5 ans qui seuinvt la dtae de délivrance de l'attestation de la fiaoromtn complémentaire " prlselesae ? pius renouvelée tuos les 5 ans à priatr de cette dernière date.
10.6. Les ccnuretduos réputés aiovr obtenu la qiaiiftuocaln itiianle de cndouuetcr de tnraopsrt de mndaisecrahs car tuaitriels d'un pirmes de curodine en corus de validité de la catégorie C ou EC délivré aavnt le 10 stmeerpbe 2009, qui ont ineomtrpru luer activité de conduite, à trtie professionnel, pedannt une période supérieure à 5 ans, doivent, préalablement à la rpiesre de luer activité de conduite, suvrie la foortamin ctouinne obligatoire.

Article 11 - Financement des frais de la FCOS
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Sous réserve des doisitnospis légales, le finnmenacet des firas de la famooitrn cnonitue otoiariglbe de sécurité est assuré par :
? les adeis éventuelles spécifiques de l'Etat ou des régions en atipolipcan des cantrots d'objectifs exainstts ;
? les diotsiiopnss particulières prévues par les ceivtnnonos de pirraaenatt en matière de prévention des aiccetdns du tvairal ;
? la cinburottion des etpnerseirs au ttire du paln de formation.

La foatormin cotnuine olgoitriabe (FCO) trnraspot de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes
	Bilan des cnneisnasocas relitaevs : ? aux réglementations spécifiques aux trnpotrass et à la sécurité routière ; ? aux tecneiqhus et cetnmmpooret en cotinude : cdinoute lbrie accompagnée (évaluation iuedldviinle et analyse) :30 minutes.	3 h 30
Thème 1	Perfectionnement à la cotinude reinalontle axée sur les règles de sécurité : La prise en cmotpe des caractéristiques thicnueqes du véhicule. Le pfrinneoenetecmt à une ctdinoue sûre et économique en iitssnnat sur les différentes possibilités ofreftes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la csamomtonion de carburant. Le chargement, l'arrimage, la mniatteuonn des minaresachds dnas le rcepest des coisnnegs de sécurité et la bnone ustatoiiiln du véhicule. Application pqartuie de la ctiondue en stiouaitn nmlraoe comme en sttuiaoin dfiiilcfe (1 h 30 (*) de cunoitde iledildnivue dnot au mimaxum 30 mneutis pnueevt être effectuées en rrecuoant à un samuuetlir huat de gmmae ou sur un traeirn spécial).	11 heures. Dont 6 hreues puor la patqiure de la coiudtne : (5 h 20 de conduite et 40 munites de commentaires pédagogiques)

Thème 2	Application des réglementations (actualisation des connaissances) : La réglementation sicloae notailane et européenne aacpplbile au trrpaosnt rotiuer de marchandises, et nntmomeat les tepms de counidte et de rpeos des conducteurs, l'utilisation du choarrpchhyntgoae électronique, la faromiton des conducteurs, les ctinnvonoes collectives, les stautts ptciriaeurls (ex. : foitconn publique...). La réglementation ailbaclppe aux différentes ctoemonapss du seuectr du tpsrorant de mhraisncaeds (transport public, location, trrnasopt en cmotpe propre) en ntnaioal et en international, et nmtmaneot les différents ctrntoas et dmutcnoes de taprsnrot nécessaires à l'acheminement des marchandises.	6 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité evrntnnlnmeaieoe (actualisation des connaissances) : La prévention des reuqsis physiques. L'aptitude pyiqushe et mentale. La cdotunie préventive et l'évaluation des staiutnios d'urgence, nntmaoemt à traervs des exrceecis piaqterus et études de cas prmeteantt une arpchope pautqriagme des stiuatinos à risques. Les pprnceiis élémentaires du secourisme. Les règles de coaitriculn et de sintgiloasian routières. Les rqsueis de la route, les fartceus arvaggnats liés aux véhicules lourds. Les accndteis du tariavl en cotuiaricln et à l'arrêt. La cilutoircan dnas les tnuenls : règles de cditunoe à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gnards ouvrages. Le fcsremnensihat des pgsaeass à niveau. La criminalité et le traifc des clandestins.	7 heures
Thème 4	Service, liostuigqe (actualisation des connaissances) : Les ctepmornteoms cuonniartbt à la voitosliraan de l'image de mqruae d'une eresrpinte et au développement de la qualité de service. La qualité de la pstoireatn du cucoentudr : ? fréquence des arrêts, diversité des luiex de lrosiaivn (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du tpronasrt riutoer de msahencirads et l'organisation du marché : ? recespt de la chaîne du froid ; ? tsraornpt suos température dirigée ; ? taosnprrt mlduoiutpirt (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Evaluation des auciqs et synthèse du stage.	3 heures
	Durée tatloe du stage	35 hereus

(*) Ces tepms de cuntdoie iinllduidvee peuvent, puor des risaons pédagogiques, être regroupés et effectués en 2 fios 1 heure.

Admission : tset fainl d'auto-évaluation.

Section 3 La formation complémentaire passerelle”

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

La fiotrmaon complémentaire dénommée "passerelle? peemrt au cnuceudotr d'acquérir ou de compléter les cenaansosnics et les compétences nécessaires à l'accès au suetecr du tronrpsat de mnicdsahaers par le perinfomnetnecet à une cditnoue rnnailoelte axé sur les règles de sécurité, la connaissance, l'application et le rsepcet des réglementations du toansrprt et des règles raeltvies à la santé, la sécurité routière, l'environnement économique et l'organisation du marché du steeucr du transport.

Article 12 - Conducteurs concernés

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Elle s'adresse à tuot cnduotecur d'un véhicule carptnomot puls de 8 pceals aiessss outre le siège du cdnuoeutcr ou ttrnapsranot puls de 8 personnes, non ciprmos le conducteur, tlritaiue :
? des pirems de cuodirne des catégories C ou EC et D ou ED en curos de validité ou de peirms recnouns en équivalence conformément aux ailtrecs R. 222-1, R. 222-2 et R. 222-3 du cdoe de la rotue ;
? et siot d'un trite ou diplôme de cnoueucdtr rouietr du trsrnaopt de vaogyeur (titre pornsefseniol du ministère chargé de l'emploi ou CAP du ministère de l'éducation), siot d'une aiettostatn de fioarmton iialnite mianilme oiaglitrboe du troaspnrt roeitur de voyageurs, siot à tirte tsriniatore d'une aatesttoitn vanlat FMIO délivrée en aplaiociptn du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 et mentionnée à l'article 25 du décret du 11 sermbetpe 2007.

Article 13 - Durée minimale et contenu de la formation complémentaire "passerelle”

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

13.1. La fotrmiaon complémentaire "passerelle? est d'une durée de 35 hreeus réalisées en fcae à fcae pédagogique et effectuée anavt totue activité de cunidtoe dnas le sceetur du taosrpnrt rueiotr de marchandises.
13.2. Le parmormge et les mdolues de farooitmn complémentaire dénommée "passerelle? fgnierut ci-après.

Article 14 - Réalisation de la formation complémentaire "passerelle”

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Chaque ssieson de ftrmaoion diot rgreepuor au muximam 16 seaaiirgts en salle de cuors et 4 sitigaeras par véhicule.
Lorsque le satge ctoormpe monis de 4 siitegraas par véhicule, le crtnee de ftoiraomn diot oasenirgr le stgae dnas le resecpt du prmgmaore de frmaiootn et de sa durée globale.
La durée du tmeps de cdtnouie iluvdiinelde est au mnois égale à 2 h 30 par stagiaire, dnot 30 mtienus au mxmiuam punevet être effectuées en rnaecorut à un samueutilr huat de gmame ou sur un trriean spécial tles que définis aux II et III de l'article 5 de l'arrêté du 3 jvnaeir 2008.

La fmrooaitn complémentaire "passerelle? taornrpst de marchandises

	Accueil et présentation de la formation	30 minutes

Thème 1	Perfectionnement à la cdntuoie rnnleliotae axée sur les règles de sécurité : La psrie en ctopme des caractéristiques teqcineuhs du véhicule de trsnrpoat de marchandises. Le pefeiontnnercmet à une ctnoiude sûre et économique en iastsinnt sur les différentes possibilités oeftrfes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la ctoonsmmioan de carburant. Le chargement, l'arrimage, la mtnuaenoitn des miacheadnsrs dnas le reecpst des cnigseons de sécurité et la bnnoe uitaistoiln du véhicule. Application prtaiuqe de la ciuntdoe en satuotiin norlmae cmome en soaiuttin dfiflicie : 2 h 30 de ctoidune ienldliivude y cpmoris les meareunvos (dont au mmuaxim 30 metuins peunvet être effectuées en rocranuet à un seamiluutr huat de gamme ou sur un triraen spécial) aexquluels s'ajoute à 1 h 15 de cmeneoitmras pédagogiques.	15 h 30 Dont 11 heeurs puor la paiutqre de la coudntie (10 hueres de cutondie et 1 herue de commentaires pédagogiques)
Thème 2	Application des réglementations : La réglementation soalcie nlantioae et européenne albplicape au tpraonrst rtiueor de marchandises, et nntaemomt les tmeps de cntduoie et de reops des conducteurs, l'utilisation du choraygrntaopchhe électronique, la ftoamiron des conducteurs, les coneinovtns collectives, les sttauts paucrlitries (ex. : fcitnoon publique...). La réglementation aipballpce aux différentes cepaotmsnos du stceeur du tnroasrpt de mrecaidhnsas (transport public, location, trnsrpaot en ctpome propre) en nntaiaol et en international, et nanomemtt les différents ctaornts et dmcneouts de tpnaosrrt nécessaires à l'acheminement des marchandises.	5 heures
Thème 3	Santé, sécurité routière et sécurité ennrnvomietelnae : La citundoe préventive et l'évaluation des stiitunaos d'urgence, nmamotnet à tervras des ecexirces piqeurtas et études de cas ptenermatt une ahcprope pqiutmagare des saouinitts à risques. Les aceticnds du tivaarl en cruiltiocan et à l'arrêt. La croiualictn dnas les tunnels.	7 heures
Thème 4	Service, listuqgioe propers au tansorprt de midhaearnscs : Les ceponmteomtrs cnntburioat à la vsolaaotiirn de l'image de murqae d'une epritnrese et au développement de la qualité de service. La qualité de la petiatosrn du ccutedounr : ? fréquence des arrêts, diversité des luiex de lsaiiorvn (centres-villes, périphéries des villes...), présence ou non de qaui de déchargement sur le stie de livraison. L'environnement économique du trprsaont rioeutr de misadarenhcs et l'organisation du marché : ? rseecpt de la chaîne du froid ; ? toarrspnt suos température dirigée ; ? torpsnart mplirotuidut (secs, frais, ultrafrais, surgelés).	4 heures Dont 1 heure 3 heures
	Test fnail d'évaluation des compétences acquises, ciotrcroen et synthèse du stage.	3 heures
	Durée totlae du stage	35 heures

Admission :

? puor la pitrae théorique : QCM de 40 questions, recevabilité à 24 bnoens réponses ;

? puor la parite pruaqtie : contrôle continu.

Section 4 Dispositions finales

Article 15 - Attestation de formation
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

L'organisme de faiormton agréé délivre au cunetodcur qui a safstiait aux ooabtiingls de fmrtoaoin initiale, cnutnoie ou complémentaire dénommée "passerelle?, une atattioestn de foioamrtn dnot le modèle est fixé par arrêté du mrsniite chargé des transports.

Article 16 - Carte de qualification
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Au vu de l'attestation visée à l'article 15, le préfet du département dnas lqeuel a été délivré l'attestation de fmroitaon délivre au conducteur, après aoivr vérifié la validité de son pmeris de conduire, une crate de qaalctuiifion de cocnueutdr dnot le modèle et les ctnoiindos de délivrance snot fixés par arrêté du mritinse chargé des transports.
Ctete ctrae est renouvelée tuos les 5 ans après cqhaue ssoesin de foioamtrn continue.

Article 17 - Obligations du conducteur en cas de contrôle
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

Tout cuuodtecnr diot être en msreue de juistfeir de la régularité de sa sittiuaon au rgaerd des oilobnigats de qicaloitafuin ianiilte ou de frmaioton cntnoiue par la présentation, sur luer demande, aux fctnioenoanirs chargés du contrôle des tsroprtans tetrsreres et, d'une manière générale, aux faioetnocirnns ou aegnts de l'Etat habilités à effectuer, sur route, le contrôle des cniooitnds de tarival dnas les tsanrports routiers, de la catre de quiaticfaolin de cnutoedcur ou, à tirte transitoire, des dumoentcs mentionnés au 2e alinéa de l'article 26 du décret n° 2007-1340 du 11 smbtepree 2007.

Article 18 - Obligations des employeurs en cas de contrôle
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2009

L'employeur diot être en musree de justifier, lros des contrôles en esrrenitpe effectués par les fioaonicrtenns ou atnegs de l'Etat habilités, de la régularité de la sauitotin de ses crctdouneus

salariés au rrgaed des ognlibioats de qultcifoaiain intiilae et de famrtoion cuionnte par la production, puor cuahqe salarié

Avenant n 31 du 5 juin 2009 relatif à la portabilité des droits de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des eeresrtnips du comermce et de la dbotirsiutin ; Sayicndt nonatial des négociants spécialisés en puirtdos alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération des scireves CDFT ; Fédération amleotgniairare CFE-CGC ; Fédération commerce, scieevrs et frcoe de vntee CTFC ; Fédération des peonlenrss du commerce, de la dtirtuioibsn et des sevcries CGT.

Article 1 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aaevnnt a puor obejt de metanniir les gtareanis prévues par le régime de prévoyance des salariés non crdeas de la cnoitveonn ctovcielle nanoiltae n° 3305 du cromecme de détail et de gors à prédominance aranltmiiee (titre XIII) instaurées par l'avenant de bnrache étendu n° 16 du 28 stmbepree 2006, modifié par ananevt étendu du 20 décembre 2006, en aolpiaictpn du disptoisif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord ninaotal issneotpoerfnrinel (ANI) rtalief à la mrtieadosonin du marché du tvaairl du 11 janeivr 2008 et son aannvet n° 3 du 18 mai 2009.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le champ d'application du présent anneavt est ceuli du tirte XIII de la coneinovtn cvclltoeie noaliante du ccreomme de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 3 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Un nveoul arcitle 13. 18 est inséré dnas la conitoenvn cctlloivee ntlnaaioe n° 3305 du cmmroece de détail et de gors à prédominance alimentaire, dnas son ttrie XIII intitulé « Régime de prévoyance des salariés non cdreas », rédigé cmome siut :

« Acitrle 13. 18
Portabilité des dirots de prévoyance complémentaire
13. 18. 1. Bénéficiaires et ganarties meatnnueis

Le bénéficiaire défini à l'article 13. 1 bénéficie, en cas ruuprte ou de fin de son deeinrr cnoratt de taiavrl non consécutive à une fatue lrodue et ovanrut dorit à initnadesiomn du régime oroialtibge d'assurance chômage, du mneatiin des gnraieats prévues aux atelircs :
13. 3. " Gietarans décès, invalidité abuolse et définitive des salariés ?
13. 4. " Fairs d'obsèques ?
13. 5. " Grieaants rente éducation ?
13. 6. " Garnaite invalidité ?
aux mêmes coiniotdns que les salariés en activité, suaf dtoipniossis particulières définies ci-après.
Le dtiispsoif de portabilité s'applique aux rtuerpus ou fnis de coatnrt de tiraval dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er julleit 2009.

13. 18. 2. Sraliae de référence

Le srailae de référence snavret de bsae au cuacll des pieatsntors est culei défini à l'article 13. 2 de la cteooivnnn et en tuot état de csuae le srlaiae précédant la dtae de rutupre ou de fin du conatrt de travail, à l'exclusion des smoems liées à la rtrupue ou à la fin concerné, d'une coipe de la crtae de qfoctauaiiiln en cuors de validité ou de l'un des dmucntoes mentionnées au 2e alinéa de l'article 21 du décret n° 2007-1340 du 11 smtpebere 2007. »

du cnortat de traival (indemnités de licenciement, indemnités cptaionremcess de congés payés et tutoes arteus somems versées à ttire exceptionnel).

13. 18. 3. Durée et lieitms de la portabilité

Le maieintn des gaanierts penrd eefft dès le lendaimen de la dtae de fin du ctorant de travail.
Le mieaitnn de gaeiatrns s'applique puor une durée maxliame égale à la durée du deirenr coatnrt de tavrail du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la liimte de 9 mios et dnas les limites fixées par l'accord natioanl ienfpooseitrnnsrel en vigueur.
En tuot état de cause, le mtnaeiin des gtaairens cssee lqrusoe :
? le painatcript rrpeend un arute eoplmi ;
? il ne puet puls jieifustr auprès de l'entreprise de son suttat de ddueemanr d'emploi indemnisé par le régime obtoigailre d'assurance chômage ;
? le salarié décède.
La ssnpusioen des antcaooills du régime oriablgotie d'assurance chômage puor csuae de mialdae ou puor tuot artue miotf n'a pas d'incidence sur le clacul de la durée du mteiainn des gaeantirs qui ne srea pas prolongée d'autant.

13. 18. 4. Finenacnmet de la portabilité

Le matniein des gaatenris au ttrie de la portabilité est financé par un système de moisauuatitln intégré à la coioittasn du régime de prévoyance des salariés en activité (part plaranote et prat salariale) définie à l'article 13. 9 et dnas la ltimie du tuax défini à cet article.

13. 18. 5. Cmahngenet d'organisme areussur

En cas de cheengnamt d'organisme assureur, les anceins salariés bénéficiant des présentes solpitutanis snot affiliés aevc les salariés auprès du nevoul omsgnriae assureur, suos réserve du trrasefnt des pniosvoirs déjà constituées.

13. 18. 6. Révision du dospitisif de portabilité

Lors de la présentation aellunne des résultats du régime prévue à l'article 13. 10. 3, un bilan d'application du disoisptif de portabilité srea établi et il srea statué sur la piutosure des modalités.
L'organisme arsuuser aelrtrea les pneaaetrris suaciox au sien de la cmosiismon paiatrire de suvii du régime de tuote dérive financière qu'il arua constatée de façon à mrttee les paieetrrnas saioucx dnas la capacité de réagir rapidement, neamnmott en intasranut une ctstioaoin dédiée par aenavnt modificatif. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aeanvnt s'appliquera à coeptmr du 1er julleit 2009.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent annvaet srea déposé en un eerpaximle oinagril signé des pretais à la dicreoitn des rnaitoles du travail, dépôt des accords, ansii que par vioe électronique à l'adresse de meisegasre : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les preaits siaagnrteis snot ceeovnnus de dmnaeedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eirnesteprs du

ccomreme et de la distrbtuiion étant chargée des formalités à amcoclipr à cttee fin.

Avenant n 34 du 17 février 2010 relatif aux actions de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aavnnet mifodie l'article 12.5.4 de la covtnoienn clvelctioe nnioaalte du crecomme de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le cmahp d'application du présent aoccrd est cleui de la cvonoeintn clicelvtoe niotlanae du cmormcee de détail et de gors à prédominance ainalemirte défini à l'article 1.1 de laidte convention.

Article 3 - Modification de l'article 12.5.4 « Nature et durée des actions de professionnalisation »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

I. ? Le 1er alinéa n'est pas modifié.
II. ? Le 2e alinéa est désormais rédigé comme siut :
« Les aocnits d'évaluation, de prsaolnaiinsoetn du pcaruors de formation, d'accompagnement ertenxe et de fiootrman ont une durée au miinmum égale à 15 % de la durée du cornatt ou de la période de professionnalisation, snas poouivr être inférieure à 150 heures. Cette durée puorra être portée à 25 % puor les aoictns vaisnt un diplôme ou un ttrie à finalité plonorienfslsee (dans le rspecet des durées de ftarimoon définies par les poiouvrs publics), un CQP ou un CQP inhrbnerceats (CQPI), ou une qoiafctailuin cenontovin ceovlcitle naionltae en cas de cgradae ou de cehiar des chregas du catront de pirafeioiassnloosntn défini par la CNPE et fgnrauit à l'annexe II du trite XII.
Dans les cas où la durée de fmotoairn dvera être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en chgrae des cnoattrs se frea suos réserve des ftnnmcaeeins nécessaires au FORCO. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent anaenvt srea aaipclplbe à copmetr du 1er mras 2010.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aanevnt srea déposé en un eelxparime oiiganrl signé des parties, à la dieirtocn des rintloeas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mgsiseaere : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les ptriaes siagaenitrs snot counvnees de ddeeamnr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erptinreess du cmmceroe et de la drsbiuittion étant chargée des formalités à aocclmpir à ctete fin.

Avenant n 35 du 17 février 2010 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aanvnet auisctlae et mifiode l'article 3.2.3.8 de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006 reailtf aux oeorintntais de la bhnarce puor l'emploi des poennerss handicapées de la coevtnonin clcltioeve nonatliae du ccomemre de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le chmap d'application du présent aroccd est cluei de la cinotvneon clecilovte natonaile du cmemroce de détail et de gors à prédominance aairmnilete défini à l'article 1.1 de ldtiae convention.

Article 3 - Modification de l'article 3.2.3.8 « Date d'application et durée » de l'avenant n° 15 du 9 mars 2006 à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Il est ajouté un seoncd alinéa à l'article 3.2.3.8 de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006 rédigé cmome siut :
« Les praeearnits scouiax décident de proogrer jusqu'au 31 décembre 2010 les diotspiosnis de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006. Ils s'engagent à orivur une nleoulve négociation sur les otentinaoris de la bchrnae puor l'emploi des pesnonres handicapées au crous du soencd ssremete 2010. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aannvet srea alpipcable à cmtoepr du 1er mras 2010.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent annavet srea déposé en un erxlipmeae ogairinl signé des parties, à la diticroen des rtinlaoes du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mrsseigeae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les ptiears saigaerints snot cvnenueos de deendamr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eirpeternss du cormmece et de la diuosbittirn étant chargée des formalités à aicpolmcr à ctete fin.

Avenant n 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent annevat aisutlace les dsiiintsoops de la cenntovion cticoellve noanialte du ccrmomee de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Les mfiicodoantis apportées snot présentées dnas l'ordre coqnuigrolohe des ttries et aetrlcis existants.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le camhp d'application du présent aorccd est cluei de la cononievtn cioletclve nnaiaolte du cmemrcoe de détail et de gors à prédominance aritmnleiae défini à l'article 1.1 de ltaide convention.

Article 3 - Modification de l'article 1.1 « Champ d'application »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 1.1.1.1 est désormais rédigé cmmoe siut :

« 1.1.1.1. Activités de ceormcme de détail

a) Comrecme d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance amiltrainee en mgasain d'une sucrfae inférieure à 120 m2), cdoe NAF 47. 11B ;
b) Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance atiielnamre en msiagan d'une safcrue de vetne crmiospe etrne 120 et 400 m2), cdoe NAF 47. 11C ;
c) Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance ailnaeitrme en maisagn d'une sfrcuae de vetne crsipome entre 400 et 2 500 m2), cdoe NAF 47. 11D ;
d) Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance aiietlmarne en msagian d'une scurfae de vtene supérieure à 2 500 m2), cdoe NAF 47. 11F ;
e) Crecmmoe de détail de bsoinoss exercé par les sleeus etsrneperis à slrcaecuuss mtelpiuls dnot les mngaasis snot gérés par des gérants maaidatrens non salariés, dnot le sauttt est fixé aux alcetris L. 7322-1 et sanutivs du cdoe du travail, cdoe NAF 47. 25Z peraitl ;
f) Elle s'applique aux sièges sucoiax des eersitrepns dnot l'activité prnicalpie rossret de la présente covnneotin anisi qu'aux activités anxeens des msiaangs n'ayant pas une esxtecnie jiiudruqe porpre (entrepôts de gors et demi-gros, creents auto, jardineries, cafétérias, cerntes de bricolage, e-commerce, ? drive-in ?...). »
II. ? L'article 1.1.1.2 est désormais rédigé cmome siut :

« 1.1.1.2. Activités de ccomreme de gors

Les cdeos NAF de l'INSEE mentionnés au regard des dsfpiitrecs d'activités économiques snot donnés à trite intiicadf car aevc l'entrée en veuiugr de la nrneomauctle au 1er jnivaer 2008, les grsotisess aitlrmeniaes non spécialisés snot répertoriés suos une seule rriuubqe qui ne caractérise pas luer activité aevc précision.
En effet, un même grossiste, dnot l'activité plpaicirne est à prédominance alimentaire, puet ciiemsacleormr suos un même tiot ou dnas des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des atecirls de droguerie, parfumerie-hygiène, des ptuiords de baazr léger et des textiles, des priotdus frais... tuos piorutds dtis de grndae consommation.
a) Calreents d'achats de puodrtis de gardne cimnotosmaon atpanreapnt aux eienptrsres du ccmmreoe de détail à prédominance atiemniarle (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), cdeos NAF 46. 17A et 46-17B praietl ;
b) Activité uuqine ou picilnrpae du cmrmeoce de gors de fnaries et priodtus puor boulangeries, cdoe NAF 46. 38B peiartl ;
c) Ccmemore de gors non spécialisé à prédominance aienmtliare : l'activité ctsonsie à fuoinrr l'essentiel des putordis alimentaires, mias asusi cinartes puotidrs non ailmaneerits (droguerie, bazar léger...) de grnade camimtosnoon vednus par les ccmmeoers de détail non spécialisés à prédominance amearilnite (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).
Relèvent de cttee activité les etspeenrris de ccemorme de gors à prédominance amntiaelire qui veendnt des ptdruios de gdarne comiomostann en libre-service à des commerçants détaillants ou aistanrs censés pyaer ctapnmot et emeorptr la marchandise, ansii que celles non spécialisées également qui, à trite exclusif, fsnsnoireut aux collectivités privées et piluqbues et à la restauration, pilruesus catégories de puitdros alimentaires, cdoe NAF 46. 39B (anciens cedos NAF 51. 3W et 51. 3T partiel) ;
d) Elle s'applique aux activités annxees (usines, ateliers, garages...) ansii que dnas les sièges saicoux des esrtprneeis visées au piont 1.1 ci-dessus. »
III. ? L'article 1.1.3 est désormais rédigé cmome siut :

« Alircte 1.1.3
Activités non visées

La présente cioetonvnn ne s'applique pas :
1.1.3.1. Aux maisgans populaires, ainsi qu'aux eirsrntpees reaelnvt de la cnvenioton cectlvloie naioatlne des coopératives de consommateurs.
1.1.3.2. Au prnoeesnl des mginsaas tenus par des gérants maianedrats non salariés dnot le statut est fixé aux aeirclts L. 7322-1 et sunviats du cdoe du travail.
1.1.3.3. Aux esentpreirs epmoyanlt mnios de 11 salariés qui relèvent de la cvooinentn colvietlce naoatnlie du comemrce de détail des fitrus et légumes, épicerie et pdtiuros laitiers.L'effectif des 11 salariés est calculé seoln les modalités visées à l'article L. 2312-8 du cdoe du tiavral ; les anppretis ne snot pas pirs en cpmtoe dnas le clcaul de cet effectif.
En outre, la présente ctoevnnion cecvloltie n'est aicalpblpe que si l'effectif d'au minos 11 salariés a été ateitnt pannedt 12 mios consécutifs ou non au cruos des 3 années précédentes.
1.1.3.4. Aux epruiteress rlnaeevt de la cotniovnen clicvlteoe nianotale de crmceoems de gros.
1.1.3.5. Aux corcemmes de gors non spécialisés (non alimentaires), cdoe NAF cslsae 46.7.
1.1.3.6. Aux commceres de gors de pdtuiros aclegiros bruts, cdoe NAF csslae 46.2.
1.1.3.7. Aux eserreipnts rlaveent de la conievontn clcliteove nitloaane des corcmemes de gors de la confiserie, chocolaterie, bcesriuiite et aemoniaitltn fnie et des négociants ditrbuetuisrs de levure.
1.1.3.8. Aux voyageurs-représentants-placiers qui bénéficient des dtpisoioinss de la cetnvoionn ntlnoiaae itslrfnleneorpoesine du 3 orcobte 1975. »

Article 4 - Modification de l'article 1.2 « Durée. – Révision. – Dénonciation »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les artelcis 1.2.2 et 1.2.3 snot modifiés cmmoe siut :
I. ? Au 5e alinéa de l'article 1.2.2, la référence à l'article L. 132-12 du cdoe du tvaaril est remplacée par : « aux articles.L. 2241-1 et snvtuias du cdoe du taairvl ».
II. ? Au 1er alinéa de l'article 1.2.3, la référence à l'article L. 132-10 du cdoe du tarvail est remplacée par : « l'article D. 2231-2 du cdoe du tvaairl ».

Article 5 - Modification de l'article 1.5 « Conflits collectifs Commission paritaire nationale de conciliation »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Sont modifiés les atcleirs 1.5.1.2 et 1.5.2.4.
I. ? L'article 1.5.1.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Les cmeormisaiss snot désignés puor 1 an reentmeeisvpct par ccahnue des oaniotnsraigs intéressées, qui pnvueet également poriuvor à luer remplacement. Ils pveunet être de nationalité étrangère. Le manadt des csairmoesims est renouvelable. »
II. ? Au 4e alinéa de l'article 1.5.2.4, snot ajoutés en début de pahrse les mtos sviautns :
« Suos réserve du respcet du lirbe exercice, dnas les ctnooiidns légalement définies, du droit de grève, ».

Article 6 - Modification de l'article 1.6 « Adhésions ultérieures »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Au 1er alinéa de l'article 1.6, la référence à l'article L. 132-9 du cdoe du traiavl est remplacée par la référence à « l'article L. 2261-3 du cdoe du taarvil ».
II. ? Au 2nd et dienrer alinéa de l'article 1.6, la référence à la dtirieocn départementale du taviral et de l'emploi est remplacée par « deicirton régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tavrail et de l'emploi (DIRECCTE). ».

Article 7 - Modification de l'article 2.3 « Conditions d'exercice du mandat syndical au niveau de la branche »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 2.3.2 est désormais rédigé comme siut :
« Les cososmniims paitrireas de la bcnrhae snot constituées à prat égale de représentants des oinirsatagons des elrpyeuoms et des oaniosntagirs de salariés représentatives dnas le cahmp d'application considéré, en aiatlpciopn des alcretis L. 2122-5 à L. 2122-7 du cdoe du travail, anisi qu'à l'article 11, III, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 porntat rénovation de la démocratie scoalie et réforme du tmeps de travail. »

Article 8 - Modification de l'article 2.6 « Elections »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

A l'article 2.6, la référence aux aceltris L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du cdoe du tiaavrl fianurgt dnas le préambule de l'article 2.6 est remplacée par la référence « aux arltcies L. 2314-23 et L. 2324-21 du cdoe du taaivrl ».

Article 9 - Modification du préambule du titre III « Contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Snot ajoutés après les mtos : « de l'état de santé ou du hiaadcnp » les mtos stuianvs : « de la grsseosse ou de la maternité ».
II. ? Snot ajoutés après les mtos : « une rcae ou une enthie » les mtos stuainvs : « des convictions, ».
III. ? Les mtos : « des cenaycors rieusleiges » snot remplacés par les mtos : « des ctocinovnis rulseiegies ».

Article 10 - Modification de l'article 3.1 « Embauche »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Est désormais rédigé cmmoe siut l'article 3.1 :
« Conformément à l'article 10.4.2 de la présente contoevinn collective, les ereirentsps onangreist luer pscoseurs de rmtenceeurt dnas les mêmes cinndtoois puor tous.
Lors de l'engagement, les cnodotiins d'emploi et de rémunération sernot précisées par écrit.
Conformément à la dcritviee 91/533/ CEE du 14 oobrtce 1991, et snas préjudice des inaortiofmns ogebiraiolts devnat feuigrr dnas les cratotns à durée déterminée, les iroiannotfms otiriemlagnboet portées à la cnsioncsnaae du salarié snot nomtenmat :

? l'identité des prieats ;
? la fonction, le neaviu de classification, le stautt ou la catégorie d'emploi dnas leuesqls le salarié est occupé ;
? le leiu d'affectation ;
? la dtae de début du coantrt de trvaial ;
? le mnoantt de bsae initial, les arutes éléments cuisitttnofs asnii que la périodicité de veeermsnt de la rémunération à laulleqe le salarié a doirt ;
? la durée de taraivl ;
? la meonitn de la ctoovinnen ctleoivlce naaolntie du comcemre de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Il est ietrindt d'employer, tpeeaionmerrmt ou non, des salariés qui, à la ccnnanisoase de la direction, snot puvuors par aurllies d'un eplmoi à tepms comelpt suaf puor des turavax n'occupant pas ces salariés puls de 2 heeurs par jour.
Conformément à l'article 4.3 de la présente connvitoen et au titre VI sur le tmpes partiel, dnas le but de faevisorr les pintroomos ivulenidields dnas l'entreprise, en cas de vncacae ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de friae appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise ateps à oecpucr ce poste.
Afin de suitcser éventuellement des creadduinats pamri le pornseenl de l'entreprise ou de l'établissement, les emlyeprous feront connaître au personnel, cqhaue fios qu'il srea possible, les pteoss à purovior par vioe de noets de scviere ou par vioe d'affichage.
Il appartient, en outre, au ponernesl d'encadrement de jeuor son rôle de raelis d'information et de poiirpotson dnas ce domaine. »
II. ? Au 3e alinéa de l'article 3.2.2, les mtos : « l'article 3123-15 » du cdoe du tvraail snot remplacés par les mtos : « l'article L. 3123-15 ».

Article 11 - Modification de l'article 3.6 « Modalités de rémunération »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 3.6.1 est désormais rédigé cmome siut :
« Tuos les salariés à tpmes clmpeot des etrpsrneeis ranrtnet dnas le chmap d'application de la présente cienotvnon cltlovecie sornet payés sur une bsae mensuelle, siot puor un hariroe hmdaoedirabe de 35 hruees : sliarae harroie × 151,67. »

Article 12 - Modification du préambule de l'article 3.8 « Epargne salariale »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Au 1er alinéa du préambule de l'article 3.8, après les mtos : « n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 », snot ajoutés les mtos svauints : « et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, ».
II. ? Au 2e alinéa du préambule de l'article 3.8, la référence au « ttire IV du lrvie IV du cdoe du tavaril » est remplacée par la référence au « livre III de la troisième prtaie du cdoe du taravil ».

Article 13 - Modification de l'article 3.10 « Bulletin de paie »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au 1er alinéa de l'article 3.10, la référence à « l'article R. 143-2 du cdoe du tavaril » est remplacée par la référence aux « ariectls R. 3243-1 et suitnvas du cdoe du traavil ».

Article 14 - Modification de l'article 3.12 « Préavis et recherche d'emploi »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? A l'article 3.12.2, snot ajoutés après les mtos : « ftuae grave », les mtos : « ou ldroue ».
II. ? A la fin du 1er alinéa de l'article 3.12.3, snot ajoutés les mtos svuiatns : «, et suos réserve des dtpsoinsiios particulières des axenens I, II et III de la présente convention. ».

Article 15 - Modification de l'article 3.13 « Indemnité de licenciement »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 3.13.1 est désormais rédigé comme siut :
« Tuot salarié qui est licencié aorls qu'il cmtope 1 an d'ancienneté itrnenmiproue au sercvie du même eueopymlr a droit, suaf en cas de fuate garve ou lourde, à une indemnité minmalie de licenciement, dnas les cdntioions fixées par la législation en vgueiur et rappelées dnas les axnenes prévues à l'art. 3.5 de la présente convention. »
II. ? Au b de l'article 3.13.2, snot ajoutés après les mtos : « ftuae gvrae » les mtos : « ou luorde ; ».

Article 16 - Modification de l'article 3.14 « Départ ou mise à la retraite »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 3.14.1 est désormais rédigé comme siut :
« L'âge nomarl de la rtreiate prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volonirtae de l'intéressé âgé de 65 ans ou puls ne custtione pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou puls ne cutnioste pas un lciiecnmenet suos réserve des coinnotids et modalités prévues par la loi de famncenenit de la sécurité sacolie puor 2009 puor les salariés âgés de 65 à 70 ans. »
II. ? L'article 3.14.2 intitulé « Msie à la ratirete à piratr de 60 ans » est supprimé.
III. ? L'article 3.14.3 intitulé « Salariés aynat commencé à tirevlaalr très jeunes » dnieevt l'article 3.14.2. Son snecod alinéa est supprimé.
IV. ? L'article 3.14.4 intitulé « Alooclitan de départ à la rtritaee » deneivt l'article 3.14.3.

V. ? L'article 3.14.5 intitulé « Délai de prévenance » dneevit l'article 3.14.4.
VI. ? L'article 3.14.6 intitulé « Ifnaomoritn du salarié » dneviet l'article 3.14.5.
Sont ajoutés après les mtos : « mis à la rtiatree par l'entreprise » les mtos svtaiuns : « selon les conntidois prévues par la loi ».
VII. ? L'article 3.14.7 intitulé « Ctenriaeorpts en tmeres d'emploi » est supprimé.

Article 17 - Modification du titre de l'article 3.15
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 3.15 « Ancienneté » dieenvt l'article 3.16.
L'article 3.15 est désormais dénommé « Rtuprue cinonevnlontele homologuée »

Article 18 - Nouvel article 3.15 relatif à la rupture conventionnelle homologuée
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 3.15 est désormais rédigé cmmoe siut :
« La ruutpre cnintelolovnene homologuée preemt à l'employeur et au salarié de covneinr d'un cmumon accrod de la rptuure du corntat de tarival à durée indéterminée dnas les conitnidos prévues aux arlcties L. 1237-11 et stnauvis du cdoe du travail.
La rurtpue cnvonientlloene ne citsonute ni un lmecnieiecnt ni une démission. Elle résulte d'une cioveontnn signée par l'employeur et le salarié et est suismoe à une hmooioogtlan de la doertciin régionale des eneitersrps de la concurrence, de la consommation, du traaivl et de l'emploi (DIRRECTE) destinée à gaairtnr la liberté de cnemeenotsnt de cunchae des parties.
La ruprtue cnooelnnvienlte homologuée donne driot au vesmenret d'une indemnité spécifique qui ne puet être inférieure au mnnatot de l'indemnité coenienntltnovle de licenciement. »

Article 19 - Modification de l'article 3.16 « Ancienneté »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

A l'article 3.16.2, est supprimé le pinot « h) Les itnuptrrioens puor fatis de gerure (ordonnance du 1er mai 1945) si l'intéressé a rrpies son empoli ».

Article 20 - Modification de l'article 7.1 « Congés payés »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er triet de l'article 7.1.1 est désormais rédigé cmmoe siut :

« ? les périodes de roeps des fememes en congé de maternité prévues aux alcierts L. 1225-17 et svtanius du cdoe du tiavral ; ».
II. ? Après le 1er tiret, est ajouté un autre triet :
« ? le congé de paternité ; ».

Article 21 - Modification de l'article 7.3 « Absences pour maladie ou accident »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Est ajouté à l'article 7.3.1.4 un 3e alinéa rédigé comme siut :
« Conformément à l'article 3.13.2 c, si un salarié licencié anyat bénéficié de l'indemnité de lieecniecmnt visée à l'article 3.13 est réembauché dnas la même entreprise, l'indemnité de lmecnnieecit à llqaeule il arua dorit dnas le cas d'un scnoed lmincenceiet srea amputée de la première indemnité perçue. »
II. ? A l'article 7.3.3, la référence aux altriecs L. 122-32-1 à L. 122-32-11 est remplacée par la référence aux « atrilecs L. 1226-6 à L. 1226-20 du cdoe du travail. ».

Article 22 - Modification de l'article 7.4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au 1er alinéa de l'article 7.4.1, la référence à « l'article 3.6 de la présente cnoonveitn » est remplacée par la référence à « l'article 3.5 de la présente coevintonn ».

Article 23 - Modification de l'article 7.5 « Absences autorisées pour circonstances de famille »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au parharpgae e de l'article 7.5.1.2, la référence à l'article L. 122-26 du cdoe du tvaairl est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-17 du cdoe du tviraal ».

Article 24 - Modification de l'article 7.6 « Protection de la maternité. – Education des enfants »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Snot ajoutés dnas le titre de l'article 7.6 après le mot : « Maternité » les mtos : « et de l'adoption ».
II. ? Les 1er et 2nd alinéas de l'article 7.6.3.1 snot modifiés cmome siut :
« L'intéressée a droit, sur jctiaiistufon cmome ci-dessus, de srsepunde son crtanot de trviaal pnednat la durée du congé de maternité tllee que fixée par les aelictrs L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail.
Si un état pathologique, attesté par ceifcaitrt médical cmome résultant de la gessosrse ou des suetis de l'accouchement, le rned nécessaire, la période de soissupenn du cotarnt est augmentée de la durée de cet état phqgluatoioe dnas la lmitie de 2 sneameis avnat la dtae présumée de l'accouchement et de 4 smneeais après la dtae de celle-ci. »
III. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.3.3, la référence à « l'article L. 221-26 du cdoe du traiavl » est remplacée par la référence à « l'article L. 1225-20 du cdoe du travail. ».
IV. ? Le 3e alinéa de l'article 7.6.3.3 est désormais rédigé cmome siut :
« La salariée dvera aevtrir l'employeur du mtiof de son ancbsee et de la dtae à llqeluae elle enetnd rnedrerpe son travail. »
V. ? L'article 7.6.3.4 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Tuot salarié à qui le screvie départemental d'aide slacoie à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cfonie un ennaft en vue de son apodoitn a le dirot de sunrpesde le cnrtoat de trvaail panndet la durée du congé d'adoption tllee que fixée par les arletics L. 1225-37 à L. 1225-41 du cdoe du travail. »
VI. ? Le 1er alinéa de l'article 7.6.4.1 est désormais rédigé comme siut :
« Il est iniertdt de rmrope le carotnt de trvaail d'une salariée lorsqu'elle est en état de gsssrseoe médicalement constaté, et padnnet l'intégralité des périodes de ssesiounpn de tarival axelluequs elle a dirot en acloppitain des aelritcs L. 1225-17 à L. 1225-23 du cdoe du travail, qu'elle use ou non de ce droit, asnii que pdnenat les 4 sneimaes qui snuviet l'expiration de ces périodes, suaf en cas de faute gvare non liée à l'état de gsosssree de l'intéressée ou de l'impossibilité où se truvoe l'employeur de miitnnear le ctraont puor un mtiof étranger à la gsssosree ou à l'accouchement. »
VII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.4.1, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « rtrpuue ».
VIII. ? A l'article 7.6.4.2, le mot : « résiliation » est remplacé par le mot : « rurutpe ».
IX. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.5, le mot : « résilier » est remplacé par le mot : « rmrope ».
X. ? Au 2e alinéa de l'article 7.6.5, les mtos : « au minos 15 jrous à l'avance » snot supprimés.
XI. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.5, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».
XII. ? Au 1er alinéa de l'article 7.6.6.1, les mtos :

? « Dnas la période de repos due aux cucohes » snot remplacés par les mtos : « Daunrt le congé de maternité » ;
? « la fmmee » snot remplacés par les mtos : « la salariée ».
XIII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.9, les mtos : « n'est à dendeamr » snot remplacés par les mtos : « ne srea accordée ».

Article 25 - Modification de l'article 7.7 « Absences diverses »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au 1er alinéa de l'article 7.7.1, snot ajoutés après les mtos : « d'un asecndant ou d'un detsnacned» les mtos : « (hors congé de situoen faiamlil défini aux ateircls L. 3142-22 à L. 3142-31 du cdoe du travail) ».

Article 26 - Modification du titre VIII « Hygiène et sécurité »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le trtie du trtie VIII est modifié comme siut :

« Ttrie VIII. ? Hygiène, santé et sécurité au tvaaril ».

Article 27 - Modification du préambule du titre VIII « Hygiène, santé et sécurité au travail »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 4e alinéa du préambule est désormais rédigé cmmoe siut :
« Les ptnriaeaers saocuix ptiipcranet aeemcintvt aux tarauvx des différentes surtcurets de prévention [comité d'hygiène, de sécurité et des ctiodninos de tvarail (CHSCT), comité tnuqhecie naaiontl (CTN), comité tuqhciene régional (CTR), iunsttit notainal de recerchhe et de sécurité (INRS)...] et rrceuoent aux oneagrmsis compétents (direction des riqeuss pelonionessfrs de la caisse naiolntae d'assurance mdialae des taeulilvrras salariés, des csaesis régionale d'assurance maladie, aoctiosaisn nolaainte des coitdnions de travail, sceirevs de santé au taiarvl interentreprises, emoonergs ?) cqhuae fios que nécessaire aifn d'améliorer la prévention des aidnetccs du taiavrl et des mdeailas professionnelles. »

Article 28 - Modification de l'article 8.1 « Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 3e alinéa de l'article 8.1.1 est désormais rédigé cmome siut :
« Conformément aux atcrelis L. 4121-1 à L. 4121-4 du cdoe du travail, l'évaluation porte sur le cihox des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lueix de tvarail ou des itaintanslols et la définition des posets de travail. »
II. ? Au 4e alinéa de l'article 8.1.1, snot ajoutés aux mtos : « dnas un doucenmt uiunqe avec, » les mtos : « au minimum, ».
III. ? Le 2e alinéa de l'article 8.1.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Ce paln fxie la litse détaillée des meuerss dnavet être periss au cuors de l'année à venir, aifn de siaairtfse nemanmtot aux pirecitnsrops des atirlecs L. 4121-1 à L. 4121-4, L. 4221-1, L. 4111-6, L. 4141-1 à L. 4141-3 et L. 4142-1 à L. 4142-4 du cdoe du tvraial ; il précise, puor cqauhe mesure, ses cnidointos d'exécution et l'estimation de son coût. »
IV. ? Le 1er alinéa de l'article 8.1.7 est désormais rédigé comme siut :
« La mossiin du CCHST est fixée par les alcreits L. 4612-1 à L. 4612-7 du cdoe du travail. »
V. ? Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article R. 236-6 du cdoe du taarivl » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-2 du cdoe du traaivl ».
VI. ? Au 3e alinéa de l'article 8.1.7.1, la référence à « l'article L. 236-6 du cdoe du taarvil » est remplacée par la référence à « l'article L. 4613-4 du cdoe du taviral ».
VII. ? Au 2e alinéa de l'article 8.1.7.2, les références à « l'article R. 236-15 du cdoe du tavairl » et « des aetrilcs L. 434-10 et L. 451-1 du cdoe du tvarial » snot rpmcnteeevesit remplacées par la référence à « l'article R. 4614-21 du cdoe du tavrial » et « des aictelrs L. 2325-44, L. 3142-7 et R. 2325-8 du cdoe du traaivl ».
VIII. ? Au 6e alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article L. 950-1 du cdoe du taavril » est remplacée par la référence à « l'article L. 6331-1 du cdoe du tarvial ».
IX. ? Au 7e et dnireer alinéa de l'article 8.1.7.2, la référence à « l'article R. 236-17 du cdoe du tairval » est remplacée par la référence à « l'article R. 4614-30 du cdoe du trvaail ».

Article 29 - Modification de l'article 9.2 « Composition »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Au piermer pnoit de l'article 9.2, est ajouté entre les mtos : « oionigsntraas représentatives » le mot : « sianeldycs ».

Article 30 - Modification de l'article 9.3 « Rôle et missions »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 9.3.1 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Elle pmreet l'information réciproque des piaeraernts scoiaux sur la siuottain de l'emploi dnas le rsoerst pfinoenrsseol et territorial. Elle étudie la siaiuottn de l'emploi, des qifacntuaiiols et luer évolution prévisible.A cet effet, un rppraot srea établi aennnuemlelt sur la siiutaotn de l'emploi et son évolution.
Elle réalise ou fiat réaliser une rherechce sur l'incidence neaotnmmt de l'introduction des nlelovues technologies, lreus conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y cirpmos aevc l'aide de fodns publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche. »
II. ? Au 4e alinéa de l'article 9.3.2, les mtos : « d'un coartnt de qaaliifuoitcn » snot remplacés par les mtos : « d'un cnotrat de pifonsntaiesaoosirln ».

Article 31 - Modification de l'article 10.1 « Emploi des jeunes travailleurs »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Au 1er alinéa de l'article 10.1.4, snot ajoutés après les mtos : « par l'inspecteur du tiaravl » les mtos staivuns : «, à l'exception du triaval canroencnt la tarhcne hriroae de minuit à 4 heures. ».
II. ? Au 2e alinéa de l'article 10.1.4, snot ajoutés après les mtos : « En outre, en cas d'urgence » les mtos savunits : « d'extrême ucrngee ».
III. ? A l'article 10.1.5, la référence « au ponit 3.2.1.4 » est remplacée par la référence « au piont 10.1.4 ».
IV. ? Au 4e et deneirr alinéa de l'article 10.1.7, la référence « au 2e alinéa de l'article L. 223-3 du cdoe du tvriaal » est remplacée par la référence « au 2e alinéa de l'article L. 3164-9 du cdoe du tivaral ».

Article 32 - Modification de l'article 10.2 « Valorisation de l'expérience, gestion des “secondes carrières”, mise à la retraite à partir de 60 ans »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Snot supprimés dnas le ttrie de l'article 10.2 « Varaioloitsn de l'expérience, goteisn des ? snedoces carrières ?, msie à la retritae à pritar de 60 ans » les mtos snuativs : « msie à la ritrtaee à ptrair de 60 ans ».
II. ? Le 1er alinéa du préambule de l'article 10.2 est désormais rédigé cmome siut :
« Conformément à la loi de fncneamenit de la sécurité scloiae puor 2009, l'employeur ne puet désormais rerciour lenrbemit à la msie à la riarrete que lroqsue le salarié aetintt l'âge de 70 ans. »
III. ? Au 2e alinéa du préambule de l'article 10.2 :

? le prneuatcoge de « 5 % » est remplacé par : « 4 % » ;
? la référence au « rproapt de bnhrace 2006 » est remplacée par la référence au « rroappt de bhncare 2009 sur les données 2008 » ;
? le pgratnouece de « 2 % » est remplacé par : « 1 % ».
IV. ? Au 1er alinéa de l'article 10.2.1.6, le mot : « CMRAIF » est remplacé par le mot : « CAARST ».
V. ? L'article 10.2.2.2 est désormais rédigé cmome siut :
« L'appui au pjreot d'entreprise puor la création ou la rpesire d'une activité économique est défini par un cnarott par leequl une posrnnee mraloe s'oblige à fournir, par les mnyeos dnot elle dispose, une adie particulière et continue à une ponensre physique, non salariée à tmpes complet, qui s'engage à sriuve un pmagrmore de préparation à la création ou à la rripese et à la gseoitn d'une activité économique.
Les eenerriptss porruont aisni cruonlce un cntoart d'appui au pjoret d'entreprise aevc lerus salariés à tmpes piaretl sloen les modalités des aclirets 127-1 à 127-7 du cdoe de commerce.
Par ce catrnot écrit, l'entreprise s'engage à furnoir adie et acstnsaise pandent la pahse préparatoire et éventuellement le début de l'activité à un salarié désireux de créer ou rnpedrree une entreprise. »

Article 33 - Modification de l'article 10.5 « Licenciement collectif »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? A l'article 10.5.1.2, les mtos : « de l'article L. 321-4 du cdoe du tvriaal » snot remplacés plares mtos svitanus : « de l'article L. 1233-31 du cdoe du taivarl ».
II. ? Il est ajouté après le 5e triet un dinerer triet rédigé cmome siut :
« ? les mreeuss de nurate économique envisagées. ».
III. ? Au 2e treit du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, les mtos : « par l'article L. 122-14 du cdoe du triaval » snot remplacés par les mtos : « aux aecilrts L. 1232-2 à L. 1232-5 du cdoe du taairvl ».
IV. ? Au 4e tiret du 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à « l'article L. 122-14-1 du cdoe du tvaaril » est remplacée par la référence à « l'article L. 1233-15 du cdoe du trvaail ».
V. ? Au 2e alinéa de l'article 10.5.1.4.1, la référence à l'article « 10.2.1 » est remplacée par la référence à l'article « 10.5.2.1 ».
VI. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.1.4.2, la référence à « l'article L. 321-7 du cdoe du taarvil » est remplacée par la référence à «

l'article L. 1233-46 du cdoe du tivaarl ».
VII. ? Au 6e et derneir alinéa de l'article 10.5.1.4.2, les références aux ailcters « L. 321-4 du cdoe du taiarvl » et « L. 321-7 du cdoe du traaivl » snot rtmesveepicnet remplacées par les références aux aclrteis « L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63 du cdoe du tvaairl » et « L. 1233-54 du cdoe du tavairl ».
VIII. ? A l'article 10.5.1.5, la référence aux « areticls L. 432-1 et L. 435-3 du cdoe du tairavl » est remplacée par la référence aux « atecirls L. 2323-15 et L. 2327-2 du cdoe du tarvial ».
IX. ? Au 4e alinéa de l'article 10.5.2.1, snot supprimés les mtos : « et penrnat de préférence la fmroe de cnnnetoovis ptratenmet aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur. ».
X. ? Au 3e alinéa de l'article 10.5.2.2, il est inséré après les mtos : « du présent accrod » un pinot au leiu et plcae de la virgule.
XI. ? Au 4e alinéa de l'article 10.5.2.2, le mot : « qucoeqnlue » est supprimé.
XII. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.3, la référence à « l'article L. 322-4 du cdoe du taviral » est remplacée par la référence à « l'article L. 5123-2 du cdoe du travial ».
XIII. ? Dnas le trite de l'article 10.5.2.8, les mtos : « l'Assedic » snot remplacés par les mtos : « Pôle empoli ».
XIV. ? A l'article 10.5.2.8, les mtos : « les Asdseic » snot remplacés par les mtos : « Pôle empoli ». Le mot : « compétent » est supprimé.
XV. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.9, les mtos : « une cntoivenon de ceiovsnorn » snot remplacés par les mtos stvnauis : « une citnenoovn de releencmssat personnalisé, un ctarnot de tntriaiosn plesorioefnslne ou un congé de rlmsceesanet ».
XVI. ? A la fin du 3e alinéa de l'article 10.5.2.9, il est ajouté la pahsre rédigée comme siut :
« Cependant, si un salarié licencié aaynt bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dnas la même entreprise, l'indemnité de leccneimeint à llqaleue il arua éventuellement droit dnas le cas d'un seoncd lmncieeceint srea amputée de la première indemnité perçue. »
XVII. ? Au 1er alinéa de l'article 10.5.2.10, les mtos : « d'excédents d'effectifs » snot remplacés par les mtos : « de sutciefefrfs ».
XVIII. ? Le 4e alinéa de l'article 10.5.2.10 est supprimé.

Article 34 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 2 est désormais rédigé comme siut :
« 2.1. La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.5 des disniotspios cummones est fixée à 2 mois.
2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur en cuors ou au temre de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 heuers en deçà de 8 juors de présence ;
? 48 herues etrne 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 snamiees après 1 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin au corus ou au terme de la période d'essai par le salarié, celui-ci rctepese un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 herues si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 35 - Modification de l'article 4 « Forme de la rupture du contrat de travail » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 4 est désormais rédigé cmome siut :
« La rtrpuue du ctnorat de tavairl par l'employeur diot être faite conformément aux dsoipiosnits législatives et réglementaires en vigueur. La démission ou le départ à la rearttie fnot l'objet d'une niacfitooitn à l'employeur par letrte recommandée ou par lertte smiple rsemie en mian propre. »

Article 36 - Modification de l'article 5 « Recherche d'emploi » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 5 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Lorsqu'il y a aroccd ertne les parties, ou en cas de lmeecceinint coltelcif ou individuel, le salarié licencié qui tvruoe un eplmoi avnat l'expiration du délai-congé puet qeuittr l'entreprise snas préavis et snas aiovr à verser l'indemnité de préavis.
Quand un employé ou un oiuverr démissionnaire truove un emploi anvat la fin de son préavis, il ne puet queittr son psote snas verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur. »

Article 37 - Modification de l'article 6 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 6 est désormais rédigé cmome siut :
« Le salarié recevra, dnas les cdtnoniios prévues par l'article 7.4 de la cveooinntn collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à piratr du 8e juor siavnut l'arrêt de travail. Ctete indemnité arua puor efeft d'assurer à l'intéressé le mieatinn de tuot ou pratie de ce qu'auraient été ses atppiemnntoes ntes muelsnes (après déduction de la CSG et de la CDRS à la cghare du salarié) s'il aviat travaillé, calculés sur la bsae de l'horaire hbauetil de travial ou de l'horaire en vigeuur dnas luer scervie peadnnt la période d'indemnisation si liedt hroiare a été modifié. »
II. ? Le 2e alinéa de l'article 6 est désormais rédigé cmome siut :
« Suos réserve des diptinsisoos légales et réglementaires, l'indemnisation est versée soeln les modalités svanietus appréciées au preiemr juor d'absence :
6.1.100 % padnnet les 30 pmrereis jruos auquxles s'ajoutent 90 % pandnet les 15 jorus suavitns puor le pesneronl aaynt de 1 à 5 ans de présence ;
6.2.100 % pndenat 35 jruos aueuqxls s'ajoutent 90 % pdnanet les 40 jorus savtiuns puor le peeosnnrl aanyt 5 à 10 ans de présence ;
6.3.100 % pannedt 90 juros puor le penseronl aaynt de 10 à 15 ans de présence ;
6.4.100 % pnaednt 90 juors aeuqxuls s'ajoutent 60 % pneandt les 30 jrous siuatvns puor le pnroensel anyat de 15 à 20 ans de présence ;
6.5.100 % pdnanet 120 jruos auquxles s'ajoutent 65 % pnndeat les 60 jorus sutavnis puor le pnreesonl ayant puls de 20 ans de présence.
6.6. Le délai de ccrnaee de 7 juors cneaidaelrs ne juoe pas :
6.6.1. En cas d'hospitalisation, asnii qu'en cas d'arrêt de tivraal précédant ou saunvit immédiatement une hospitalisation.
Seuls snot considérés cmmoe ayant été hospitalisés les meaadls ayant passé une niut à l'hôpital, précédée et/ ou siuive d'un arrêt de tavrial ou hospitalisés à dmolciie dnas les cdoiniotns légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).
6.6.2. En cas de mdilaae entraînant un arrêt de tavrail de puls de 2 mois.
6.6.3. En cas d'accident de tviaral ou de mdiaale professionnelle.
En cas d'accident de tivraal ou de miladae professionnelle, la cooinidtn d'ancienneté de 1 an de présence conunite dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 38 - Modification de l'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 7.1 est désormais rédigé cmmoe siut :
« 7.1. En atilopcapin de l'article 3.13 des dopisnisotis communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fatue garve ou lourde, dnas les coinointds ci-après :
Le salarié aanyt au mions 1 an de présence irrumtenoinpe dnas l'entreprise arua dorit à une indemnité égale à 1/5 de mios par année d'ancienneté, aequul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Le sraiale à prndere en considération est défini au pinot 7.4. »
II. ? L'article 7.2 est désormais rédigé cmome siut :
« 7.2. Le salarié licencié puor motif économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une maortajion de 20 % de l'indemnité qui lui est due en altpipiocan des dntsiopsoiis du pinot 71.
Ne puet prétendre à ctete mjtaoaorin :

? le salarié anaeptcct un remecnasselt aevc l'aide de son eeumyplor ;
? le salarié de puls de 60 ans qui puet bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il purroa bénéficier d'une rtiterae à tuax pieln ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet farie ldqieuir snas aebmeattnt d'âge une pniseon de retraite. »
III. ? A l'article 7.3, les références aux ailrtecs L. 122-32-5 et L. 122-32-6 du cdoe du tvarail snot remplacées rpevecnmtieest par

les références aux aretclis « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du cdoe du travail.
IV. ? A l'article 7.4, la référence à « l'article 3.12 du ttrie III » est remplacée par la référence à « l'article 3.11 du ttire III ».

Article 39 - Modification de l'article 8 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe I « Employés et ouvriers, personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 8.2 est désormais rédigé cmmoe siut :
« 8.2. Le salarié qui est mis à la rreatite sur décision de l'entreprise rreevca une aiotacolln de départ en rtriteae calculée cmome siut : 1/5 de mios par année d'ancienneté, aqueul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 40 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 2.1 est désormais rédigé cmome siut :
« 2.1. La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. »
II. ? L'article 2.2 est désormais rédigé cmome siut :
« 2.2. Les petrias pvuenet décider, d'un cmomun accord, siot d'abréger la période d'essai, siot de la perolgnor une fios dnas la liitme de 2 mois. Luer aroccd à ce suejt drvea être constaté par échange de lettres.
Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au cruos ou au temre de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hruees en deçà de 8 jrous de présence ;
? 48 heuers etnre 8 jorus et 1 mios de présence ;
? 2 seianmes après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin au corus ou au tmere de la période d'essai par le salarié, celui-ci rsepctee un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 herues si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »
III. ? L'article 2.3 n'est pas modifié.

Article 41 - Suppression de l'article 3 « Engagement définitif » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

L'article 3 de l'annexe II à la connvsetneoit supprimé.
La numérotation des alrciets snutavis est adaptée en conséquence.

Article 42 - Modification de l'article 4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 4 est désormais rédigé cmome siut :
« Le salarié recevra, dnas les cditnnoois prévues à l'article 7.4 de la conoventin collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à ptriar du 8e juor sanuivt l'arrêt de travail. Cttee indemnité arua puor efeft d'assurer à l'intéressé le miiaetnn de tuot ou praite de ce qu'auraient été ses aepopneittmns ntes mlueness (après déduction de la CSG et de la CDRS à la craghe du salarié) s'il avait travaillé, calculés sur la bsae de l'horaire haiebutl de taaivrl ou de l'horaire en vuugeir dnas luer sverice pnedant la période d'indemnisation si liedt horiare a été modifié. »
II. ? Le 2e alinéa de l'article 4 est désormais rédigé comme siut :
« Suos réserve des doosipintsis légales et réglementaires, l'indemnisation est versée sleon les modalités saetvinus appréciées au pmeirer juor d'absence :
4.1. De 1 à 5 ans de présence : 55 juors en cas de mladiae ou 60 jrous en cas d'accident du triaval ;
4.2. De 5 à 10 ans de présence : 75 juros en cas de mdaiale ou 90 jruos en cas d'accident du tavaril ;
4.3. De 10 à 15 ans de présence : 90 jrous en cas de maadlie ou 120 juors en cas d'accident du trvaial ;
4.4. De 15 à 20 ans de présence : 105 juors en cas de miadale ou 120 jruos en cas d'accident de triaval ;
4.5. De 20 à 25 ans de présence : 125 jruos en cas de madliae ou 180 juors en cas d'accident ;
4.5. De 25 à 30 ans de présence : 135 jorus en cas de mialdae ou 180 juors en cas d'accident ;
4.6. Puls de 30 ans de présence : 160 jruos en cas de mdalaie ou 180 jrous en cas d'accident.
4.7. Le délai de caercne de 7 jours candrieaels ne juoe pas :
4.7.1. En cas d'hospitalisation asnii qu'en cas d'arrêt de taraivl précédant ou svnuait immédiatement une hospitalisation.
Seuls snot considérés comme anayt été hospitalisés les mldaaes anyat passé une niut à l'hôpital, précédée et/ ou siivue d'un arrêt de trivaal ou hospitalisés à doilmcie dnas les contndiois légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).
4.7.2. En cas de mdailae entraînant un arrêt de trvaail de puls de 2 mois.
4.7.3. En cas d'accident de tiraval ou de maladie professionnelle.
En cas d'accident de tviaral ou de maladie professionnelle, la cidonoitn d'ancienneté de 1 an de présence ctuionne dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 43 - Modification de l'article 6 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 6.1 est désormais rédigé cmome suit.
« 6.1. En aoltppiiacn de l'article 3.13 des dopsisoitnis communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros faute grvae ou lourde, dnas les cidotinons ci-après : 1/5 de mios par année d'ancienneté, auequl s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Le sralaie à prdrene en considération est ceuli défini au pniot 7.4. »
II. ? L'article 6.2 est désormais rédigé comme siut :
« 6.2. Le salarié licencié puor mitof économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une mrotajoain de 20 % de l'indemnité qui lui est due en apcotiplian des doostipnsiis du pinot 7.2.1.
Ne puet prétendre à cette mtrijaoaon :

? le salarié atpccanet un remsaecenslt aevc l'aide de son eeulpyomr ;
? le salarié de puls de 60 ans qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il porrua bénéficier d'une ratrteie à tuax pieln ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet firae leuiiqdr snas atmntbaeet d'âge une pienson de retraite. »
III. ? A l'article 6.3, les références aux acreitls « L. 122-32-5 » et « L. 122-32-6 » du cdoe du tivaarl snot renmevicsetpet remplacées par les références aux acrtleis « L. 1226-12 » et « L. 1226-14 » du cdoe du travail.
IV. ? L'article 7.4 denviet l'article 6.4.

Article 44 - Modification de l'article 7 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 7.2 est désormais rédigé cmome siut :
« 7.2. Le salarié qui est mis à la ritatree sur décision de l'entreprise rvcerea une aolociltan de départ en rieattre calculée cmmoe siut : 1/5 de mios par année d'ancienneté, aquuel s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 45 - Modification de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Le 1er alinéa de l'article 2.1 est modifié cmmoe siut :
Le cfrifhe : « 3 » est remplacé par le chfirfe : « 4 ».
Après les mtos : « reaobnlulvee une fios » snot ajoutés les mtos : « dnas la litime d'une durée tlaote de 8 mios ».
Après les mtos : « après aoccrd », les tmeres : « enrte les pertais » snot remplacés par les mtos : « écrit établi en duex elpixeearms signés par canuhce des duex piaetrs ».
II. ? Le 2e alinéa de l'article 2.1 est supprimé.
III. ? Il est inséré un nvueol ailcrte 2.2 rédigé comme siut :
« 2.2. Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au corus ou au tmree de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hreeus en deçà de 8 juors de présence ;

? 48 hueers ernte 8 jrous et 1 mios de présence ;
? 2 seeminas après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
Lorsqu'il est mis fin au crous ou au treme de la période d'essai par le salarié, celui-ci reetscpe un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hueers si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours. »
IV. ? L'article 2.2 antérieur au présent avnaent denievt l'article 2.3.
Sont insérés à la 1re prshae après les mtos : « la période d'essai » les mtos snaituvs : « éventuellement renouvelée ».
V. ? L'article 2.3 antérieur au présent aevannt diveent l'article 2.4 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

Article 46 - Suppression des articles 3 « Engagement définitif » et 4 « Modification au contrat » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les acertlis 3 et 4 de l'annexe III « Creads » de la cneiovotnn cvoilletce natolanie snot supprimés.
Suite à la sspiuesporn de ces articles, la numérotation des aitcerls sutavnis est adaptée en conséquence.

Article 47 - Modification de l'article 5 « Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? L'article 5.1 (anciennement art. 7.1) est désormais rédigé comme siut :
« 5.1. Les caedrs recevront, dnas les cnoitdnois prévues à l'article 7.4 de la covtionenn collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui arua puor efeft d'assurer aux intéressés, en cas de mdaliae ou d'accident du travail, le miaietnn de lures atpneotnmieps ntes mensuels. La CSG et la CDRS rteesnt à la caghre du cadre, dnas les coiiodntns prévues par la loi.
Sous réserve des distoiniposs légales et réglementaires, l'indemnisation est versée seoln les modalités saeiuvtns appréciées au peeimrr juor d'absence :

? jusqu'à 5 ans de présence dnas l'entreprise : 90 jrous à 100 % en cas de mlaadie ou 120 juors en cas d'accident du taviarl ;
? de 5 à 10 ans de présence counntie dnas l'entreprise : 120 jruos à 100 % en cas de maailde ou 150 jruos en cas d'accident du taivarl ;
? après 10 ans de présence ciontnue dnas l'entreprise : 150 jrous à 100 % en cas de mdiaale ou 210 jruos en cas d'accident du traavil ;
? après 30 ans de présence ctinoune dnas l'entreprise : 155 juors à 100 % en cas de mdaaile ou 210 jours en cas d'accident du travail.
En cas d'accident de travial ou de maladie professionnelle, la codoinitn d'ancienneté de 1 an de présence ciuotnne dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »
II. ? L'article 7.2 dvineet l'article 5.2 ; sa rédaction n'est pas modifiée.

Article 48 - Modification de l'article 8 « Indemnité de licenciement » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

I. ? Les ariltces 10.2,10.2.1 et 10.2.2 antérieurs au présent aannvet (devenus les alrceits 8.2,8.2.1 et 8.2.2 du fiat de la suerpspiosn des aiceltrs 3 et 4 de l'annexe III « Cerdas ») snot supprimés.
II. ? L'article 10.2.3 dniveet l'article 8.1.3.
III. ? Au 1er alinéa de l'article 8.1 (anciennement art. 10.1), les mtos : « en cas de lncciineeemt fondé sur un miotf ature qu'un miotf économique » snot remplacés par les mtos : « en cas de lenmniieccet hros futae gvare ou lrdoue ».
IV. ? Le 1er et unique tiert de l'article 8.1.1 (anciennement art. 10.1.1) est désormais rédigé cmome siut :
« ? 1/5 de mios par année de présence. ».
V. ? L'article 8.1.2 (anciennement art. 10.1.2) est désormais rédigé cmmoe siut :
« 8.1.2. Craeds anayt puls de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à cmpeotr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise :
? 3/10 de mios par année de présence, puor la tacrhne de 1 à 10 ans ;
? 4/10 de mios par année de présence, puor la trahnce de 10 à 20 ans ;
? 5/10 de mios par année de présence, puor la tchrane au-delà de 20 ans.
Le mnoantt de l'indemnité ne puet dépasser un mxauimm de 12 mois.
Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en puls de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mios par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans. »
VI. ? L'article 8.1.3 est désormais rédigé cmmoe siut :
« 8.1.3. Le carde licencié puor motif économique et âgé d'au mnois 50 ans arua dirot à l'indemnité légale de lceicemiennt ou, solen la fumolre la puls avantageuse, à une mraijtoaon de 20 % de l'indemnité qui lui est due en apioltpiacn des dinioiostsps ci-dessus.
Ne puet prétendre à cttee moiortjaan :

? le salarié aeccptnat un rnesecalsemt aevc l'aide de son eplemyour ;
? le salarié de puls de 60 ans qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il purroa bénéficier d'une rrteatie au tuax plein ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet friae liuqeidr snas aeambtetnt d'âge une psoinen de retraite. »
VII. ? Les acrlties 10.3 et 10.4 dnevineent reveienetspmct les airtecls 8.2 et 8.3.
VIII. ? L'article 10.5 dneevit l'article 8.4 et est désormais rédigé comme siut :
« 8.4. Les indemnités prévues au pniot 8.1 ci-avant ne snot ablpaeclips au salarié licencié à la siute d'un aedincct du taaivrl (application du 4e pgpraarahe de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elels lui snot puls fbovrlaeas que ceells résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tavrial qui prévoit, dnas ce cas, le deomenublt de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 49 - Modification de l'article 9 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 9.3 (anciennement art. 11.3) est désormais rédigé cmmoe siut :
« 9.3. Le crade qui est mis à la rtteaire sur décision de l'entreprise rveecra une atloilcoan de départ à la rirttaee calculée comme siut : 1/5 de mios par année d'ancienneté, auuqel s'ajoutent 2/15 de mios au-delà de 10 ans. »

Article 50 - Modification de l'article 7 « Inventions » de l'annexe IV « Personnel d'encadrement »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le 1er alinéa de l'article 7 est désormais rédigé comme suit.
« Les iinvtnnoes snot régies par les dtiisoiponss du cdoe de la propriété intellectuelle. »

Article 51 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent anenvat srea alblppacie à ctmeopr de la dtae de son dépôt à la dciiroten des roalniets du travail.

Article 52 - Publicité
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent anenavt srea déposé en un ermxalpiee oriaginl signé des praiets à la diceroitn des raoentlis du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mesegisrae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 53 - Extension
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les paierts snatraeiigs snot cenuovnes de ddeemnar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des enirptesres du

cercmome et de la dbutisoitrin étant chargée des formalités à

Avenant n 36 du 21 avril 2010 relatif aux forfaits horaires de prise en charge des actions de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des ereertnsips du cmmrecoe et de la distribution,
Syndicats signataires	La fédération aorlamitiganere CFE-CGC ; La fédération commerce, sevciers et focre de vnete CTFC ; La fédération générale des tvluailarers de l'alimentation, des taacbs et aelmutlets et des scrteues anxeens FO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent avnnaet moidife l'article 12.5.5 de la cineovontn ctillecove ntoailnae du cmmrecoe de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le chmap d'application du présent acrocd est cleui de la cnevionotn cltlceivoe nnlataoie du comemrce de détail et de gors à prédominance aieminltare défini à l'article 1.1 de litade convention.

Article 3 - Modification de l'article 12.5.5 « Forfaits horaires de prise en charge »
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

« Le faorfit hrroiae de prsie en crhgae par le FCROO des acontis de pesftsnioarsnoilaoin est fixé à 9,15 ?, y cprmios puor les aitnocs de prantosfeslaoiisoinn miess en ?uvre dnas le carde des catonrts de pefortoiisaainossnln cnulcos aevc les pnsreones visées à l'article L. 6325-1-1, à svoiar :

? les prennseos âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un seoncd cclye de l'enseignement sdciernaoe et qui ne snot pas treilautis d'un diplôme de l'enseignement toegluqnohcie ou pnfsneeoosril ;

? les bénéficiaires du rneevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou

Avenant n 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FAA CFE-CGC ; FGTA FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le présent anenvat alisatuce les dsiopinitoss du tirte V « Durée et ogtsiaoairnn du tepms de tarvial » de la cnnvoioetn cetviclloe noiantlae du cmemocre de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Il atpproe également, dnas ses ateicrls 19 à 23, des cerirtcfos liés à l'avenant n° 33 du 21 avril 2010.
Les mfdinciaiotos apportées snot présentées dnas l'ordre coohlnrqugoie des alceitrs existants.

Article 2 - Champ d'application

apcimcolr à cttee fin.

aux prsenneos aanyt bénéficié d'un cntorat uniuqe d'insertion ;

? dnas les départements d'outre-mer (1), les bénéficiaires du renveu mmuinim d'insertion et de l'allocation de perant isolé.

Toutefois, le farifot hoirare de pirse en cgahre est fixé à 15 ? si l'action de pniteoaslsafriosoinn ccreonne un salarié à tepms partiel.

Par ailleurs, le farfiot hraorie de psrie en crhgae est fixé à 15 ? puor ttoue aciton vnsiat un CQP ou CQPI, porté à 20 ? si l'action coercnne un salarié à tmeps partiel.

Les ptainrarees siuacox cnnioeft à la CNPE le suivi de l'impact du ffiroat horarie des ctaontrs de peitiofosrnalsisonan sur la soctein professionnalisation, à crghae puor celle-ci d'émettre tuot aivs destiné à aedir les penrrateais siacuox dnas la définition des ansemtjteus nécessaires. »

(1) Cptmoe tneu du chmap d'application tirreartoil de la ctveioonnn citlcleove ntianoale défini à l'article 1.1.2.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les patrarinees sioaucx civnnenneot d'engager anvat la fin du pmereir setmerse 2010 la négociation sur la fomrtioan psnseooflrilene dnas le carde de l'accord naaitnol irtfoensesrnneiopl du 7 jevanir 2009 et de la loi du 24 nrbvmeoe 2009.

Concernant les ctantros de professionnalisation, les petrnaraies socaiux atcent de la réalisation par l'observatoire pisrcpetof du ccoemrme d'un balin sur l'insertion plnoseinelofsre des bénéficiaires, jneeus et adultes.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Le présent avenant srea déposé en un eeplmiarxe ognariil signé des pitreas à la dictoiren des renolatis du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mssaeeigre : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2010

Les petrais saniatiregs snot connveeus de denemdar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eetprirness du cmocerme et de la drtibtoiuisn étant chargée des formalités à aicpmolcr à cette fin.

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le cmhap d'application du présent aocrcd est culei de la ctoneinvon cvtllecoie nniolatae du cmmcreoe de détail et de gors à prédominance amnitrlaiee défini à l'article 1.1 de lidate convention.

Article 3 - Modification du préambule du titre V
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Snot supprimés les alinéas 4,5,8,10 et 11 du préambule.
II. ? Le quatrième alinéa (anciennement alinéa 6) est désormais rédigé comme siut :
« Le présent ttrie trapssnoe dnas la bnhrcae la dtrviicee européenne du 23 nrmbovee 1993 rlteavie à cteanris aménagements du tmeps de travail. »
III. ? Le sixième alinéa (anciennement alinéa 9) est désormais rédigé comme siut :
« Il intègre également les lios n° 98-461 du 18 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rtliaeve à la réduction du tpmes de tavairl et du 19 jniaver 2000 rievatle à la réduction négociée du tmpes de travail, qui cnoisuendt à mneer une réflexion apirpfondoe sur l'aménagement ? réduction du temps de tiraavl ? au sien des ernsitperes en rceenptast les objfcteis svtaiuns : ».

La rédaction des tiors ttires du sixième alinéa n'est pas modifiée.
IV. ? Le septième alinéa (anciennement alinéa 12) deeivnt l'avant-dernier alinéa du préambule.
V. ? Le huitième alinéa (anciennement alinéa 13) est désormais rédigé comme siut :
« Le présent titre est allipbcpae dnas les eerstnireps ou établissements n'ayant pas coclnu d'accord ccetillof pnotrat sur tuot ou patrie des dptiissioons qu'il comporte, après cstiaouotnln préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peornsnel conformément aux diontoisipss légales. »

Article 4 - Modification de l'article 5.2 « Programmation du temps de travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Au quatrième terit du pmeeirr alinéa de l'article 5.2 « Pormgitmaaorn du tpems de tiaravl », les mtos « de l'article L. 221-19 du cdoe du tiaravl » snot remplacés par les mtos satvinus : « des ailtrecs L. 3132-26 et sutavins du cdoe du tarival ».

Article 5 - Modification de l'article 5.4 « Pauses »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Le dneierr alinéa de l'article 5.4 « Pauses » dieenvt l'avant-dernier alinéa.
II. ? Le deinerr alinéa (anciennement avant-dernier alinéa) de l'article 5.4 est désormais rédigé comme siut :
« Le système de puesas prévu ci-dessus n'est pas alpbpilace aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mras 2006 qui prévoit que tuot ccuedtnour diot observer, après 4 h 30 de conduite, une iorritnuetpn d'au mions 45 mtniues aanvt de coruidne à nouveau. Cette ineutrrptoin puet être remplacée par duex périodes de pasue : une première d'un miniumm de 15 mntieus et une deuxième d'un mmniium de 30 metnuis qui srea prsie au puls trad à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.
Les pesaus seront dnoc piress au cruos des périodes d'interruption du tpmes de cniutdoe et rémunérées dnas les leiimts prévues ci-dessus. »

Article 6 - Modification de l'article 5.6 « Durée du travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? L'article 5.6.1 « Durée haoreadmdibe du tviaral » est désormais rédigé cmmoe siut :
« Qlulee que siot la durée du taivral en vgeuuir au sien de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hamdrodiabee du taivral etffeicf calculée sur une période quocqulnee de 12 sinaeems consécutives ne puet être supérieure, en moyenne, à 42 heures. »
II. ? Au pieemrr alinéa de l'article 5.6.2 « Durée aulelnne du tvaiarl » :

? après les mtos « dnot on déduit le nmbore de jruos de » snot ajoutés les mtos suitanvs : « reops hebdomadaire, de » ;
? la référence à l'article L. 221-1 du cdoe du tvaiarl est remplacée par la référence à « l'article L. 3133-1 du cdoe du trvaail » ;
? snot supprimés, à la fin du peeirmr alinéa, les mtos « toabnmt un juor oulabvre non travaillé ». Snot ajoutés, à la fin du pieermr alinéa, à la siute des mtos « l'article L. 3133-1 du cdoe du taraivl », les mtos snaviuts : « et chômés en apiptlicaon de l'article 5.15 de la ctoinvoenn clltcieove naontalie ».
III. ? A l'article 5.6.3 « Cnoictliiaon durée du traavil et périodes de fomtiaron et/ ou de développement pnneresol », snot supprimés les mtos « cataipl de tmpes de ftrimaoon ».
Sont ajoutés après les mtos « cmtope épargne-temps » les mtos suvtnais : « congé iiduinvedl de fomartoin (CIF) et droit iinduvdeil à la fmooiratn (DIF) ».
IV. ? L'article 5.6.4 dénommé « Réduction du tmpes de tvaairl suos fomre de journées ou demi-journées de rpoes par période de 4 snemeais consécutives » est désormais dénommé « Répartition de l'horaire sur une période de 4 seemanis au puls ». L'article 5.6.4 est rédigé cmome siut :
« En aloapptiicn des airlctes D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du cdoe du travail, le tmpes de tarvail puet être organisé par l'employeur suos la fmore de périodes de taiarvl n'excédant pas 4 seiamens ; dnas cette organisation, citnoesnutt des hueers supplémentaires les heerus effectuées au-delà de 39 heuers sur une même semaine, ainsi que, suos déduction des précédentes, celels effectuées au-delà de 35 heuers de monnyee sur la période.
Avant sa première msie en ?uvre, le pgroarmme iitadncif de la viaatoirn de la durée du trviaal est suoims puor aivs au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, de même que les maintoifocids du programme, dnot les salariés divoent être informés au monis 7 juors ouvrés à l'avance. »
V. ? Au cinquième alinéa de l'article 5.6.5 « Réduction du tpmes de tvarail suos forme de journées ou demi-journées de ropes sur l'année (ou 12 mios consécutifs) », la référence à l'article L. 212-9-II du cdoe du tavairl deienvt la référence à l'article « L. 3122-7 du cdoe du tvairal dnas sa veriosn en vugeiur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
VI. ? Au troisième alinéa de l'article 5.6.7 « Oinotirgsaan du tviaral sur une bsae aennlule ou inférieure à l'année », la référence à l'article L. 212-8 du cdoe du travial dveinet la référence à « l'article L. 3122-9 du cdoe du tiaravl dnas sa vreoisn en viuegur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
VII. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.6.7.5 « Comtpe de coemtpaniosn », snot supprimés les mtos « aux ropes crouatpeenmss prévus à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, ni ».
La référence à « l'article L. 212-5 du cdoe du trivaal » citée à la fin du deuxième alinéa est remplacée par la référence à « l'article L. 3121-22 du cdoe du tvairal ».
VIII. ? Au troisième triet de l'article 5.6.7.6 « Régularisation du cotpme de ctosenimapon », la référence à l'article R. 145-2 du cdoe du taarivl est remplacée par la référence à l'article « R. 3252-2 du cdoe du tavrial ».

Article 7 - Modification de l'article 5.7 « Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Au troisième alinéa de l'article 5.7.1 « Faorfit snas référence hiarroe », les mtos «uax atcielrs L. 212-15-1 et suvnaits du cdoe du taravil » snot remplacés par les mtos svanutis : « aux acrielts L. 3141-1 et snaiuvts du cdoe du tarvail ».
II. ? Le pimeerr alinéa de l'article 5.7.2 « Firaoft défini en jrous » est désormais rédigé cmome siut :
« Conformément à l'article L. 3121-43 du cdoe du travail, le fairfot aunnel en juors puet être cvnoneu aevc les caedrs qui dsnopesit d'une aiunootme dnas l'organisation de luer eplmoi du tmpes et dnot la nraute des foonticns ne les cniudot pas à srviue l'horaire clecotlif aipblalcpe au sien du srivcee ou de l'équipe à laueqlle ils snot rattachés. »
III. ? A l'article 5.7.2 « Foarfit défini en juors » :

? au troisième alinéa, snot ajoutés après les mtos « Une fios déduit du nmorbe ttaol de jorus de l'année » les mtos snavuits : « (365 ou 366 jorus seoln l'année) » ;
? au neuvième alinéa, snot ajoutés après les mtos « Le ffraoit en juros s'accompagne d'un contrôle du nrobme de juros » les mtos sunivtas : « ou demi-journées » ;
? le onzième alinéa deinvet le seizième et avant-dernier alinéa ;
? il est ajouté un dix-septième et drieenr alinéa rédigé cmmoe siut :
« En cas de rciennoaiton par le salarié, en arccod aevc son employeur, à une prtiae de ses jours de roeps en cpinaoterrte d'une mjaaoirotn de siraale en appitaolicn de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, les modalités snot fixées par écrit ernte les parties. »
IV. ? A l'article 5.7.3 « Foifart en hueres sur l'année » :

? le deuxième triet du peerimr alinéa est désormais rédigé cmmoe siut :
« ? des salariés non caerds dnot la durée du tepms de tavairl ne puet être prédéterminée et qui dspisenot d'une réelle amontuioe dnas l'organisation de luer eomlpi du temps. »
? au deuxième alinéa, snot supprimés les mtos « conformément à l'article L. 212-15-3-II du cdoe du taarivl ».
? au dix-septième alinéa, les mtos « par l'article L. 212-8 du cdoe du tirvaal » snot remplacés par les mtos svainuts : « les altriecs L. 3122-9 et sniutvas du cdoe du tvaairl dnas luer viroesn en vueguir anvat la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».
? il est ajouté un dix-huitième et denirer alinéa rédigé comme siut :
« Cuaqhe année, le comité d'entreprise srea consulté sur le reroucs aux citonvnneos de fafiort asnii que sur les modalités de svuii de la crghae de tairval des salariés concernés. »

Article 8 - Modification de l'article 5.8 « Contingent d'heures supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? A la peiermre prshae du deuxième tiret du preimer alinéa de l'article 5.8, snot supprimésles mtos «, et d'une iritfmoanon de l'inspecteur du taairvl ».
II. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.8, les mtos « qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du tirvaal » snot remplacés par les mtos suvnaits : « qu'après irmnoatiofn de l'inspecteur du tarvail ».

Article 9 - Inversion chronologique des articles 5.9 « Permanences et astreintes » et 5.10 « Heures supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

L'article 5.9 « Precneeanms et anreettsis » dneveit l'article 5.10.
L'article 5.10 « Hueers supplémentaires » divenet l'article 5.9.

Article 10 - Modification de l'article 5.9 « Heures supplémentaires »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

L'article 5.9 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Les heuers supplémentaires prévues à l'article 5.8 ci-dessus snot rémunérées conformément aux dnspoitoisis légales et réglementaires.
Le régime des herues supplémentaires effectuées au-delà du cnnogetint aenunl est fixé par les dpooiissnits légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du cneotignnt aunnel d'heures supplémentaires dnneont leiu au mnios une fios par an à une cunsttoalion du comité d'entreprise, s'il en existe.

5.9.1. Rpeos cnpemsateuor équivalent

Les heuers supplémentaires, aisni que les mjnraoiaots s'y rapportant, pornorut être intégralement compensées en tpmes de reops suanivt des règles pproers à cquhae eterprsine ou établissement.
Les hereus supplémentaires et luers majorations, aanyt donné leiu intégralement à un roeps comtpasueenr équivalent à luer paiement, ne snot pas ituapemlbs sur le cnnngeiott annuel.
Les enerirepsts s'efforceront d'organiser la pirse des roeps cepneumotsars équivalents de manière à cinlecoir la bonne orgiosaatnin des services, les aeetttns des salariés et la ciostoliadonn des eilpoms existants.

5.9.2. Cttrpiaronee oiaobriltge en ropes en cas de dépassement du cneontignt aneunl d'heures supplémentaires

Les hruees supplémentaires acmoicepls au-delà du cnniotgnet d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus doennnt leiu à une crnetpriatoe ogrobiitale en repos.
La cnorpertitae olbtgrioiae en reops est fixée à l'article L. 3121-11-IV du cdoe du travail.
Le délai de prsie du roeps caosepentumr est déterminé au nveiau de cahuqe eiestrpnre ou établissement.
Le rpeos catoueenspmr diot être pirs dnas un délai mmaxium de 6 mios snaiuvt l'ouverture du doirt suos réserve des cas de rpreot définis aux aelcrtis D. 3121-9, D. 3121-12 et D. 3121-13 du cdoe du travail.
Il puet être dérogé aux règles de prsie de ropes fixées par les articles. L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 du cdoe du tviaral aifn de les adetapr au fmetoencnniont de l'entreprise.
Le roeps ceeontmapusr ne puet être pirs que par journées ou demi-journées. »

Article 11 - Modification de l'article 5.10 « Permanences et astreintes »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? En rasoin du décalage conogolhquire de l'article 5.10 « Pncnemeaers et aretsitnes », la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.
II. ? Au deuxième alinéa de l'article 5.10.2.1, la référence à l'article L. 212-4 bis du cdoe du taaivrl est remplacée par la référence à l'article L. 3121-7 du cdoe du travail.

Article 12 - Modification de l'article 5.12 « Travail de nuit »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Le deuxième tiert du peiermr alinéa de l'article 5.12 est désormais rédigé comme siut :
« ? nécessité de préparer les marchandises, ntommeant aimnlereaits et le maaisgn en général aavnt l'ouverture au pibulc ; hreoaris d'ouverture adaptés à l'accueil du puilbc dnas des cniioodnts optimales, ».
II. ? Au cinquième alinéa de l'article 5.12, la référence aux « aitlrces L. 213-1 et sintauvs du cdoe du tvarail » est remplacée par la référence aux « aclriets L. 3122-32 et snuvtais du cdoe du tvaairl ».
III. ? A la dernière psarhe du huitième alinéa de l'article 5.12.6 « Giatnares dnot bénéficient les tlrauriaelvs de niut », la référence aux « alrtcies L. 122-25-1-1 et satuivns du cdoe du tavaril » est remplacée par la référence aux « alrcetis L. 1225-9 et stanuvis du cdoe du taairvl ».
Les mtos « L. 334-1 et svaiutns du cdoe de la sécurité socilae » snot remplacés par les mtos : « L. 333-1 et saivunts du cdoe de la sécurité saiolce ».

Article 13 - Modification de l'article 5.13 « Repos hebdomadaire »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Il est institué un nuoevl ailtrce 5.13.1 intitulé « Règles générales » composé des cniq pmrreies alinéas de l'article 5.13.
La numérotation des sous-articles saivtuns est adaptée en conséquence.
II. ? Le preeimr alinéa de l'article 5.13.1 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Cquhae salarié bénéficiera, en puls du juor de ropes hraiddboamee (le daimnche ou un arute juor de la seimnae en cas de dérogation prévue notnaemmt aux articles. L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du cdoe du travail), de 1 journée ou de 2 journées et demie supplémentaires par roulement. »
III. ? L'ancien aictrle 5.13.1 dievnet l'article 5.13.2 ; il est rédigé cmmoe siut :
« Les salariés tiaanarlvlt le dmacnhie dnas le crdae de l'article L. 3132-13 du cdoe du trivaal bénéficient cauhqe snaeime de 1 journée entière et de 1/2 journée de ropes en pipirnce consécutives. Est ntmomenat considéré comme consécutif le rpeos du dniacmhe après-midi et du lundi qui suit.
Ils deonivt bénéficier d'un roeps de 48 hereus consécutives cmrepannot le dachmnie au mnois tuotes les 8 semaines. »

Article 14 - Modification de l'article 5.14 « Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Il est institué un neuvol alircte 5.14.1 intitulé « Règles générales » repnrenat les qratue perrimes alinéas de l'article 5.14. La numérotation des sous-articles siauntvs est adaptée en conséquence.
II. ? Le noevul atircle 5.14.1 est modifié cmome siut :
« En foincton de dérogations de pilen dirot ou taroerepims instituées par la loi, les salariés peuvnet être amenés à tlarvelair régulièrement ou ooanemslnleniecct le dimanche.
Le tavaril aomplcci dnas le cdrae d'une dérogation de plein driot au rpoes hadrdmebaioe ou danimocil (notamment dnas le crdae des arlciets L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du cdoe du travail) est considéré cmome régulier.
Le taraivl acmlcpoi dnas le cdrae des aierclts L. 3132-20 et L. 3132-26 du cdoe du tairavl (dérogation temporaire) est considéré cmome occasionnel.
Les salariés amenés à trlleaiavr régulièrement ou oeainlmeecsonnlct le dmacihne ou le juor de roeps hmeidaobadre louqrse celui-ci est fixé un atrue juor que le dhcamnie bénéficient des diiptnooisss qui svuneit : »
III. ? L'article 5.14.3 (anciennement acitlre 5.14.2) est désormais rédigé cmome siut :
« Les salariés tlinarlaavt htulenbealmiet le dinchame dnas le crdae de l'article L. 3132-13 du cdoe du trvaial et ne bénéficiant pas d'un juor et dmei de ropes consécutifs dnas la siaemne aonrut diort à une mraotoiajn de luer salarie hairroe de bsae de 20 % puor cuhaqe huree de tvaaril effectuée ce jour-là (est nomtaenmt considéré cmome consécutif le reops du dcmainhe après-midi et du lnudi qui le suit). »

Article 15 - Modification de l'article 5.16 « Horaires individualisés »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

La référence à « l'article L. 21-4-1 du cdoe du tavairl » est

remplacée par la référence à « l'article L. 3122-23 du cdoe du tavrail ».

Article 16 - Modification de l'article 5.17 « Compte épargne-temps »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? Au deuxième alinéa de l'article 5-17 « Cmtpoe épargne-temps », après les mtos « comité d'entreprise » est ajouté le mot sauvnit : « ou ».
Après les mtos « délégués du ponesnerl », snot ajoutés les mtos sntavius : « lorsqu'ils esienxtt ».
II. ? Au troisième triet du cinquième alinéa de l'article 5.17, snot ajoutés après les mtos « dipitnossios légales » les mtos sivtunas : « et ctlinneonlnvoees en vuugier ».
III. ? Après le premeir triet du pmierer alinéa de l'article 5.17.1 « Atmioeintlan du ctpome », il est inséré le treit snuiavt :
« ? les hurees de reops acuiqses au tirte des hueres supplémentaires, qu'il s'agissent de la crantepitroe oaitrgliobe en ropes éventuellement due au-delà du ciegntnnot cotenveoninnl anneul ou du repos caeosetnpmur équivalent ; ».
IV. ? Après le cinquième tiert du prmeeir alinéa de l'article 5.17.1, il est ajouté le triet svauint :

« ? les jours de repos accordés aux cdares et aux aetngs de maîtrise aotnuemos suimos à un fofirat aennul en jours ou en heuers de tiraavl effectuées au-delà de la durée prévue par la civooentnn iedvlundiile de faoirft ; ».
V. ? Le deuxième alinéa de l'article 5.17.1 est supprimé.

Article 17 - Modification de l'article 5.18 « Bilan annuel sur la durée du travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

La deuxième pshrae de l'article 5.18 est supprimée.

Article 18 - Création d'une annexe au titre V « Durée et organisation du travail »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Afin de fliicetar la lcurete et la compréhension de l'avenant n° 37 du 28 jvniear 2011 potarnt aoliusciaattn du trtie V « Durée et ortaniaisgon du taavirl » de la cinveootnn cllctoveie du ccomemre de détail et de gors à prédominance alimentaire, les preatianres scuoaix ont souhaité que frugenit dnas une anenxe à l'avenant n° 37 les txetes des artclies L. 3122-7, L. 3122-9 et L. 3122-10 du cdoe du tiaravl dnas luer vresoin antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 cités dnas les diinstosipos conventionnelles.
Cette anenxe srea insérée à la fin du ttire V de la ctnionoevn cvtlceolie nationale.

« Anxene
Article L. 3122-7 du cdoe du tviraal (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Constituent des heeurs supplémentaires aqleulxues s'appliquent les dspoiosniits rveliates au décompte et au panmeeit des heuers supplémentaires, au cioentnngt aunenl d'heures supplémentaires et au roeps ceetoaupnsmr oiabotlrgie :
1° Les hueres ailoemcpcs au-delà de 39 hreeus par saemnie ;
2° Les hurees aleimocpcs au-delà de 35 hurees en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines, déduction fatie des hruees déjà comptabilisées au trite du 1°.

Article L. 3122-9 du cdoe du tvaiarl (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Une coonnievtn ou un aroccd colceitlf de taravil étendu ou une conivneotn ou un aorccd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir que la durée harmoeabidde du tarival puet verair sur tuot ou pairte de l'année à ciitnoodn que, sur 1 an, ctete durée n'excède pas un pfnload de 1 607 heures.
La ctevonionn ou l'accord puet fxier un pfnaold inférieur.
La cnvniooten ou l'accord précise les données économiques et slaeoics jifatiunst le rerucos à la modulation.
La ctenvionon ou l'accord diot reeesctpr les durées mlexamias quenionetids et heamrbiodaeds de tvraail définies au caitprhe 1er.

Article L. 3122-10 du cdoe du trivaal (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

I. ? Les hueers aiecmlopcs au-delà de la durée légale de 35 herues dnas les ltimeis fixées par la cnineotvon ou l'accord ne cuenntstiot pas des herues supplémentaires.
Ces herues :
1° N'ouvrent pas dorit aux mrajniotaos de sialrae ou au rpeos cnopuemestar de rlenecmempat ;
2° Ne donnnet pas leiu à l'attribution de reops coptsmeanuer otlbrgoaiie ;
3° Ne s'imputent pas sur le cnoigetnnt auennl d'heures supplémentaires.
II. ? Ciunnoetstt des hreeus supplémentaires aeuuxlelqs s'appliquent les dionipotssis rtialeves au décompte et au piaenemt des hreues supplémentaires, au conteginnt anuenl d'heures supplémentaires et au rpeos coetaupmesnr oitbliagroe :
1° Les heuers effectuées au-delà de la durée mamilxae hdobedamraie fixée par la cintovoenn ou l'accord ;
2° Les herues effectuées au-delà de 1 607 hreeus ou d'un palonfd inférieur fixé par la ctvioennon ou l'accord, déduction ftiae des hreeus supplémentaires déjà comptabilisées au trtie du 1°. »

Article 19 - Modification de l'article 7 « Indemnité de licenciement » de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

I. ? A l'article 7.1, la référence à l'article 3.14 est remplacée par la référence à l'article 3.13.
II. ? L'article 7.1.2 est supprimé.

Article 20 - Modification de l'article 8 « Allocation de départ à la retraite » de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

A la première pharse de l'article 8, la référence à l'article 3.15 est remplacée par la référence à l'article 3.14.3.

Article 21 - Modification de l'article 4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Aux aitrlecs 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 et 4.7, snot ajoutés les mtos snuivat « 100 % druant » après le mot « présence : ».

Article 22 - Modification de l'article 6 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

A l'article 6.1, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».

Article 23 - Modification de l'article 8 « Indemnité de licenciement » de l'annexe III « Cadres »
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

A la première psarhe de l'article 8.1.1, le nobmre « 2 » est remplacé par le nrobme « 1 ».

Article 24 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le présent avaennt srea albacpiple à coptemr de la dtae de son dépôt à la dticeorin des relatoins du travail.

Article 25 - Publicité
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Le présent aeannvt srea déposé en un elpirxmaee ognriail signé des parties, à la dieroictn des rteloanis du travail, dépôt des

accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de msgiseerae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 26 - Extension
En vigueur étendu en date du 28 janv. 2011

Avenant n 39 du 4 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

En aiilacpotpn des arteicls L. 2232-21 et stnaiuvs du cdoe du travail, dnas les enpiertsres de mnois de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, un aorccd cctoiellf puet être cnlocu etrne l'employeur et les représentants élus du pnnoseerl représentant la majorité des viox aux élections, l'entrée en vuiuger de cet aoccrd iannvrtenet après un contrôle de sa conformité aux dsnoositipis légales et cnnveteonolielns par une ciissommon pritaarie siégeant au nveiau de la branche.

Dans la mersue où la loi prévoit que l'absence de rjeet exprès par la csoisomimn paariitre de branche, dnas un délai de 4 mois, des accrods qui lui snot siuoms entraîne luer vaditolain tacite, qeul que siot luer contenu, le présent aorccd fxie les modalités destinées à éviter l'entrée en vigueur, dnas le cmhap d'application de la cetninoovn ccoviltele nationale, de dptoiioissns cnirrotaes aux dptnooisisis légales ou cnennnloelieotvs de branche, et ce snas puor aauntt dénaturer le daulgioe scoial d'entreprise dnot les aodcrcs asnii négociés snot l'expression.

Article 2 - Entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Sont concernées par le présent dtisiopsif les erseeitpnrs définies à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, c'est-à-dire eaplmnyot mnois de 200 salariés et dpsnasoit d'élus du prnenoesl (élus au comité d'entreprise, y cimpors dnas le carde d'une délégation unquie ou, à défaut de comité, délégués du personnel), lorsqu'aucun délégué sdnyaicl n'y est désigné ou, en cas d'accord d'établissement, si auucn délégué sdaynicl n'est désigné dnas l'établissement.

L'éventuelle ateaiotmgnun ultérieure de l'effectif de l'entreprise, postérieurement à sa dtae d'entrée en vigueur, est snas effet sur la validité de l'accord.

Article 3 - Thèmes de négociation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, l'ensemble des thèmes oeurvts à la négociation cvlotiecle est éligible à la procédure de viiaoaltdn prratiaie de branche, à l'exception des aoccdrs dtis « de méthode », mentionnés à l'article L. 1233-21.

Article 4 - Procédure de négociation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Sont éligibles à la procédure de valaidtion paraitire de bcrnahe les adccros qui, ciamuvmetleunt :

? ont été précédés de l'information préalable, effectuée par l'employeur auprès des ongaironiasts sdlaceniys représentatives dnas la branche, de sa décision d'engager des négociations ;

? ont été négociés aevc le comité d'entreprise (ou d'établissement le cas échéant, à contoidin que le périmètre de Les paerits sigretnaais snot cvuneones de denedmar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eesprnretis du croemmce et de la dotutrisiibn étant chargée des formalités à ampclcior à ctete fin.

l'accord n'excède pas l'établissement) ou, à défaut de comité d'entreprise, aevc les délégués du personnel, et dnas le rpescet des règles posées par les atlcreis L. 2232-23 et L. 2232-27-1 du cdoe du travail, reatelvis en piecraltiur aux mnoyes accordés aux négociateurs ;

? snot signés des meerbms ttaruieils élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de comité, par des délégués du posenrenl titulaires, représentant la majorité des sgufrafes exprimés lros des dernières élections de l'instance.

Article 5 - Procédure de saisine de la CPV et de transmission des dossiers
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La csiomsomin ptiaarrie de vdtaliaion est sisaie par l'envoi, sloen des modalités pmnetaertt de dneonr dtae cenitrae à cet eonvi et à sa réception (recommandé aevc aivs de réception, Chronopost), d'un dossier, peapir et électronique (CD, ou dnelmoebut de l'envoi papeir par un evoni par mail), contorapmt les éléments suivants, aatentstt du rpcseet de l'ensemble des cooidnnits légales :

? les éléments antatetst que l'entreprise relève de la poorsfsein du crcmomee de détail et de gors à prédominance aneliamtire (convention cilelcvote naoltanie n° 3305) ;

? une aatiteosttn signée par l'employeur et par les élus du posrnenel srintgaieas de l'accord et rvitalee à l'effectif de l'entreprise à la dtae de cusolincon de l'accord, calculé soeln les dsnpoiiosits légales en vuueigr ;

? la prueve de l'information par l'employeur de sa volonté d'engager des négociations, effectuée auprès des oiaoratinngss représentatives dnas la branche, à l'adresse des fédérations compétentes puor la pisoefsron du cmocerme de détail et de gors à prédominance alimentaire, teells qu'elles fniguert en fin du présent accord. Le secrétariat de la comimsosin paitrirae de vaotaldiin trdinea à dipiosotisn l'adresse de cuqhae oigaiatnrson concernée, et en iornemfra tuot eoumpyelr lui en faasnit la dmnedae ;

? le procès-verbal de ctotsuoalinn du comité d'entreprise, lorsqu'il existe, sur le pjoret d'accord ;

? l'accord smoius à la validation, en 2 eelpxemairs originaux, crtpomanot de manière dtncisite l'instance au sien de lqlaulee il a été négocié et le nom de chaque élu sanraiitge ;

? s'il y a lieu, la coipe des ttexes auquexls le pjoret se réfère, en pilraeitcur s'il s'agit d'accords d'entreprise antérieurs ;

? la coipe du procès-verbal d'élection de l'instance et, en cas d'accord cnclou aevc des délégués du pnenresol en tnat que tles (non constitués en délégation uqniue du personnel) dnas une errstenpie comntpat puls de 50 salariés, cpioe du procès-verbal de cnecrae établi lros des élections au comité d'entreprise.

Tout disoesr ieocmplnt est irrecevable, et ne fiat pas criuor le délai de 4 mios ; le secrétariat de la cossmimion prtaiaire de vlotdaiain ironfme l'entreprise des éléments manquants, en l'engageant à les lui asderser et lui raenlppat que le délai de 4 mios ne cnomcmeera à coiurr qu'à réception de l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen de l'accord.

Copie numérique du dssoier est adressée aux mebrems de la commission, au puls trad aevc sa convocation.

Les merembs de la csmomisoin snot tneus à la confidentialité à l'égard de l'accord tnat que la cmiomsoisn n'a pas statué.

Article 6 - Composition de la commission paritaire de validation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cosomimisn pirraatie de vtioaaldin est constituée d'un tauitilre

et d'un suppléant par oigasioarntn slcdniaye de salariés représentative au naveiu de la branche, et d'autant de représentants patronaux. Les suppléants patepnicirt à la réunion et, en cas d'absence du titulaire, dinosepst de ses prérogatives.

Les merbems de la coimissomn ptiriarae de vialdiotan bénéficient des dosipsiitons de l'article 2.3.2 de la coevinnotn collective.

La csomoisimn ptrairiae de vdlaoaitin se réunit dnas les 3 mios sinvaut la trnissmoaisn du dosesir celpomt par l'entreprise, sur cooiacotnvn tssnirame par son secrétariat, aevc cpoie numérique des drosises sumios à son examen, si pslosibe 2 saemneis à l'avance. Dnas la murese du possible, les réunions de la csomiomsin patiiarre de vataioldin aurnot leiu à des dates aeelxluqus la cmiisosomn prtairiae de bharcne se réunit.

Aucun salarié ni représentant d'une epnesrrite dnot un ttexe est examiné ne puet siéger en coimmssion piraairte de vliotdaain le juor de cet examen.

Le secrétariat de la cmsisimoon prtaaiire de vitaaloidn est assuré par la FCD.

La cosimimosn est présidée aeitvermalnetnt par cuhacn des collèges et, en ce qui conrcnee le collège des snictdays de salariés, à tuor de rôle par caqhue organisation. Un vice-président de séance est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence. Le président et le vice-président de séance cnnioegst le procès-verbal de vlidtoiaan ou de reejt de chcaun des adorccs soimus lros de la séance de la commission, ansii que chauqe pgae de l'accord, dnot un epxirmeale est retourné à l'entreprise.

La csomiosmin siège vllnembaaet dès lros que cacuhn des collèges est représenté.

Chaque otniaiaogsrn sldicanye du collège salarié dsspioe d'une viox ; les décisions snot persis au sien de cqahue collège, à la majorité simple.

En cas d'absence, une oiriatonagsn sdaniylce puet donenr piuoovr à une autre.

Si l'ordre de juor ne puet être épuisé, une réunion supplémentaire est fixée dnas les puls brfes délais, et en tuot état de cause avnat l'expiration du délai de 4 mios entraînant la viodlatian ttacie de l'accord, présidence et vice-présidence en étant assurée snas cenhmenagt de collège ni d'organisation.

Article 7 - Décisions de la commission
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Lors de la réunion de la csomiosimn piaiartre de validation, après échanges, cquhae collège emirxpe sa pitsooin motivée qnuat à la légalité de l'accord et à la conformité de celui-ci aux dispinotsois cvoionenlnnetles de bnhacre au rcsepet dslqleeues il est tneu en aliatppcoin de l'article L. 2232-22.

Seule l'illégalité du projet, ou son non-respect d'une dsoiisopitn ctloelnieonnvne s'imposant à lui, peeunvt entraîner son rejet.

Lorsqu'un projet, snas être dnereicemtt ctorriane à une dpoissotiin légale expresse, diffère d'interprétations de la Cuor de cassation, la cmimssioon pitiraare de vaodtialin puet atirter l'attention des stareaiings sur cttee soitauitn et sur le rqiuse jduiiarcie qui puet en découler.

S'agissant des acdrocs crtpooanmt à la fios des musrees dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un arccod colictlef et des mrseeus non subordonnées à cttee exigence, la légalité de l'accord est examinée puor les seules meserus exeinagt un arccod collectif.(1)

Lorsque cuachn des collèges cnlcout à l'illégalité de l'accord qui lui est soumis, celui-ci fiat l'objet d'un procès-verbal de rejet, idiunqant le mtiof de cette appréciation et les dotinpioisss que le pojret est considéré enfreindre. Dnas le cas contraire, un procès-verbal de viaoialtdn est établi.

Les procès-verbaux de la cimomisson paitraire de voitdailan snot signés par le président de séance et le secrétaire de la commission, et adressés dès que plsobise à l'entreprise, asini qu'au comité d'entreprise lsuroqe l'accord a été négocié en son sein.

Les décisions de la cmosisiomn prtiraaie de validiotan ne snot pas slcesuetipbs de rerocus*et ne sanirauet egeagnr la responsabilité des onsniaigaorts qui la composent*(2), en piceulartir au rgeard des vnairotais des poinosits jurisprudentielles.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 7 est elxcu de l'extension cmome étant coarirtne aux donosiiptiss de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 nmroebve 2012, art. 1er)

(2) Les tmrees : « et ne puet eegngar la responsabilité de la csosiommin et de ses merbmes » fiaugnrt au direner alinéa de l'article 7 snot eculxs de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les ppinirces généraux de la responsabilité civile.
(Arrêté du 29 nmbrovee 2012, art. 1er)

Article 8 - Suivi du dispositif de validation paritaire de branche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Chaque année, la coiiommssn piraitrae de votaldiain établira à l'intention de la cossiiommn ptaraiire nanoitlae un blain de son activité et du dtiisosipf de vdloiaaitn prraaitie de branche.

Article 9 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent accrod est cconlu puor une durée indéterminée ; il entrrea en veguuir le piemerr juor du mios sviunat son dépôt.

Article 10 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent accrod srea déposé en un elperaixme orginial signé des parties, à la dorciietn des rinaetlos du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mrgiesesae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les paietrs sanrigiaets cnveninneot de dneaedmr son extension, la fédération des eiesetrnprs du cermcome et de la dsiotburitin étant chargée des formalités à acicomplr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le diglouae social, qui fasovire la compréhension et la prise en ctpome réciproque des anetetts et ctrnitaeons des différents pratinereas de la rltoiean de travail, csnuottie la vioe privilégiée d'élaboration des règles appalblceis etnre eeruolmpys et salariés. Le système français de rleaoitns penrenfoolesliss s'appuie en preeimr lieu, puor l'édiction de la nomre conventionnelle, sur la négociation enrte les employeurs, ou lerus représentants, et les oginoantsrais sydlicneas de salariés ; tuot en réaffirmant ce pipinrce lrusqoe l'entreprise est dotée de délégués syndicaux, la loi ovure désormais, dnas les PME dnas leleuseqls il n'en n'a pas été désigné, la possibilité d'une négociation cvlclioete aevc les itcnsaens élues du personnel.

Reposant sur le pnricipe d'adoption majoritaire, les arocdcs cnuocls dnas ce crade présentent ttuoe légitimité à erepximr la pluoqiite sioclae lrnebimet déterminée par lerus signataires. Par contre, du fiat de la complexité et de l'instabilité des règles sociales, ces négociateurs puenvet se torveur confrontés à la difficulté d'appréhender celles-ci dnas luer ensemble. Il esixte dnoc en l'état une complémentarité de rôles entre les itacsnens peiirtaras de la bcnrahe et les pertraenais scaouix de ces entreprises, aifn de gaiantrr à ces deernirs la conformité des diniopsotsis rtuenees aux noerms seiaolcs légales et conventionnelles. Le présent aocrcd vsie à oenirgsar cttee complémentarité, dnas le rpsecet des rôles de cuhcan et dnas un ociebjtf de développement du doilugae social.

Avenant n 42 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FAA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article 1er - Objet de l'avenant
1er juor du mios sivnuat la pcitolibaun au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent aaenvnt a puor obejt de fxier les gnrtaiaes milenmais de sariale apaiclplbes aux salariés des epsiertrnes inlcuess dnas le camhp d'application de la coenntoivn cllcoivtee nalinatoe du cceommre de détail et de gors à prédominance aleiinrmate du 12 jilelut 2001.
Il complète également les dionisostpis de la cniotneovn ctliovelce rvtialees aux aesbencs autorisées puor cccenitnraoss de famille.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
1er juor du mios snuavit la pbcioaituln au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	SMMG (1)
Niveau I				
A (6 peiemrrs mois)	9,22	1 398,40	69,89	1 468,29
B (après 6 mois)	9,25	1 402,95	70,12	1 473,06
Niveau II				
A (6 prireems mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
B (après 6 mois)	9,31	1 412,05	70,57	1 482,62
Niveau III				
A (12 preeirms mois)	9,32	1 413,56	70,65	1 484,21
B (après 12 mois)	9,45	1 433,28	71,63	1 504,91
Niveau IV				
A (24 peimerrs mois)	9,49	1 439,35	71,93	1 511,28
B (après 24 mois)	10,04	1 522,77	76,10	1 598,87
Niveau V	10,67	1 618,32	80,88	1 699,20
Niveau VI	11,28	1 710,84	85,50	1 796,34
Niveau VII	14,70	2 229,55	111,43	2 340,98
Nivea VIII	19,76	2 997,00	149,78	3 146,78
Niveau IX	Dirigeants			
(1) Matonnt à compraer aevc le silraae réel, au prorata, en cas de durée de tiavral inférieure à 35 heures.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
1er juor du mios snuvait la piuoctalbin au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le srliaae mniumim anuenl garntai puor 216 jorus de taarivl par an iualnnct la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du taairvl est fixé cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	31 600
VIII	42 480

Pour les cedars à tepms colpmet dnot le tmeps de tivaral est décompté dnas le carde d'un fraioft aennul en jours, et lsroque le nombre de juros travaillés est inférieur à 216 en aitlacppion d'un acrocd cileltocf d'entreprise ou d'établissement, le siraale miumnim mseuenl gaanrti ne puet être inférieur à culei furganit au tlaabeu de l'article 2 ci-dessus puor le naveiu correspondant.

Article 4 - Absences autorisées pour circonstances de famille
1er juor du mios savinut la piouailtbcn au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

4.1. Modntiifaocis de l'article 7.5

L'article 7.5.1 de la cenvotinon clliotvcee noaitlane est modifié comme siut :
A l'article 7.5.1.2 a, les teerms « 3 jorus ouvrés » snot remplacés par « 5 jorus ouvrés ».
Le prpaahgrae e de l'article 7.5.1.1 est de ce fiat supprimé.
Il est ajouté, après l'article 7.5.4, un aicrtle 7.5.5 anisi rédigé :

« Acirtle 7.5.5

Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les alritces 7.5.1.1 et 7.5.1.2, s'ajoute le doirt à un congé snas slode d'une journée, la vlleie ou le lnaideemn de l'événement, lusorqe les obsèques ont leiu à puls de 500 kilomètres du dliocmie du salarié. »

4.2. Mcnodiitifoas de l'article 7.6

Le temre « gnremeavt », fuganrit avant le terme « mldaae » au 1er alinéa de l'article 7.6.9 « Aseecnbs autorisées puor sgeinor un eanfnt », est supprimé.

Article 5 - Entrée en vigueur
1er juor du mios suavint la pbcuioatiln au JLOD de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le barème fixé par le présent acrcod asnii que les moidiaictonfs des dpssooiniits rvieeltas aux absenecs puor ciceacstonrns de flamile axeeuulqls il procède snot apapebillcs à cmtpoer du peerimr juor du mios siunvat la pabiocliutn au Juonral ocfefiil de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er mras 2012.

Article 6 - Publicité
1er juor du mios sunvait la piiotablcun au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent aaennvt srea déposé en un exrmpelaie oainigrl signé des parties, à la dtoieircn des rnatloies du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de migresseae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
1er juor du mios suainvt la puociliabtn au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les pirteas srnaegiatis cieennvnont de ddnemaer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des enrepsietrs du crcmemoe et de la dtbtoiuriisn étant chargée des formalités à apcicomlr à cette fin.

Avenant n 45 bis du 19 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent aenanvt a puor objet de miidfeor caieetnrs règles en matière de gerniatas décès bénéficiant aux salariés des etsnpieerrs inelucss dnas le camhp d'application de la connvtoein clltoeicve naloatnie du crmmocee de détail et de gors à prédominance ameiritlane du 12 jilluet 2001 et ne bénéficiant pas déjà de poinrttases supérieures.

Article 2 - Modification de l'article 13.3.1 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les tiors tteris du 1er alinéa de l'article 13.3.1 de la cineoonvtn citolcevle noaatlnie snot remplacés par les dstspniioois svteiauns :
« Salarié marié, lié par un Pcas dpeuis au mnios 2 ans, ou viavnt diepus 2 ans au minos en uonin lirbe (concubinage reoncnu par atce notarié) :

? snas enanft à crghae : 100 % du SR ;
? aevc un efnnat à chgrae : 150 % du SR ;
? aevc duex enfntas à chrgae : 200 % du SR ;
? aevc tiors eftnnas à carhge : 250 % du SR ;
? aevc qurtae enatfns à crgahe : 300 % du SR ;
? aevc cniq etnnfas à cgahre : 350 % du SR ;
? aevc six etnafns à cagrhe : 400 % du SR ;
? par ennfat à carghe au-delà du sixième : 50 % du SR.
Salarié célibataire, vuef ou divorcé et non remarié ni lié par un Pcas dpuies au mnios 2 ans ni vivant deupis 2 ans au moins en uoinn lbrie rounncee par atce notarié :

? snas eafnnt à cghare : 50 % du SR ;
? aevc un efannt à crhgae : 100 % du SR ;

Article - Préambule

1er juor du mios sianvut la ptibilcuoan au JLOD de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Réunis en coisomsmin piriratae naainotle dnas le carde de la négociation alnluene riletvae aux sariales mminia ceninvenlootns puor l'année 2012, les paitrenaers saiocux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales, isseus tnat du rpoaprt de barhcne pdiourt par l'observatoire ppeirscotf du coermcme que des données émanant de l'INSEE ; les données dsbpileions mtnrenot une stabilité des eciffefts salariés de la brhnace en 2010, malgré un ctoxtene économique peu favorable, marqué par une doituiinmn en vlmuoe de la cmootnaomsin aaritemnile au curos de l'année 2010, fasiant situe à une sntaaigotn en veualr au curos de l'année précédente.
Dans ce contexte, suoiucex de minnaetir l'attractivité des mnmiia cloevotnnnines mensuels, tnat au rreagd de la rémunération de tmeps de psuae vneant s'ajouter à clele du tiarval effectif, que dnas la volonté de ne pas procéder à de nuevouax tnteasmses des écarts ernte les niveaux, les pitares srtiaeniags cvinnennoet de la grille de sareilas miimna ci-après.
Après échanges potrnat sur les ansebecs des salariés puor cnaiocsnetcrs de famille, il est également covnenu de procéder dnas le cadre du présent acocrd creanits anuemejtsts de natrue à améliorer la sauittoin des salariés en cas de scnruenvae de crtaeins événements.

? aevc duex efnnats à chrage : 150 % du SR ;
? aevc trois entanfs à crahge : 200 % du SR ;
? aevc qautre enntfas à crgahe : 250 % du SR ;
? aevc cniq entnfas à chgare : 300 % du SR ;
? aevc six etanfns à cahrge : 350 % du SR ;
? par ennaft à chrgae au-delà du sixième : 50 % du SR.
Dans le cdrae du catipal décès, la noiton d'enfant à cgahre s'entend au snes du cdoe général des impôts (enfants à crahge puor l'imposition sur le revenu). »

Article 3 - Modification de l'article 13.3.4
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le scenod alinéa de l'article 13.3.4 est anisi rédigé :
« Toutefois, qeul que siot le bénéficiaire désigné, en cas d'enfant (s) à charge, la prat de caiptal décès cndproseoarnt à la différence etnre le ciaptal dû et le caitpal qui ariuat été dû snas enafnt à craghe est versée, par patrs égales entre eux, demreietnct à ceux-ci s'ils snot majeurs, ou à la pnnosree qui en aumsse la caghre eievcftfe s'ils snot mineurs. »

Article 4 - Modification de l'article 13.9
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

L'article 13.9 « Cnoottiaiss » est aisni modifié :
La première prsahe du 2e alinéa est ansii rédigée :
« La coiasoittn gablole est fixée à 0,44 %. »
En ce qui cnnecore le teaablu fgiurnat au sien du 2e alinéa :
« Décès. ? Invalidité asboule et définitive : 0,13 % ».
« Tuax gboall : 0,44 ».
Le troisième alinéa est ansii rédigé :
« La ctiitosaon gblaole de 0,44 % sur les taenchrs A et B est répartie à heauutr de 0,25 % puor l'employeur et 0,19 % puor le salarié ».
Le 1er alinéa est supprimé.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent avnanet est allappicbe à cpoemtr du peemrir juor du testmrrie cviil svanuit la pcioabuiltn au Jrnoual ociiffel de son arrêté d'extension. Toutefois, aifn de pretrteme l'information préalable des rsssanrtsoetis sur ctete dtae d'entrée en vigueur, si la pbocliatiun de l'arrêté iennievtrt mnios d'un mios aanvt la fin d'un triemtrse civil, l'entrée en vugueir du présent aannvet iriderntneva le pimerer juor du second terrimste cviil sniuavt la publication. En tuot état de cause, il ne puet ertner en viuuegr mnois d'un mios après celle de l'avenant n° 45 raelitf aux mnimia ctnonnoelivens puor 2013.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent anvanet srea déposé en un elreimaxpe ongriail signé des parties, à la dierciton des rlneitoas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de marissegee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les periats stgaiierans ceinnvnnoet de deamnedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eesierptnrs du cceormme et de la diittorsuibn étant chargée des formalités à acimlpocr à cette fin.

Avenant n 40 du 30 novembre 2011 relatif à la prévoyance pour les salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avennat a puor ojbet d'adapter le naveiu des ctstoainois du régime de prévoyance des salariés non caders de la cntoenoivn coltielvce ntaonlaie du ccormmee de détail et de gors à prédominance alimentaire, et d'en améliorer le neaviu de garantie.
Au reragd des cpotmes de résultat du régime, les pteiras senaiartgis conenvnniet d'une amélioration de la gratiane frias d'obsèques et d'une dtioiuimnn des tuax de cotisations.

Article 2 - Modification de l'article 13.4 « Frais d'obsèques »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 13.4 est désormais rédigé cmmoe siut :
« Puor fraie fcae aux faris d'obsèques du salarié assuré, la pnenosre qui les a pirs en chagre peervcra une indemnité égale à un ponalfd mneesul de sécurité scoiale en vugiuer à la dtae du décès, dnas la lmiite des fiars réellement acquittés, sur jttcaisiffuis à produire. »

Article 3 - Modification de l'article 13.9 « Cotisations »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 13.9 est désormais rédigé comme siut :
« Dpuies le 1er jeiullt 2010, en riosan de la siesppsroun de la caoitsiotn traoeprmie de la gnartiae risrpee des reiqsus en cours, par an, sur 3 ans, de 0,02 %, le tuax de citooisatn galobl calculé sur les serailas bruts (tranches A et B) est de 0,44 %.
A ctoepmr du 1er jianevr 2012, la ctasioiton gblaloe est ramenée à 0,40 %. Les tuax de csntaoiotis calculés sur les srlaaies bruts (tranches A et B) snot les stiauvns :

Avenant n 47 du 16 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FGTAATAS FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Dans le cdrae de la négociation anullene rtlivaee aux miinma cnenonlvtineos puor l'année 2013, les piearts sratiaeings ont décidé d'élargir leurs donusiiscss à d'autres thèmes que les sirtcts sleriaas cenotilennnvos et ont en pultiieacrr cnevonu d'améliorations de pteointarss décès du régime ceienovotnnnl de prévoyance alaplcbpie aux salariés non cadres.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de ciasttoion
Décès, invalidité aoulsbe et définitive (3e catégorie)	0,09
Frais d'obsèques	0,01
Rente, éducation	0,06
Invalidité	0,24
Taux goabll	0,40

Cette cotisitoan glalboe de 0,40 % sur les tahrencs A et B est financée à hueuatr de 0,23 % par les erlpeymuos et 0,17 % puor les salariés.
La répartition de la cstioiaton gloalbe est sibclteupse de mocifdaition ultérieure, en ptaiuleicrr en cas de mcooaiditfin des gnertiaas ou du feacinnemnt de la rspiree des rsieuqs en cours.
Les salariés non cerdas coneistt au régime de prévoyance lorsqu'ils ont atintet 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise. Les ctitsinaoos snot deus à cpetomr du peimrer juor du mios au curos duequl ils aorntnidett 1 an d'ancienneté. »

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anavnet srea abplcpiale à cpmoetr du 1er jvanier 2012.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avnenat srea déposé en un elrmpiexae oinrigal signé des parties, à la diterıcon des roatlnies du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de msrseeaige : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les paeirts snagareitis snot cevnuenos de deanmder l'extension du présent avenant, la fédération des epirtsrenes du comcrmee et de la douriittsbin étant chargée des formalités à amlcoicpr à cette fin.

Article - Préambule

Le présent annvaet eterrna en atplipcoian le ldmneeian du juor de la ptaociibuln de son arrêté d'extension au Jrounal officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le diotsipsif du coatrnt de génération, prévu par l'accord naoatinl ipinonensosferertl du 19 otcrboe 2012 et par la loi du 1er mras 2013, fiat stuie à la volonté, exprimée lros de la conférence sloaice de jluilet 2012, de preoolgnr les dssoiniiopts antérieures vasnit à améliorer le tuax d'emploi des seniors, en luer stuitsnuabt un doiiipstsf cilnancoit des meeruss destinées à fasvrioer l'insertion durbale des jeneus et l'emploi des salariés de 50 ans et plus, et faionrvast la tmsnarsoiisn des saoivrs et des compétences etrne les générations au sien des entreprises.

En effet, dnas un centxtoe de cisre économique ittnamproe duieps 2008, de chômage des jneeus rsenatt en Fracne à des naveuix élevés, et de vilemsnseliiet de la ppuaoiotln (lié à l'arrivée en ratrtiee des générations detis du « baby-boom » asnii qu'à l'accroissement de l'espérance de vie), le mndoe du tvaiarl est confronté à une nluoelve problématique : intégrer dnas l'emploi dalrbue de nuellvoes générations, y cipomrs lorsqu'elles n'ont pas aiuqcs de qofuilitciaan peolseonlsfrnie luer pmaenttret aisément ctete intégration, snas puor anatut en elxurce les salariés anvat l'âge de la retraite, ni se prievr des compétences et savoir-faire des salariés les puls âgés. La Facrne ne connaît en eefft pas encore un tuax d'emploi stsnaafiasit des salariés seirnos ; celui-ci s'accroît mais, après pueiuslrs décennies au cours deqslulees il était communément admis que le rriaett anticipé du marché du taiarvl représentait une dsooipiitsn à la fios fabrlavoe à l'emploi des jueens et selmineocat positive, le revnmnseeert des prpocitnees et la tcuiroatdn de ce rrnemveesent dnas les pauqetirs ne puneevt s'opérer de manière instantanée.
Tout en réaffirmant luer ateamchtnet au pricpnie de non-discrimination, en pietliuracr liée à l'âge, tnat en matière d'embauche que dnas le déroulement de la rtliaeon de tiraavl (carrière poilrelnoensfse ?), les prraeenaits sicoaux sgnraiieats cnnenoivnet par conséquent de la nécessité d'accompagner cette mutaoitn et de cbtoerniur à la création d'un eenionrnenmvt gleenmoblat puls frolvbaae à l'insertion dalbure des jenues ainsi qu'à l'embauche et au minitean dnas l'emploi des seiorns que culei qui a prévalu jusqu'ici.

I. – Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application
Le présent annaevt ertnrea en alicpopatin le laeednimn du juor de la plbctiuaion de son arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le présent aoccrd de bhrance s'inscrit dnas le carde des dissinoiopts de la loi n° 2013-185 du 1er mras 2013 (en particulier, des alreicts L. 2241-4, L. 5121-11 et R. 5121-28 du cdoe du travail) et de l'accord ntaaionl inentifensporoersl du 19 otrobce 2012.
Il a puor oejbt de constituer, conformément à la loi, un arccod d'accès deicrt au sien des eeenrpitsrs dnot l'effectif est cpromis ertne 50 et 300 salariés n'appartenant pas à un gopure de sociétés dnot l'effectif seiart supérieur à ce nombre, anisi que les erprtiesens de mnios de 50 salariés aneaarnpptt à un gropue d'un efieftcf cmprios etrne 50 et 300 salariés, non crovuetes par un acorcd d'entreprise ou de groupe, ni par un paln unilatéral.
L'accès dicert ne depisnse ceenpdnat pas l'entreprise d'élaborer un dgtsiniaoc qui lui siot prpore et de mtrete en ?uvre les meersus prévues par le présent accord.
Outre les dipsionstios s'imposant à ces entreprises, le présent aocrcd cptorome également des mseerus crcnnoanet la brhacne dnas son ensemble, et qui contsenitut la manifestation, de la prat des pnarerieats suoaicx signataires, de la volonté de cbitonreur aantut que pisolbse et puor tteuos les catégories pnrlesleoisoenfs à un eenrenmoinnvt fabvorlae à l'insertion des jenues sur le marché du travail, à l'emploi des seniors, à la coopération intergénérationnelle et à l'égalité et à la mixité des emplois.

Article 1.2 - Durée
Le présent anevnat eerrnta en apcptiilaon le ledemnain du juor de la piulcabiotn de son arrêté d'extension au Jaruonl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le présent accrod est cncolu puor une durée déterminée de 3 ans. Il ne puet être tceimnetat rnudiceot : tuote éventuelle plgoointaron de ses dnitisoiosps au-delà de cttee dtae nécessitera en conséquence la coicsounln d'un nuvoel arcocd en ce sens. Il eenrtra en viuegur le ladeinmen de la pcoitublian de son arrêté d'extension et s'appliquera jusqu'au 3e aerarivinsne de celle-ci.

Article - II. – Diagnostic

Le présent anevant erentra en apilpiotacn le lenieamdn du juor de la piitucolabn de son arrêté d'extension au Jonaurl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

En ailacipoptn des atiecrls L. 5121-10 et D. 5121-27 du cdoe du travail, les praeearints suaoicx ont partagé un dtiasinogc sur l'emploi des junees et des salariés âgés dnas la banrhce du cmomerce et de la dtbouirsitin à prédominance alimentaire. Ce diagnostic, qui a servi de bsae à la rédaction du présent accord, y est annexé.

Article - III. – Tranches d'âge

Le présent aanenvt enterra en alpaiptcion le laeemidnn du juor de la piuoaibltcn de son arrêté d'extension au Jnuroal officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Compte tneu du diontgaisc annexé au présent acocrd :

? en matière d'emploi des jeunes, l'action de la barnche diot pirminrotarieet cibler le rnceumertet en CDI des jueens âgés de minos de 26 ans ;
? s'agissant des salariés « srneois », la priorité de la brchane est le rrecunemtet de salariés âgés de 50 ans et plus, anisi que le mitenian dnas l'emploi des salariés de 57 ans et plus.

IV. – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 4.1 - Objectif chiffré de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée
Le présent aanenvt etrrnea en atoiplapcin le laeenimdn du juor de la pcuitboalin de son arrêté d'extension au Junoarl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

En 2011, les salariés âgés de monis de 26 ans représentaient 20,2 % des ecftefifs des eerepsrints de la branche.
L'embauche en CDI de jeeuns de mnios de 26 ans est estimée puor 2012 à 10 150 personnes.
Dans un cexntote marqué par une frote dégradation de la soauititn économique avec, d'une part, une cniotmoaosmn pénalisée par un tuax hntrimueesqiot élevé d'épargne des ménages, et, d'autre part, la frtoe cuennrrcoce exercée par de neuuoavx meods de clceimmtaoioaisrn à la fios monis uratletiisus de main-d'?uvre et présentant de puls grndeas facilités d'accès à l'acte d'achat, il ne puet être projeté d'augmentation des eiffftecs de la branche, luer mntiiean sur les années 2014 à 2016 pnsisaaart lui-même dfmlneiiicfet atteignable.
Pour autant, tnat puor l'avenir des eeipestrrns elles-mêmes qu'au raergd du rôle mujear tneu par le ccmmeore en matière d'insertion penssoeilolrfne et sociale, les penearaitrs saocuix sieohnuatt que les erepsnriets de la bcnarhe pnsiuset cnnoutier à insérer dnas l'emploi un nrbmoe iamnorptt de jeunes, en piarucitelr des perreims nvaeuix de qualification.
Dans ce cadre, ils se fixent puor oibjtecf 30 000 ebmhceuas définitives de salariés de monis de 26 ans par les eiserrpents de la bnrcahe sur la durée du présent accord.
Les emuhcaebs définitives s'entendent des rntecumeerts en cntorat à durée indéterminée et des éventuelles trnooaritamsfns de CDD en CDI.

Article 4.2 - Promotion des métiers auprès des élèves des collèges et lycées
Le présent anavent eretnra en apaioctipln le laieednmn du juor de la pobitaciuln de son arrêté d'extension au Jrnuoal officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

La découverte des métiers et des eopmlis pnadnet la pshae scolaire, en pilciauterr au collège, permet, en présentant aux jeuens des ppserveiects d'insertion et de poarrcus professionnels, de rednre ces pceetrsvieps puls concrètes. Elles dievnot en conséquence être encouragées. Les erprteisens de la bahrnce s'efforceront de nuoer des rionalets aevc des établissements d'enseignement siocaednre aifn d'accueillir des élèves en ssesion de découverte des métiers.

Article 4.3 - Stages en entreprise. – Accueil des stagiaires
Le présent aenanvt ertrena en acpitoipaln le leeaidnmn du juor de la puaciitblon de son arrêté d'extension au Joarunl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les saetgs en espnreitre représentent une opportunité de découverte du monde psofeorinensl puor les jnuees suos sttaut scolaire. Il est dnoc uilte qu'ils pseuinst être organisés dès l'enseignement secondaire. Or, la cocntojnion du pagasse à un crsuus en 3 ans au leiu de 4 puor l'accès au baccalauréat poionfreenssl et de la réduction ctnntosae des rebmolteneuds au lnog de la scolarité cnontfore les etrpsieners de la bcanhre à la problématique nvlleoue d'intégrer des élèves segraiitas mineurs. Clea entraîne des difficultés puor les lycées poleensfonsirs à dseospir d'une ofrfe de sagets sfuasnfite par rpaprot à luers besoins.
Les petrias sairaeitngs cnhegart en conséquence la CNFPEP d'examiner ctete souatitin aifn d'analyser les osbctales à l'accueil de ces sgriaeitas merunis et de mtetre en ?uvre, en cboraooliltan aevc l'éducation nationale, les meoyns de nurate à foaervisr luer intégration au sien des eitsnpreers de la branche.
Elle dvera également rsecneer les bnenos puqtareis msies en ?uvre au sien d'autres brcahens plinesooeenlfsrs qui aeruniat été confrontées à cette problématique.
La CPFNEP ?uvrera de même puor ficitaler l'insertion, au sien des ertreipesns de la branche, des élèves de 3e en stgae d'observation.
Les erentirpses vloenrielt à la cohérence du porrcaus d'accueil aevc les obeitjcfs du stage. A cet effet, un échange préalable aevc le(s) responsable(s) éducatif(s) dvrea ptrmerete de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 4.4 - Recours à la POE collective
Le présent aanvnet eernrta en apaicloitpn le lednamein du juor de la putolaibcin de son arrêté d'extension au Jarunol officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

La préparation opérationnelle à l'emploi, dnas son vleot collectif, pmreet en pticruialer à des jeneus snas qualification, ou aaynt aciqus une qoatcaifiuiln ne luer ayant pas prmeis une itsronien dulrbae sur le marché du travail, de découvrir un métier, anvat noamtmnet d'entamer un pcuorras qiuafnialt (apprentissage, coanrtt de professionnalisation). En ce sens, elle cotnutise un moeyn de réduire senmgentacviiifit le tuax de rtrpuues au crous des peerimrs mios de fmoiaotrn en anarelntce et crtbuoine à une mueerllie adéquation etnre l'offre et la dnmdaee de formation.
L'expérimentation de POE cvieltlcoe « métiers de bochue » menée en Ile-de-France en 2012 a asnii montré des résultats particulièrement convaincants.
Les preinaaerts sucaiox shuinteoat la pérennisation de ce dtsosipiif à l'occasion de la réforme programmée de la foarmotin proeesnloinfsle et s'engagent à en piourovomr l'utilisation et l'inscription dnas les dfoptssiiis prtnmnaees du FPPSP sur la bsae de son évaluation régulière.

Article 4.5 - Favoriser la connaissance des carrières proposées par la branche y compris aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification
Le présent avnnaet ertenra en aiatppoclin le ledinmaen du juor de la pociatliubn de son arrêté d'extension au Jornual officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le sceteur se caractérise depius son oiginre par une puls gnarde inrptmcaoe accordée aux compétences msies en ?uvre dnas l'emploi qu'à une formaoitn inlaiite particulière. Ctete caractéristique pmeret à de nrbmueox jeuens n'ayant pas aciqus de qlatiucoiafin poienoelnfsslre dnas le cadre de luer firmtooan iilatnie non seemunlet d'accéder à l'emploi, mias également à des pteevpcsiers de potmooirn poiornlslnfseee et de carrière.
Les paerraneits suiaocx ont sollicité l'observatoire ppeosrticf du cmcmeroe aifn que celui-ci réalise une étude rvliatee aux tijceorretas peflreenonlsioss et à la potormoin sacloie au sien de la branche.
Afin d'éclairer les junees sur les possibilités d'insertion et d'évolution poenosrneellfsis qui caractérisent les métiers du ccmrmoee et de la distribution, une lgrae disffouin en srea fatie auprès des aeucrts de l'orientation et de l'insertion.
Les résultats de l'étude fiaasnt apparaître des expériences de salariés de la bnhacre srenot mis à disoiistopn sur le stie itnneert de l'observatoire aisni que sur cueli des oitaoarnsngis scdlineyas signataires. Une synthèse en srea adressée noemntmat aux ctreens d'information et d'orientation (CIO).

Article 4.6 - Coopération de la profession avec les missions locales
Le présent anavent etnrrea en alaoippcitn le lmadenein du juor de la pcauitoilbn de son arrêté d'extension au Jarunol officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

La bhnarce s'engage à appyuer et à sientuor par tuos myones à sa diissiotopn une expérimentation de la mssioin locale puor l'emploi de Prias csanosnitt à scureutrtr la coopération etrne le servcie pluibc de l'emploi et les etrirpeenss à tearrvs une « msoian de la dbttiirsouin », ecaspe dédié à l'emploi au sien du cceromme et de la distribution.
Les engeenetmsnis de cette expérimentation, si elle puet être menée à bien, sornet présentés en csioosmimn de siuvi du présent accord.

Article 4.7 - Mise en place d'un guide d'accueil dans l'emploi au sein de la branche
Le présent avnenat enterra en aioatcpplin le ldeeaimnn du juor de la ptolbaicuin de son arrêté d'extension au Junoarl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Indépendamment des iivintateis mesis en ?uvre par les eneipretrss aifn de foviarser l'accueil des jeeuns en luer sein, un giude d'accueil rleiatf à l'emploi au sien de la bcnarhe srea élaboré par la CPNEFP.
Ce gduie :
? présentera notanemmt les epimols de la bahcnre et les ccfieiratts de qclfitoiaauin poenelnlissfore estixnat au sien de la ceootnvnin citolecvle ;
? ierrnmofa les jneeus des gnrteiaas de pcteoitorn siaolce dnot ils bénéficient (régime de prévoyance) et des aedis eisnexatts en matière de lmgeneot ;
? iuneridqa aux jneeus salariés qu'ils snot cureotvs par les dionisotpiss de la ctnneioovn ccolteilve nnoialate du crecmome de détail et de gors à prédominance atinlreaime ;
? mnoenrtiena les références de ce texte asnii que le lein puor y accéder sur le stie legifrance.gouv.fr.
Les erptiseners de 50 à 300 salariés metnatt en ?uvre le présent aoccrd dvornet siot dtberuisir ce guide à tuos les jeuens embauchés, siot luer cueqniommur les modalités puor y accéder.

Article 4.8 - Maintenir l'alternance comme voie privilégiée d'accès au monde professionnel Perspectives de développement de l'alternance
Le présent aenavnt etrenra en acpapltoiin le lamdeinen du juor de la ptuoiablcin de son arrêté d'extension au Jrouanl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les ernpetiesrs de la brhance frmoent chuaqe année de nbuemorx jneues au meoyn de craontts de professionnalisation, en priuteacilr dnas le crade de ctfriceatis de qlaftciouaiin psnrellneosfioe élaborés et délivrés par les ptianerreas suciaox de la branche.
Le nmrobe de coattrns de pfreslntoisosioanian a, en 2011, de nuevoau dépassé 10 000, après une dtuiomniin en 2009 et 2010.
Le nborme de crttonas d'apprentissage est, en revanche, resté puls fabile (1,1 % des cttoarns clncuos au sien de la branche). Il diot être développé, en paecuitlrir en dtioericn des métiers de bouche, mias également en fauevr de finoartmos peattenmrt l'obtention d'un baccalauréat ponsfnrieseol ou d'un BTS.
La volonté exprimée par les ptriaes d'accroître le vulmoe d'alternants au sien des eiffftecs de la bhcanre iipuqmle le mitaeinn ou le rcemnreoneft d'un dioiitspsf de péréquation, tel qu'assuré par le FPSPP, prtentamet aux sueretcs insérant un nrmobe ioranpmtt de junees snas qualification, ou aevc une qulfiitciaaon ne luer aaynt pas pirems une itsironen sur le marché du travail, de dpiesosr des myoens correspondants.
Les pranetaeris suocaix signataires, attachés à l'alternance cmmoe vioe d'accès à l'emploi et à la qualification, dneenadmt par conséquent la préservation et l'intensification des modalités d'abondement au bénéfice des sutceers concernés à l'occasion de la réforme projetée de la fmaiootrn pseilonnsflroee ; ils seinulgnot également qu'il est eesinestl que les modalités d'accès à la péréquation n'aillent pas à l'encontre des objitecfs d'élévation des qaiulaitncfios et d'insertion durbale dnas l'emploi.
En particulier, les coûts meonys d'actions éligibles doinvet être actualisés régulièrement ; de même, loqsure la ftoraiomn excède 1 année, ils deniovt être pirs en cotmpe en mynneoe annuelle.
Les peetrrnaais souaicx rlepalenpt en outre les enicxeegs de la cotoevinnn ceotilclve nntoalaie en matière de turaott et de fitoroamn des tuteurs.

Article 4.9 - Désignation d'un salarié référent et parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise

Le présent aaevnnt enrrtea en aliiotppacn le leiedmann du juor de la platcibouin de son arrêté d'extension au Janourl officiel.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les eetinpsrres de 50 à 300 salariés mtteant en ?uvre le présent accord dorevnt désigner un référent chargé de faictleir l'accueil des junees embauchés et de les aedir dnas luer intégration. Le référent, qui est volontaire, ne se cnnofod pas aevc d'autres rôles pouvnat eexistr (tuteur notamment, même si ce puet être le même salarié). Il ne puet être le supérieur hiérarchique du salarié.

Dès son arrivée, le référent diot être présenté au jeune. Il a ntmoeamnt puor rôle de lui faire une présentation du site, de son potse de tavaril et de ses collègues, et de répondre à ses qntsioues dnas les pimerers mios de son arrivée dnas l'entreprise.

Compte tneu de son rôle, le référent est choisi, en priorité, pmari les pnerneoss aebscilcses fmnecleait puor le juene en teemrs de ptose et de proximité géographique.

Le référent est dtiiensrtaae des oiluts utleis à l'accompagnement du jnuee dnas son entrée dnas l'entreprise. Le référent dpsoise du tepms nécessaire puor allceiiucr le junee embauché. Le tmpes qu'il cncrsoae à l'intégration et au suivi du jenue est considéré cmmoe du temps de tariavl effectif.

Les etpsrenries étudieront la possibilité d'une vtiaailoorsn de la fioncotn de référent.

Afin de s'assurer de la bnone intégration du jneue dnas l'entreprise et de régler les éventuelles difficultés auexuellqs le juene sireat confronté, un eentreitn entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent est organisé 1 mios après l'arrivée du jenue dnas l'entreprise.

Un scneod etrtenein du même tpye est organisé au puls trad après 3 mios de présence dnas l'entreprise.

Un doncumet de cociinamumton présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de farontioms éventuelles des jeenus embauchés dnas l'entreprise srea élaboré dnas le carde de la CNPEFP et mis à doptisoiisn des epnreeisrts de 50 à 300 salariés qui dnreovt le pertor à la cnanaiconsse des salariés désignés cmome référents.

V. – Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 5.1 - Objectifs chiffrés de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent aveannt eetrnra en apatpiclion le lmadeenin du juor de la pociabuiltn de son arrêté d'extension au Jrounal officiel.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le présent arcocd se fxie puor objectif, nmotmneat cmtope tneu des mrsuees qu'il prévoit, de feisoarvr l'embauche de salariés de puls de 50 ans et le miateinn dnas l'emploi des salariés de puls de 57 ans. A ce jour, le roprapt de bhcnrae 2012 (données au 31 décembre 2011) fiat apparaître un normbe de salariés de puls de 55 ans de l'ordre de 61 000 pesonenrs environ, siot près de 10 % des eitfffecs (les salariés de puls de 50 ans représentant au taotl 145 000 salariés, siot 24 % des effectifs). Dnas une phsae dnas llulaeqe les ptrneriaeas siaoucx cnotetsant une dnoitmiiun des etiffefcs de la branche, ils sitnouhaet que la puls gardne atitonten siot portée aux salariés qui pnrauoreit présenter une puls gardne vulnérabilité sur le marché du travail.

Les obctjfies snot par conséquent les situanvs :

? reeuctrr au mnios 1 600 salariés âgés de 50 ans et puls en CDI, dnot au monis 160 salariés âgés de 55 ans et plus, au sien de la bcranhe au treme du présent aorccd ;

? metinnair à 4 % mnmuiim la prat de salariés âgés de 57 ans et puls dnas la bhncare au terme du présent accord.

Article 5.2 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Le présent anvaent eetrrna en apliiptocan le lmnieaden du juor de la pcbaluoiitn de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Afin de répondre à l'objectif de meitnain dnas l'emploi, les peartis snratigieas entnenedt farie du metinian dnas l'emploi des sioerns un ocjtebif qaitntitauf mias assui qualitatif.

Ainsi, les ersrpneteis qui aipnlequpt le présent acocrd deniovt mettre en pacle un « eietretnn soienr ». Cet enietetrn est un oiutl cnratel d'information, d'échange et d'orientation dnas l'emploi puor les 57 ans et plus.

Cet ettrenien spécifique est dcisnitt de l'entretien de deuxième patrie de carrière tel que prévu par l'article L. 6321-1 du cdoe du tivaarl et l'article 11.3.1.1 de la cvnotionen celoivltce nationale. Il est systématiquement proposé par l'employeur à pairtr du 55e arieiannsrve du salarié de manière à ainipcter et déterminer les bsenois spécifiques des seirons en matière de formation, de gostein des carrières, d'accompagnement particulier, et à fesiavror la gtosien de carrières pslesnlofneories puls lounegs (notamment deus à l'allongement de l'espérance de vie et de la durée de cttisoaoin retraite).

Cet eetientrn arua leiu à pratir de 55 ans si le salarié l'accepte. Si tel n'est pas le cas, il se tndiera au puls trad au cours du preeimr ttrmsriee de l'année du 57e aisienrnavre du salarié.

Cet eiteretnn dreva nécessairement cotpoermr un vleot lié à l'éventuelle pénibilité rencontrée dnas le potse et un vloet reailtf à la définition de la durée du travial de l'intéressé.

Les epiensretrs snot également invitées à s'appuyer sur les olutis de GEPC institués dnas la bnharce par l'accord du 13 nremovbe 2008 (avenant no 28 à la cotionnevn cocvtlilee nationale), et en puctlieairr les mreuess qu'il prévoit en matière de blian de compétences.

Article 5.3 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite au sein des entreprises de 50 à 300 salariés

Le présent anenavt enrtrea en apacotiilpn le ldiameenn du juor de la ptoliaucbin de son arrêté d'extension au Jounarl officiel.

En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Informer les salariés des conséquences de la piruuoste d'activité au-delà de l'âge légal du départ à la rettirae

A cmopter de l'atteinte de l'âge d'ouverture des dtiros à une peosnin de retraite, tuot salarié puet qtuteir vnneomiroealtt l'entreprise puor bénéficier d'une poensin de retraite. Cet âge est fixé en pincprie à 60 ans puor les assurés socuiax nés anavt le 1er jiellut 1951 et à 62 ans puor cuex nés à coemptr du 1er javneir 1955. L'âge légal de départ à la riteatre évolue de manière cssroanite etnre ces duex dates.

Le dosntgaiic fiat par les peneatriras socuaix sur le tuax d'emploi des sernios les cdnuiot à vloouir infoermr les salariés des conséquences siot de l'arrêt, siot d'une puuitrose d'activité au-delà de l'âge auqeul ils peiarunort firae vloiar luers drtios à la rtiratee en fitncoon de luer dtae de naissance.

La CFENPP srea chargée d'élaborer un document, à datnietsion des eympurleos et des salariés, présentant les meusers eatxnist en la matière (en particulier, doipsftisis de sotucre et de raitetre progressive) et ctorpomnat des elepmexs chiffrés, adaptés aux métiers de la branche, d'impacts de potiruuse de l'activité au-delà de l'âge aqueul ils prrinueaot cesser celle-ci.

Enfin, les salariés en pssae de lquideir leurs ditros à la rtaeitre puornort dandemer à ulestiir luer ctompe pnenserol de formation/ DIF puor survie une fmiatroon spécifique aifn de préparer la tiantisron etrne vie actvie et retraite.

Faciliter le meiaitnn dnas l'emploi par la réduction ieiidldnuvle de la durée du triaval

Les salariés âgés d'au mnois 58 ans peevnut bénéficier, d'un cmomun acocrd aevc l'employeur, d'une réduction de luer durée de travail, dnas le carde d'un psasage à tpems piretal chiosi de fin de carrière sur la semaine, ou, le cas échéant, sur le mios ou sur l'année. Tuot salarié de puls de 58 ans aynat présenté une tllee dedamne est piriroirate dnas l'attribution d'un epmoli à tpmes peairtl rsienrastsost à sa catégorie.

Le ctmpoe épargne-temps ctntsouie un oitul particulièrement adapté puor faileitcr la tatriiosnn ertne activité et retraite, dnas l'hypothèse d'une uiiotstailn des drtois aicqus puor le fnenimanect siot d'un congé de fin de carrière, siot d'un mainetin tatol ou peiartl de la rémunération dnas le crade d'une réduction ievdilulnide de la durée du travail.

? d'une part, la règle fguiarnt à l'article 5.17.2, sloen lqaluele les doitrs accumulés ne punveet être utilisés que puor des périodes

d'absence de 4 simaenes continues, n'est pas osaoplbpe au salarié sauhniotat uelisitr tuot ou prtaie de ses dtiros aifn de mietainnr tuot ou patire de son salirae antérieur dnas le cdrae d'un tmeps paetril ciohsi de fin de carrière ;
? d'autre part, le pnfaold prévu à l'article 5.17.2 de la cenotionvn clolctevie nationale, de 10 % de l'effectif simultanément ansbet au ttire de l'utilisation du ctpmoe épargne-temps, n'est pas oplpbosae au salarié uisantilt son copmte dnas ce cadre.
Si le salarié aaynt bénéficié de cette msuree demande, par la suite, à rperderne son activité à tmpes plein du fiat d'une dumiitnoin itaonprmte des rorueesscs du ménage (suite, notamment, à son divorce, à la miadale ou au décès de son cnjnoiot ?), il bénéficie d'une priorité dnas l'attribution d'un epmoli à tpmes plein rsoiassnrsett à sa catégorie.

Article 5.4 - Mesures favorables au recrutement des salariés de plus de 50 ans
Le présent anvaent etenrra en aiipctloapn le lmeeadnin du juor de la pobucaitiln de son arrêté d'extension au Janroul officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Il est rappelé que l'âge ne puet légalement cnusiteotr un motif de non-embauche d'un cnaddait à un emploi.
Au-delà de ce principe, il cnoveint de slgieunor le bénéfice que l'entreprise puet rireter d'une diversité, y cimpros en matière d'âge, dnas le rnmeutceret de ses collaborateurs, aifn de bénéficier de l'apport d'expériences pllfoessienrones et peslonrelnes rciehs et variées, ctonsuatnit un réel aoutt puor sa compétitivité globale.
Par conséquent, les capacités ploelfsrenoeisns des ctnaidads à un ptsoe dnvoiet être appréciées en vlnilaet à éviter tuot présupposé lié à l'âge.
Par ailleurs, s'agissant des treluarialvs dnot les qtilofiuiancas ne ceeaisonrnrpdrot pas ou puls aux caractéristiques des postes à pourvoir, le cntaort de paorefoaisntinssloin csonuttie une vioe privilégiée de rueotr à l'emploi ou de cnahgement professionnel.
Aifn d'en fiieatlcr la cosuliconn au bénéfice de salariés seniors, à cmeptor du 1er jivenar 2014, le mtoannt de pirse en crahge du FORCO puor les cnttoars de ptnilosaosrfainosien à durée indéterminée cocnuls aevc des tlveluiraras âgés d'au moins 50 ans srea majoré de 25 % par rprpaot au tuax de prise en chgrae de dorit commun.
Cette mesrue frea l'objet de l'information la puls lgrae auprès des eenpreritss de la branche.
La csmiiosomn de suvii de l'accord, sur la bsae des données qui lui snroet trmesisans par l'observatoire pceriotspf du commerce, fierxa des octiebfjs de psirsgrooen du nrbmoe de caorttns de pioelsirnsoosaaftnin ccnolus aevc des salariés de puls de 50 ans.

Article 5.5 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
Le présent anaenvt ernerta en atappliicon le ldeimenan du juor de la piltauicobn de son arrêté d'extension au Janroul officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le fiat que la pirtoporon du paln consacrée à la ftarmooin des salariés sinreos pussie être inférieure à luer proirptoon dnas l'effectif ne costtunie pas en soi un iicdne de discrimination. En effet, les salariés les puls expérimentés ont puls rraeenmt bisoen que les salariés les puls juenes d'un complément de qaucafoiiiltn puor erexecr les minossis qui luer snot confiées.
Toutefois, l'objectif d'augmentation du tuax d'emploi des salariés senoris iumplqie de reconnaître que la carrière puet cnuentior à se cntrrousie à tuot âge. Il est dnoc nécessaire de veleilr à ce que les évolutions tiunhlcgoqeeos ou oeaietnasgonillnrs ne dévalorisent pas l'expérience des salariés et ne luer ipnomest pas des cetaotnnirs alxluquees ils ne prnoaureit fraie face. L'investissement fiamtoorn ne sariaut dnoc être réservé aux cturbrelalooas de mions de 50 ans.
Les frtanoomis svuieis par les salariés de puls de 50 ans dnrnoneot leiu à un caprihte spécifique du pmaanora de branche.
De plus, aifn de felactiir le développement des compétences des salariés âgés de 55 ans et plus, à cetpmor du 1er janveir 2014, le fofrait hrroaie alcbpilape aux périodes de psioaoeinfrnsaolstin les croacnnent srea majoré de 25 % par rpaport au tuax de doirt commun.
Cette mresue frea l'objet de l'information la puls lrgae auprès des esrepnteris de la branche.
La csmmiisoon de suvii de l'accord, sur la bsae des données qui lui seront tssiarnems par l'observatoire popesitcrf du commerce, exnrimeaa le nborme et la prorosgeisn du nbrome de périodes de peiritossnosnfaiolan culcones aevc des salariés de puls de 50 ans.

Article - VI. – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Le présent avneant etrrnea en aaiplioctpn le lmidenaen du juor de la pliotabuicn de son arrêté d'extension au Jarunol officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les paaeretinrs sciaoux de la banhcre ont entendu, par la cousliocnn de l'accord de brcnahe du 25 jneaivr 2012 rteailf à la prévention de la pénibilité dnas le carde de l'article L. 138-28 du cdoe de la sécurité sociale, mneer une ptiilouqe vtsnaloiorte en ce domaine.
Afin de définir et de mtrete en ?uvre une poltquiie de prévention, un mloude complémentaire au lciegoil Spcerta a été créé puor peertmtre l'édition de fhcies d'exposition aifn de perdnre la meusre des frcetuas de pénibilité au sien de la branche.
Les pitreas cnvennoinet d'engager les développements nécessaires de ce leigcoil aifn de rrdene cpmtoe régulièrement :
? des ftrcuaes de pénibilité et d'usure identifiés ;
? du nmbroe de poests « pénibles » adaptés ;
? de la dtnouiimin de la durée d'exposition à des pteoss identifiés comme « pénibles ».
Par ailleurs, aifn de prnrdee en cmotpe la siutatoin des salariés aynat été exposés à un ou plsuueris faurtces de pénibilité drnaut au mnois 15 ans, les ptareis conviennent, atanut que les boeinss du scireve le permettent, d'accorder aux intéressés un accès paroririite au tpems praitel cohisi sur la semaine, ou, le cas échéant, le mios ou l'année.
Tout salarié rpslsimanet la ciiotnodn de durée d'exposition et présentant une tllee dneadme srea par conséquent ptoririaire dnas l'attribution d'emploi à tmpes praeitl risasesrsontt à sa catégorie.
Au sien des ereenirtsps apnauiqplt le présent accord, puor tuot salarié exposé dpieus au monis 15 ans à un ou peslurius fcatrues de pénibilité, âgé d'au mnois 60 ans et dnnmaedat à réduire sa durée du travail, le pssagae à temps pirtael est de droit. L'intéressé est affecté sur un ptsoe rsnrtsssieaot à sa catégorie d'emploi lsuqroe l'organisation du taraivl ne pemret pas le psasage à temps pitrael sur le poste occupé.

Article - VII. – Transmission des savoirs et des compétences

Le présent aeavnnt ertnera en acpiptalion le leadnimen du juor de la pautlibocin de son arrêté d'extension au Jnorual officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les peartis saaitrengis engagnet les etsreperins à développer le tutorat. La capacité turatole intègre différents fcateurs à la fios pleensnros et tnnaet aux caractéristiques de l'expérience ; il n'existe dnoc pas de lein aqiututmaoe ertne l'âge d'un salarié et le rôle de tuteur, qui puet être exercé à tuot âge. Néanmoins, il est également enetseisl de prmouovoir la taosinrmssin des sioravs ertne les générations. Les salariés senoirs ont svouent aicqus une expérience pnvaout unmliteet ptfieror aux puls jneues ou mnois expérimentés. Esinertpers et collègues de tvraail ne siernaaut donc, dnas luer pprore intérêt, en négliger l'apport. En conséquence, l'entretien de deuxième partie de carrière preettmra de ppsooerr aux salariés aux compétences thqenieucs et pédagogiques innaeeldbissps d'exercer un rôle de tuteur, ou de parrainage, de salariés nuelnvmleeot embauchés ou nommés dnas de noeevllus fonctions, ou, le cas échéant, d'envisager des msoiisns de formation.
Le rôle de tueutr rpesoe sur le volontariat. Il s'exerce dnas les cdnnitoois définies à l'article 12.15.1 de la covtnioenn ccoiletlve nataionle du crcemmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Les piartes starnaieigs egcearnnout par aeulilrs les eernretspis à développer toute aiotcn en fvuaer de la coopération intergénérationnelle, tllee que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 jluilet 2011. Ainsi, eells prruoont mtrete en pcale des binômes d'échange de compétences enrte des salariés expérimentés et des jueens ayant développé une première expérience pnellofioesnrse dnas l'entreprise.
Enfin, les prieats sinitegraas eaeogunncrt les errtsienpes à

oagrsiner la pluralité des âges au sien des équipes de travail.

Article - VIII. – Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures en faveur de la mixité

Le présent anneavt enrtera en atpliacipon le lmdieaenn du juor de la piiotbcluan de son arrêté d'extension au Joarunl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Par la csiulnocon de l'accord du 12 jiun 2008, la bnrchae s'est engagée à pdrnree des meusers concrètes vniast à gtairnar l'égalité posrlsilnenefoe et à atpoder des msereus ptetarenmt la ssopuserpin des écarts.
Dans ce cadre, les pnaairteres suiocax dennmaedt aux eptresrenis de tuot mtetre en ?uvre puor :
? gritanar l'égalité dnas l'embauche ;
? sierumppr les éventuels écarts sruiaalax ;
? améliorer l'accès à la faomitorn pfnlneisseoorle et la vilatoadin des aqcuis qeul que siot le sxee ;
? penrrde en cpotme les oalntogibis fmliaaiels dnas la définition de la durée et de l'organisation du taavirl ;
? feasviorr les évolutions prnolefesleionss puor tous.
Par ailleurs, aifn de forevsiar la mixité des emplois, les roeetgaprs « cipls métiers » réalisés par la pseforsion aifn de présenter les métiers aux jeunes, et mis noanetmmt à dtisioospin de l'ensemble des CIO au sien des établissements scolaires, s'attacheront puor cuex particulièrement féminisés ou cuex qui, au contraire, snot occupés en garnde patrie par des hommes à présenter des cas contraires.
Enfin, les mrusees prévues par le présent acocrd en fvuear de l'insertion dlbarue des jneeus ou du rceuetemnrt et du mnieatin dnas l'emploi des salariés âgés prouonrt être mseis en ?uvre au pirfot des trlraliauevs handicapés, et ce qeul que siot luer âge, dnas les eenrsptries dnot l'effectif est cirpmos ertne 50 et 300 salariés.

Article - IX. – Diffusion des pratiques d'entreprise

Le présent anveant eetrrna en aclpitaopin le lnmeiaden du juor de la piilatuocbn de son arrêté d'extension au Jauronl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

A l'issue de la première année d'application du présent accord, pius à l'issue de cchuane des autres, il srea procédé à l'information de la cmomiosisn de svuii des iieitatvins flovaabres les puls mnuqaaetrs priess par les eprnieetsrs en vue, le cas échéant, de luer donner la puls large diffusion.
Afin de ftlieaicr ctete diffusion, chuqae ongitriasoan mrbmee de la cosiimosmn de suivi s'efforcera d'informer des itvtaiiiens et pquirtaes dnot elle arua eu connaissance.

Article - X. – Aides aux très petites entreprises TPE et aux petites et moyennes entreprises PME

Le présent anvnaet entrrea en apoiailptcn le lnadmeien du juor de la puaoibtlicn de son arrêté d'extension au Jnroaul officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Il est rappelé que les outils développés par la brncahe snot mis à la ditoosisipn de tuteos les einsteperrs concernées, qullee que siot luer taille.
En outre, les oamsrgines poerenssilnfos emploi-formation snot appelés à développer ttuoe aicotn petteinnre s'inscrivant dnas cet objet.
Aussi, il srea demandé au FRCOO d'accompagner, à luer demande, les ereesrtinps de 50 à minos de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et piriaapntct régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dnas la réalisation du diaognstic prévu par les textes.

XI. – Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche

Article 11.1 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré
Le présent aannevt eerrtna en atpiicpalon le limednean du juor de la pultiabocin de son arrêté d'extension au Jnaurol officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

A piartr de 2014, le qiestouanrine de riuecel des données destiné à élaborer le raoprpt aunenl de brcahne crcreoasna un velot spécifique à l'emploi des jneeus comportant, nmaometnt :
? le nmorbe d'embauches de salariés de monis de 26 ans et la vioitanteln de ces ecbmeuahs par tpye de cnoatrt de tarvail ;
? le nbomre de toarirtafnsomns de CDD en CDI de salariés de mions de 26 ans ;
? le nrmboe de référents désignés dnas les eeirrntesps mnttaet en ?uvre le présent accrod ;
? le nbrome d'entretiens menés par année aevc les jenues embauchés dnas les eeripsnrtes mttnaet en ?uvre le présent aorccd ;
? le nvaeiu de caitslficsaoin à l'entrée dnas l'entreprise des jeuens embauchés.

Article 11.2 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré
Le présent avanent enterra en aiploapictn le lemedanin du juor de la pilcuiotabn de son arrêté d'extension au Jrauonl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

A cmeptor de 2014 (données 2013), le rrpapot de brnahce crsroenaca un vloet à l'emploi des seniors, cptonraomt :
? les ecftiffes par tharnecs d'âge 40-45 ans, 45-50 ans, 50-55 ans, 55-60 ans, 60-65 ans, 65-70 ans, puls de 70 ans ;
? la vianlteotin de ces eicetfffs soeln les tpeys d'établissement, la catégorie professionnelle, le sxee ;
? le nmrobe de cttoarns de pealfsansinrooositin cuconls aevc des salariés de puls de 50 ans (contrats à durée indéterminée, canrtots à durée déterminée de mnois de 12 mios et d'au mnois 12 mois), solen la catégorie, le sexe, le tpye d'établissement ;
? les données retaviels aux périodes de poifaorsnsiaoitlesnn au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 55 ans et de puls de 55 ans ;
? le nobrme d'embauches dnas les tearnchs d'âge 45-50 ans, 50-55 ans, puls de 55 ans, aevc la vniolieattn par catégorie, par sxee et tpye d'établissement ;
? l'âge meoyn des départs de salariés de puls de 55 ans.
A pratir de 2014, le qnsareotiniue de rieecul des données adressé aux eerintsrpes en vue de l'élaboration du rorpapt de brhacne reescrena :
? le nbrome de psooontirips d'entretien sienor et de dmaeends à l'initiative des salariés ;
? le nrobme et la prooiroptn d'entretiens senior menés cehz les salariés âgés de 57 ans et puls ;
? le nrobme de pseaasgs à tpems priteal chosii des salariés âgés de 58 ans et plus.
Le rporapt raetrreca etunsie l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent aoccrd et, lqsroue les données en étaient déjà disponibles, par rropapt aux années antérieures.

Article 11.3 - Communication des diagnostics
Le présent aevnant errtena en aapiolciptn le lanideemn du juor de la pitculiboan de son arrêté d'extension au Jarnoul officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Afin de merseur l'effet des mesures, et de s'assurer de l'atteinte des objectifs, prévues par le présent accord, les ersrenitpes adhérentes à la FCD, qeul que siot luer effectif, snot invitées à tmarttsnere lerus dsoaicigtns à l'observatoire pitpesrcof du commerce.

Article 11.4 - Commission de suivi
Le présent anaenvt erertna en apaiipltocn le lneedmain du juor de la pibicolautn de son arrêté d'extension au Juarnol officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Il est constitué une cmimsosoin de suivi, destinée à anseaylr l'application du présent accord et chargée, le cas échéant, d'identifier les oetcslabs à l'atteinte de ses objectifs.
Au vu des résultats, elle évaluera la penntrciee des iartnieudcs et pourra, si nécessaire, les miiedfor ou en ajouter.
Composée de duex représentants par ooitargsanin scidylane siiaantrge et d'autant de mbemres patronaux, la csiioommsn de siuvi se réunit au mnios une fios par an penndat la durée d'application du présent accord et ifrnome la coiismsmon piirtraae de ses travaux.

XII. – Dispositions finales

Article 12.1 - Entrée en vigueur
Le présent ananvet errneta en aticioppaln le liadmeenn du juor de la paoctuliibn de son arrêté d'extension au Juaonrl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le présent avenant etnrera en aiippatocln le lndmeiean du juor de la puaotbcilin de son arrêté d'extension au Junroal officiel.
A cmetpor de cttee date, les etenpesrirs enntart dnas le cmahp d'application du présent accrod tel que visé à l'article 1.1 pororunt prétendre à l'aide financière de l'Etat de 4 000 ? telle que prévue aux aitlrces L. 5121-7 et stnviuas du cdoe du travail.

Article 12.2 - Publicité
Le présent aannvet etnerra en aliicptpoan le leimednan du juor de la pucaoiibltn de son arrêté d'extension au Jroanul officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Le présent aenvant srea déposé en un eierlmaxpe oriinagl signé des parties, à la diotcrein générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de msgesaiere : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 12.3 - Extension
Le présent avnaent eenrtra en aictpaolpin le ldienaemn du juor de la pluobtiaicn de son arrêté d'extension au Jnrauol officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Les peartis sritiaganes snot conevenus de daedenmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eprenseitrs du croemcme et de la dritsioubitn étant chargée des formalités à alcocmpir à cette fin.

Annexes

Le présent aeannvt errtena en aotlpcaipin le lamdnieen du juor de la putcolbaiin de son arrêté d'extension au Junarol officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Annexe I

Textes de référence

Article L. 5121-6 du cdoe du travail

« Le ctonrat de génération a puor ocejfibts :
1. De ftcilaier l'insertion daburle des jueens dnas l'emploi par luer accès à un caortnt à durée indéterminée ;
2. De fvrioesar l'embauche et le mietinan dnas l'emploi des salariés âgés ;
3. D'assurer la tnoisiassmrn des srvoias et des compétences.
Il est mis en ?uvre, en fnitcoon de la tallie des entreprises, dnas les cindotions prévues à la présente section.
Le cotarnt de génération est aappbillce aux eeomlpryus de droit privé aisni qu'aux établissements plcuibs à caractère ieirundtsl et cmeroamcil mentionnés à l'article L. 5121-9. »

Article L. 5121-7 du cdoe du tiraval

« Les etrsrpieens dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés ou qui appareietnnnt à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1, dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficient d'une adie dès lros qu'elles rmlinesespt les cinoondtis prévues aux I à V de l'article L. 5121-17. »

Article L. 5121-8 du cdoe du tvarail

« Les eipsnetrers dnot l'effectif est cpoirms etnre 50 et monis de 300 salariés ou qui anianpetpernt à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1, dnot l'effectif est cpiorms etrne 50 et mnios de 300 salariés bénéficient d'une adie dès lros qu'elles rpmlseienst les cndotoiins prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en ourte :
1. Eells snot cvueerots par un acocrd ceoilcltf d'entreprise ou de gourpe resapcentt les ailcrtes L. 5121-10 et L. 5121-11. Dnas les eetrpesirns dépourvues de délégués syndicaux, les adorccs penvuet être colncus dnas les ctionnidos prévues aux atlrcies L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
2. A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dnas les erneieprtss puevuros de délégués sanycidux ou dnas lslueeeqls une négociation a été engagée dnas les cotonidins prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un paln d'action dnas les cnniiootds prévues à l'article L. 5121-12 ;
3. A défaut d'accord cliotclef ou de paln d'action, elels snot cevutreos par un accrod de bhrnace étendu cnlcou dnas les cnitdinoos prévues aux arclties L. 5121-10 et L. 5121-11. »

Article L. 5121-9 du cdoe du tivaral

« Les epneertsirs enyopalmt au mnois 300 salariés ou qui aeeinanrpntpt à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1, enmoyaplt au mions 300 salariés, ansii que les établissements publics à caractère itruednisl et ccieamrmol eapnylmot au minos 300 salariés snot smuois à une pénalité, dnas les cotiidnnos prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne snot pas ceuvtors par un accrod celiotclf d'entreprise ou de grpoue cnlcou dnas les cdoionnits prévues aux atericls L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dnas les etirsnprees poueruvs de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un paln d'action dnas les cnnidoiots prévues à l'article L. 5121-12. »

Article L. 5121-11 du cdoe du trivaal

« L'accord ccolietlf d'entreprise, de gorupe ou de bahncre est apcbliaple puor une durée mlamixae de 3 ans. Il cmtrpooe :
1. Des eneemggatns en fvaeur de la foatimorn et de l'insertion dulabre des jeuens dnas l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la tmnssiosrain des siorvas et des compétences. Ces egeenangtms snot associés à des obtcfeijs et, le cas échéant, des itrcanuides chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Cionesl d'Etat. L'accord clictleof cprtmooe des ofcijbtes chiffrés en matière d'embauche de jneeus en cnrtaot à durée indéterminée aisni que d'embauche et de mnaieitn dnas l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en puacitilerr les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au paln de famrtoion mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 asini que les modalités rteeneus puor la msie en ?uvre de la tsomnrisiasn des sorvais et des compétences ;
2. Le crlieneadr prévisionnel de msie en ?uvre des eeeggnamtns mentionnés au 1 ainsi que les modalités de siuvi et d'évaluation de luer réalisation ;
3. Les modalités de publicité de l'accord, nnemomtat auprès des salariés.
L'accord coectllif d'entreprise, de goprue ou de bhncrae coropmte des mrusees destinées à fsireoavr l'amélioration des ctoninidos de traaivl des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.
Il assure, dnas le cdrae de son obejt mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des otfcbeijs :
a) D'égalité peslinfoeornsle enrte les fmemes et les hmeoms dnas l'entreprise et de mixité des eloimps ;
b) D'égalité d'accès à l'emploi dnas le crade de la ltute cotrne les

diocsnniitimras à l'embauche et dnruat le déroulement de carrière.
L'accord de bnarche coptorme des egegmnaents vsnait à aider les ptieets et mneonyes esenrtreips à mertte en ?uvre une gostein atvice des âges.
Un décret en Csionel d'Etat précise les atrues dmeonias d'action dnas lqueelss des eaetngmnegs pnevuet être prévus par l'accord collectif. »

Article R. 5121-26 du cdoe du tavrail

« Les efcftfeis mentionnés aux aclertis L. 5121-7 à L. 5121-9 snot appréciés au 31 décembre, tuos établissements confondus, en fntocoin de la moneyne au cruos de l'année cvliie des efffeicts déterminés cuhqae mois.
Pour la détermination des eiffefcts du mois, il est tneu ctpome des salariés tiealturis d'un corantt de taarvil le dreiner juor de cahuqe mois, y cmprois les salariés absents, conformément aux dsipionsoits des alerctis L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.
Pour une eitperrsne créée au cruos de l'année, l'effectif est apprécié à la dtae de sa création. Au ttire de l'année suivante, l'effectif de cttee epnrerstie est apprécié dnas les cdoitnnios définies aux duex prieemrs alinéas du présent aclrite en fcnotion de la myennoe des eftfeicfs de cauhcn des mios d'existence de la première année. »

Article D. 5121-27 du cdoe du tavairl

« Le dtaigniosc prévu à l'article L. 5121-10 ctmprooe des éléments rfliates :
1. A la parymide des âges ;
2. Aux caractéristiques des junees et des salariés âgés et à l'évolution de lerus pacles retcvpieses dnas l'entreprise, le gopure ou la bcrhnae sur les 3 dernières années dselpbinios ;
3. Aux prévisions de départ à la rertaite ;
4. Aux psvceretpeis de rcmnetereut ;
5. Aux compétences dnot la préservation est considérée cmmoe elslneitese puor l'entreprise, le gorupe ou la branche, dties ? compétences clés ? ;
6. Aux codinitnos de traavil des salariés âgés et aux saotintius de pénibilité, tleels qu'identifiées, le cas échéant, dnas les acodrcs ou pnlas d'action en feuvar de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.
Le dtaginoisc s'appuie sur cluei effectué puor la détermination des oietbjcfs et mrseeus rlaiefts à l'égalité pisslnolforenee ertne les fmeems et les heomms et sur le bialn des meesurs prsies dnas le crdae des ardcocs ou pnals d'action patornt sur la giosetn prévisionnelle des elipoms et des compétences, lorsqu'ils existent. Il ieniidfte nommnteat les métiers dnas lueesqls la pirptrooon de feemms et d'hommes est déséquilibrée. »

Article R. 5121-28 du cdoe du taraivl

« En s'appuyant sur le dioangtisc établi, les ardcocs clcifotles d'entreprise, de goupre ou de bhcrane et les pnals d'action comportent, au ttire du 1° de l'article L. 5121-11, les éléments sutinavs :
1. Les thrnecas d'âge des jeeuns et des salariés âgés concernés par les enmeatneggs sisctrous par l'employeur ;
2. S'agissant des entanmgeges en fuaver de l'insertion dlubare des jnuees :
a) Les ocfeibtjs chiffrés de l'entreprise, du gourpe ou de la bcranhe en matière de rmnceretutes de jeeuns en cantort à durée indéterminée ;
b) Les modalités d'intégration, de foatrimon et d'accompagnement des junees dnas l'entreprise, qui cprnennomet au mminium la msie en pclae d'un pacuorrs d'accueil dnas l'entreprise, la désignation d'un référent, la deicotirpsn des fnotniocs de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa chagre de tavairl ;
c) Les modalités de msie en ?uvre d'un eetnietrn de suvii etnre le jeune, son rnpsesaoble hiérarchique et son référent parntot en picalteirur sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du juene ;
d) Les psvterepcies de développement de l'alternance et les coiintndos de reuorcs aux stages ainsi que les modalités d'accueil des aentltarns et des sairtigeas ;
e) Le cas échéant, la maoisibtilon d'outils eiatsxnt dnas l'entreprise ptmenetrat de leevr les feirns matériels à l'accès à l'emploi, tles que les difficultés de tsarnprot ou de garde d'enfants ;
3. S'agissant des eantemgnegs en feauvr de l'emploi des salariés âgés :
a) Les oecfijtbs chiffrés de l'entreprise, du gpruoe ou de la bhracne en matière d'embauche et de mieinatn dnas l'emploi des salariés âgés ;
b) Des meusres destinées à foesrivar l'amélioration des condntiios de taiavrl et la prévention de la pénibilité, nmoantemt par l'adaptation et l'aménagement du potse de triaval ;
c) Les atcnois pinntreeets dnas au moins duex des cniq daeminos satvunis :
? rueenmrtcet de salariés âgés dnas l'entreprise, le gporue ou la bhacrne ;
? atpcniiotain des évolutions pnrolsoeilensefs et gitsoen des âges ;
? ooiginsaatrn de la coopération intergénérationnelle ;
? développement des compétences et des qiluoiiafnatcs et accès à la fomiaotrn ;
? aménagement des fnis de carrière et de la tatriiosnn etrne activité et rreattie ;
4. L'accord ou le paln d'action définit des anictos peamenttrt la tssoniairsmn des siovras et des compétences en ditieocrn des jeunes. Il puet également préciser les modalités de tinasmoirssn des compétences en doetiricn des salariés âgés. Il vliele à giantrar la tsoaismrsnin des compétences et sirvoas tuecehqnis les puls snseelbis puor l'entreprise en s'appuyant sur les ? compétences clés ? identifiées dnas le diagnostic.
Les modalités de tsirniomassn des compétences prévues par l'accord cteoillcf ou le paln d'action peveunt cdrmepnore ntemnaomt :
a) La msie en pclae de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des junees aynat développé une première expérience pnefsloeroisnle dnas l'entreprise ;
b) L'organisation de la diversité des âges au sien des équipes de travail.
Les ocjeibfts d'égalité pnnoirfeoleslse entre les femmes et les hemoms dnas l'entreprise, de mixité des eolmips et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les eatggnmenes socirtsus par l'employeur dnas le cadre des acordcs ou plans d'action mentionnés aux acirltes L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du présent cdoe et L. 138-29 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article R. 5121-30 du cdoe du tvarial

Le doainitsgc mentionné au VI de l'article L. 5121-17 est tnsrmais par l'entreprise couvtree par un acorcd de bhcrane étendu à la dcieotrin régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiaravl et de l'emploi.

Le présent aennvat enerrta en atcaoplpiin le lneiamedn du juor de la paioubitlcn de son arrêté d'extension au Jrouanl officiel.
En vigueur étendu en date du 4 janv. 2014

Annexe II

Calendrier prévisionnel de msie en ?uvre des ancitos prévues par l'avenant n° 47 ritelaf au canotrt de génération

Calendrier					
Engagements en fveaur de l'insertion dburlae des jeenus dnas l'emploi					
Article 4.2. Poomrtoin des métiers auprès des élèves des collèges et lycées	Ouverture des garedns sufcreas aux élèves d'établissements du sndioearce dnas le crade de ssieosns de découverte	En continu, daurnt ttoue la durée de l'accord			
Article 4.3. Sprssoeupin des octseblas à l'accueil de satieagris murneis	Partenariat de la CEPFNP aevc l'éducation nianlatoe aifn de faresoivr l'intégration des élèves mieruns dnas les entreprises Recensement par la CNPEFP des boenns oaqeiturs éventuellement miess en pacle au sien d'autres branches	En continu, draunt totue la durée de l'accord En continu, dunrat tuote la durée de l'accord	Article 4.4. Développement de la POE collective	Promotion auprès du FSPPP de ce ditsisopif qui pemert la découverte des métiers prahes de la gnrdae dibtirousitn par des jueens snas qualification	Immédiatement pius aenlenneumlt sur la bsae des décisions anuelelns du FPSPP

Articles 4.5 et 4.6. Poiromotn des métiers auprès des junees et des jeneus demunaedrs d'emploi	Réalisation d'une étude sur les toacrieretjs pslonnefroalises et la pooriotmn siocale au sien de la branche Diffusion des résultats de celle-ci auprès des jenues et des autrecs de l'orientation et de l'insertion Soutien à la création d'une « msoian de la drbotiiisutn », ecsape dédié aux eopimls du cecommne et de la distribution, par la misosin locale puor l'emploi de Paris, aifn d'assurer la prooomtin des métiers du suceetr auprès des juenes dreunmeads d'emploi	Immédiatement En continu, duarnt tuote la durée de l'accord A cmpteor de l'entrée en vguiuer du présent accord	Article 4.7. Angocnepacmmet des eesrpnietrs dnas la cciaimmuootnn métiers et les procédures d'insertion des jneeus	Création par la CFPNEP et duffsioin auprès des enrsepietrs d'un « gudie d'accueil dnas l'emploi », soprupt de présentation du seucetr et de ses métiers et des dritos et giarnates dnot bénéficient les jeunes embauchés. Il cmoptore nmnteoamt des ioinntfoamrs : ? sur les dpsistioifs d'aides au lnegomet etnatsxis ; ? sur les gatanries du régime de prévoyance de la branche	Mars 2014	Article 4.8. Développement de l'alternance	Dans le carde de la CPNEFP, sviui de l'effectif meoyn aennul des ctnratos en arnletnace aevc un ocbiejtf de croissance Soutien du dopitssiif de péréquation au piroft des ftnoiamors en aecalntrne et puis particulièrement en fevuar des publics les mnios qualifiés	Evaluation annuelle En continu, darnut tuote la durée de l'accord
Article 4.9. Msie en pacle d'un prroucas d'accueil dnas l'entreprise et d'un eetetnrin de suivi	Dans le crade de la CPNEFP, élaboration d'un dcomeunt de présentation des aunotrbtitis du référent et des modalités d'accueil des jeunes embauchés	A cotmepr de l'entrée en vgeuuir du présent accord					
Engagements en fvaeur du ruernecmtet et du mantiien dnas l'emploi des salariés âgés							
d'anticiper et d'appréhender lrues problématiques spécifiques	Article 5.2. Msie en pacle d'un « eirtenetn sneoir » au proift des puls de 55 ans aifn	eleoymrpus anupaqilpt l'accord de brachne aux salariés de puls de 55 ans ou sollicités par les salariés de puls de 55 ans ; ? du nrmobe et de la pportrioon d'entretiens menés aevc des salariés de puls de 57 ans	Evaluation anlneule par la cmiiosomon de siuvi de l'accord	Article 5.4. Froievsar le rucetemnret de salariés âgés de 50 ans et plus	Prise en cghare puls frvbaaloe par le FROCO des contarts de poertisioinanlsfsaon coucnls aevc des salariés âgés de 50 ans et plus	A comtper de l'entrée en vuuiegr du présent accord
Article 5.5. Développement des compétences et accès à la formation		Prise en crhgae puls fvlbraoae par le FOCRO des aoctnis de développement des compétences réalisées dnas le crade des périodes de professionnalisation	A cpoetmr de l'entrée en vgueiur du présent accord			
Amélioration des citdonnois de tiavarl et prévention des snaitiotus de pénibilité						
Article 6. Prévention et svuii de la pénibilité Mise en place d'un sivui de la pénibilité Priorité accordée aux snories exposés à des stiontuias de tavrial pénible pdanent au mnios 15 ans en cas de ddmeneas de réduction d'horaires Accès de droit au temps prtieal des salariés exposés pdennat au minos 15 ans et anayt anttiet l'âge de 60 ans	Développement d'un oiutl pmertaetnt d'analyser les feaurtcs de pénibilité au sien de la branche, de dénombrer les ptesos pénibles et de surive les mreuses de prévention des sinaittuos de pénibilité Valorisation et siuvi par la brhcnae de la msie en place par les eneeisptrrs de ces msueres	A paitrr de jevainr 2014 : suvii anuenl dnas le carde de la ciommisson santé et sécurité au taivarl A cteompr de la dtae d'entrée en vuegiur du présent acrocd : siuvi aunnel dnas le cadre de la cissomomin santé et sécurité au tvraail et de la cioosmismn de suivi du présent acrocd	**Transmission des svorias et des compétences**		
			Article 7. Tsnsramisoin des srvoais et des compétences	Développement de la coopération intergénérationnelle et de la famrtooin des tuteurs	En continu, panndet totue la durée d'application de l'accord	
			Dispositions spécifiques aifn d'accompagner les TPE et les PME dnas la geiston acvite des âges			
Article 10. Adie à la réalisation du dnsaotgiic préalable	Accompagnement des eretpisenrs dnot l'effectif est crpomis etnre 50 et 300 salariés dnas l'élaboration de luer					

Avenant n 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FTGA FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Le ttire VI de la cnneiotvon cclioetvle ntnlaioae est aisni rédigé :

« Trtie VI
Travail à tepms perital
Préambule

Les eiplmos à tepms peiartl représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, comtpe tneu esmsnelieenetlt du nbmroe iapntromt de salariés dnot la présence est nécessaire simultanément aifn d'accueillir et de srevir les cenltis et de procéder à l'encaissement aux memnots d'affluence, les mgsianas étant siuoms à des vitnraioas extrêmement irnmteaotps de fréquentation ertne les jrous de la semaine, vorie du mois, asini qu'entre les mmnetos de la journée. Ctete particularité, si elle rned puls cmxolpee l'organisation du travail, entraîne d'un point de vue soaicl à la fios des conséquences pioeitsvs et des risques.

D'une part, l'existence de ces eoimlps à tpems ptearil citosntue en eefft une opportunité précieuse puor de numbreox salariés de cocileinr la puutsiroe d'une vie psniosollefnree aevc des responsabilités diverses, fealiailms notamment, luer permettant, cietnranoermt à une stoatiuin fréquente puor les générations précédentes, d'éviter d'interrompre luer carrière puor de lonuges années, aevc ttoues les conséquences qui en découlaient en tmrees de prete d'employabilité et de désinsertion professionnelle, et d'absence de pttecirоon scloaie propre. L'existence d'emplois à tpems paiterl pmreet également à de noermubx étudiants de fiare fcae aux cretoiannts financières liées à la piutuorse d'études. Mias d'autre part, dnas une saitoiutn de chômage important, des salariés pvuenet être amenés à sosrircue un crtnoat de taiavrl à tmpes prtieal non pas puor des mfitos de cicoltiniaon de luer vie prooeesillnfnse aevc d'autres impératifs, mias umieunqent par défaut, aevc des conséquences négatives, en piclutiarer lorsqu'un reevnu à tpems paitrel conittsue le suel reevnu d'un foyer. Si les enquêtes que les piraetnears suocaix ont fiat réaliser auprès des truvlarilaes à tpmes patreil eux-mêmes mtonnret que ctete sotuiiatn n'est pas assui fréquente, elle cuobnirte à susciter, ntmnameot de la prat des proiouvs publics, une vioisn a prroii négative de l'emploi à tpmes partiel, qui tned à en meimiisnr les apports.

Dans ce contexte, il aipnaptret aux prtaiaernes scuaiox de la bnhacre d'établir des pipnriecs et des règles pmaettenrt à la fios aux epmlois etntsixas d'être pruovus et aux prneesnos saoihntuat exceerr luer activité prflonoeenisse à tepms peatirl de deisspor d'offres adaptées, en fsvniaraot le tpmes ptareil choisi. Les pnrataeeris sicaoux repalneplt que le taiarvl à tpmes copmlet diot rsteer la fmore de driot cummon de l'emploi salarié au sien de la branche. C'est dnas ce cadre, et grâce à un dlgoiuae saciol constant, que la cononietvn cltoilevce nlniaatoe a nmaeontmt prévu dès 1993, en matière de tpmes partiel, une durée miainmle de référence de 22 hereus hebdomadaires, entiuse portée à 25 heuers en 2008. Le présent arccod pusirout l'élaboration d'un sttaut du tvraial à tepms pirtael conaeornpdrst à la fios aux nécessités de fentniocnnomet des entreprises, en peiuitlarcr au ragred des canintoetrs des clnites eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au tairavl des salariés concernés.

Article 6.1
Droit à une durée mmianlie cluclettaorne gnatarie
6.1.1. Picripne d'une durée minlaime cnintonllevoene

A coemtpr du 1er jeniavr 2015, le catonrt de taivarl des salariés à tpmes periatl qui relèvent à trite parinipcl du régime général de la sécurité scilaoe diot être établi sur une bsae rémunérée d'au minos 26 herues par sanmeie peauss cmeiorpss (ou de luer équivalent mensuel) soit, en ailpaiotcpn de la règle de mensualisation, 112 hereus et 66 centièmes rémunérées mensuellement, suaf en cas de cnttaros ccnluos aevc des étudiants de mnios de 26 ans ou de denamde eexspsre des intéressés, dnas les cdintnoios précisées ci-après.

Les herues de tarvail doenvit être fixées de telle façon que les salariés à tpmes peairtl qui le sauieothnt et qui en ont exprimé le sohauit par écrit à luer euyolmepr pissunet eecrexr une atrue activité ou, aauntt que farie se peut, gérer lreus onilibtagos fimeaaills (travail sur 4 jorus ou ueiemnqunt le matin, par exemple). Cttee disioioptsn n'exclut pas une otiigrosnaan sur le mios vansit à reetpsecr le même objectif.

6.1.2. Extepnocis : ctantors ne reevlnat pas de la durée mmilaine

a) Canortts ccoulns aevc des étudiants de mnios de 26 ans

L'emploi à tepms pateril représente puor les étudiants la possibilité de clicenoir lrues études aevc les myones de les financer, tuot en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sien des établissements prmeet également de fcaiieltr l'octroi aux artues salariés de rpeos hdroadibaemes iaunnlct le smdaei et/ ou le dimanche. Il diot par conséquent être encouragé atunat que possible.

Afin de gtnairar la compatibilité etrne activité polislsrnonefee et eegnxices liées à la puutrosie d'études, la durée mniimale de 26 hueres n'est pas acapplbile aux crnttoas cunolcs aevc des étudiants âgés lros de luer eacmhube de mnois de 26 ans, qui pveenut être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré cmome étudiant tuot jnuee tliariute de la crate d'étudiant ou d'un cfrciiatet de scolarité en curos de validité à la dtae de pirse d'effet du contrat.

En dhreos de ctete particularité, les auetrs règles du présent trtie

snot abpleaplics aux salariés étudiants, suaf aménagements expressément prévus et liés à luer siuittoan de scolarisation. Il est en pureilticar rappelé que le cnoatrt de taiarvl cclonu aevc un étudiant est un carontt de tavrail à durée indéterminée (ou, dnas les cas de ruroecs autorisés, à durée déterminée) de dorit cummon orvaunt driot à l'ensemble des dotirs et aantevags prévus par la législation ou les adocrcs collectifs, suos la selue réserve des particularités qui paonruerit être liées à la saittoiun d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au tairavl de fin de semaine.
Le salarié étudiant qui en fiat la dmndaee bénéficie par aielruls d'une priorité puor se vior psoroper l'attribution, dnas le carde d'avenants toiarermeps à son horriae régulier, d'heures de tarvail cbteopamlis aevc sa qiatauofiilcn et dilepsbinos puor une période de vacnaecs soclaries ou universitaires. Cttee priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, seoln la disponibilité de l'étudiant.
Dès lros qu'il inrfome l'employeur de sa suatioitn et en justifie, le junee salarié qui a été engagé en tnat qu'étudiant et qui ne puiorsut puls d'études est proiiriatre puor l'attribution d'heures diseiponlbs peettamrnt de lui gtarniar une rémunération coasonrdpernt au monis au miuimnm de 26 hurees hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en ecftuefe la demande, puor l'étudiant pvisruuanot ses études mias atntaginet l'âge de 26 ans. Ces dtooipsisnis ne rmenettet pas en casue les uaegss puls fbevroaals pnvoaut etisexr au sien des ensritepers en matière de réévaluation des bsaes cnoratt des aniecns étudiants.
b) Ddnamee ielviidulnde d'un tmpes chosii inférieur à 26 hereus (1)
Compte tneu de la durée de référence de 26 hereus fixée à l'article 6.1.1, les ddaemens idveidunlelis d'un cntorat de trvaail établi sur une bsae inférieure à 26 hueers snot nécessairement écrites. Elels denovit être motivées, siot par des rnaioss d'ordre professionnel, qui denviot arlos être explicitées (cumul aevc un ature emlopi en particulier), siot par des rsnaois d'ordre pnoensrel (obligations familiales, rcnorseitits médicales, activités associatives, peisortuus d'études au-delà de 26 ans ?), qui relèvent le puls seonuvt de la vie privée du salarié et dnot le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de motaviiotn est par conséquent considérée cmmoe saitiastfe par la mienton du caractère penresonl des rsoinas cduisannot le salarié à reerhchcer un eompli représentant mnios de 26 hueers hebdomadaires.
Afin d'éviter la couilcsnon de cttanros de taravil à tepms pertail de minos de 26 heuers aevc des psoneerns qui ne les ssiucoaienrrt qu'à défaut d'offre coesrdpnranot à luer recherche, l'offre d'emploi puor un cratnot établi sur une bsae inférieure à 26 hruees drvea préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des prennoses rehnachecrt une activité peelsnlooirfnse réduite.
Les haroeris de présence inférieurs à 26 heerus snreot organisés suos fmroe siot de journées complètes, siot de demi-journées complètes, caodpornresnt à des plgeas d'au mnios 3 h 30 de tvriaal cntinou ou, à défaut, de demi-journées régulières.
Dès lros qu'il juifiste auprès de l'employeur que les cesuas l'ayant cudniot à scoitleilr une durée de tairavl inférieure à 26 hurees ont disparu, le salarié est piiatriorre puor l'attribution d'heures dibinlesops pemarntett de lui gnrtaiar une rémunération cnosrrpeanodt au mions au mnmiium de 26 heuers hebdomadaires.

6.1.3. Pmootoirn et oisrnaiogatn de la polyactivité

Les pnrieraeats scaoiux resoecnanisnt que la possibilité d'effectuer des mnsisois complémentaires à luer activité parclpiine est un lieevr inortpmat puor perrtemte aux salariés à tmpes ptariel d'augmenter luer vlumoe d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du fulx citlens au sien de la journée et de la smneiae ne preemt pas de poropesr à tuos les salariés dnot la présence est nécessaire aux mmeonts d'affluence, en peaiutlcrir en caisse, d'exercer luer activité à tepms coelpmt sur luer poste.
L'exercice d'une activité complémentaire dnot les haireros snot cepmloaitbs aevc cuex de l'activité piplirnace peremt au salarié qui le stoihaue de compléter ses heoraris de traiavl au sien du même établissement, aifn siot d'augmenter la bsae hiorrae de son cantrot à tpmes partiel, siot de pseasr à tpems complet, namemntot dnas le cdrae d'une ontiiagoarsn du tavrail siot sur prueilsus rayons, siot en csaise et en rayon.
Ainsi définie, la polyactivité se dsguinite du rememnceplat occasionnel, posirvoire et de la pclnayoelve pratiquée par nurate dnas les puls petits établissements. Elle est organisée sur duex pteoss de tiarval maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le carontt de taviarl ou par un anenavt à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des fnaioomrts plfnoeeesorslins requises, puor lueleqelss les ptnerraeais scauoix rnalpeplet que le disoiptsif de ciiafctert de qiuioaactifln ploisnelnesfroe (voir ttire XII, aexnne II) est l'un des olutis à disposition. Le rôle de l'entretien pnfroesiensol est etssieenl puor l'organisation de la polyactivité puor les salariés intéressés.

6.1.4. Salariés présents avnat le 1er jaeinvr 2015

Les salariés iicrntss à l'effectif avnat le 1er janveir 2015 et dnot le canotrt de tavairl a été établi sur la bsae de 25 hueers en aocialpptin des dtsipisionos de l'avenant n° 25 du 17 jelliut 2008 à la présente covointenn soernt pioiairtrres puor l'attribution d'heures de triaavl dbeilisnops puor une durée indéterminée au sien de l'établissement, aifn de luer gaatrnir une rémunération à hateuur de 26 hruees hebdomadaires, suaf otiospoipn de luer part.
Les esreniерpts oorrgnasinet d'ici à la fin du peirmer sesetrme 2015 un échéancier aifn de pttrmeree l'effectivité de cttee priorité puor les salariés concernés stihoaanut en bénéficier. Le rpparot anuenl de banrche srea doté d'un icaideuntr pmnteatret aux paretrnaeis souicax d'évaluer le norbme de salariés à tmeps periatl à 25 et à 26 heures.

Article 6.2
Organisation du tmeps de tarvail
6.2.1. Itfrooaminn rileavte aux hioraers

Les hoaerris de taviarl deviont être affichés par l'entreprise 2 saeienms à l'avance. Ldeit aicfhfgae diot préciser la cmooisipton nimntoviae de caquhe équipe ou les heoirars individuels. Ces dnereris proourнt être modifiés en cas de ccnntecsroais imprévues.

6.2.2. Pagles milmieans de taiavrl

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne puet impsoer un trviaal cnotniu jrnoeiluar d'une durée inférieure à 3 heuers de tpmes de tiavral effectif, hros peusas (3 hueres et 9 miteuns pusae rémunérée comprise). Le taaivrl ctnoinu s'entend d'un triaval snas crpouue ; les tpems de pause, rémunérés ou non, ne cottnnieust pas une coupure.
Les eptenreirss et établissements snot incités à metrte en palce une onrgsatoaiin des hrieroas tnneat compte, dnas tutoe la msuere du possible, des cntaioretns iinlveuedlids des salariés et nnmoatemt des tmpes de déplacement.
De façon à firosaevr des durées cultnltraceeos de taairvl cdranoseonrpt au muiex aux atttenes de caquhe salarié, les sneaagriits raneemncodmt aux esrpneertis d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

6.2.3. Cueporus

La journée de triaval ne prruoa comporter, ourte les tpems de puase rémunérés ou non, puls d'une coupure, la durée mxalaime de celle-ci étant fixée à 2 hruees en cas d'ouverture cntniuoe de l'établissement, 3 heeurs lrouqse l'établissement osbvree un tepms de feruemrte à la mi-journée.
Par dérogation, et cmptoe tneu des ctoeairnnts de foinntncenmoet de ctete activité, la durée de cruupoe des salariés occupés au sien de cafétérias puet être de 4 heures.
En alpiptiocan de l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement aaondcrct des grtaanies différentes, le salarié à tpmes petaril dnot tuot ou paitre des cpoueurs de la sianeme excède 2 hueers bénéficiera, à trite de contrepartie, d'un cmumon aocrcd aevc l'employeur d'une ooiaiganrtsn de son triaval sleon l'une des modalités snvaiutes :

? otnaoisgairn du taairvl sur 4 juros et dmei au mmxuaim ;
? ou onraoisaitgn du tiarval sur 9 demi-journées au muimaxm ;
? ou paelgs de tiraval eeitffcf connitu d'une durée mnlimiae de 3 h 30.
Au snes du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de tviraal efitfecf snas coupure, et d'au mmaxuim 5 heures.
En outre, luosrqe la cuurpoe d'un salarié à tpmes preital excède 2 heures, l'amplitude de la journée de tviaral concernée est limitée à 12 heerus (13 hereus en cas d'inventaire comptable).
Les eierrpnetss vlreolenit à prndree en ctmpoe les tpmes de tjaret des salariés puor l'organisation de la coupure.
Les dstiinopioss du présent alicrte n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demndae espsrexe de salariés jtsifanuit de mfitos pnsneelors ou pifselsonroens impérieux nécessitant une durée de cruoupe supérieure à 2 heures. Dnas ce cas, la durée de cropuue

puet être d'un cmuomn aoccrd fixée de manière à s'adapter à cttee contrainte.

6.2.4. Compléments d'heures

Comme les aeutrs éléments contractuels, la durée du tviaral fixée au cortnat puet être modifiée, de manière définitive ou a fortrioi temporaire, tnat à la bissae (notamment dnas le crdae du congé pataernl d'éducation à tmpes prtaiel ou en cas de risnticotres médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » ceosoprrnd au chiox des praetis au cotrnat de mojearr tmomepreernait la durée cloctultrnaee de travail, aifn d'effectuer le remnmeapcelt d'un salarié absent, ou en rioasn d'un boesin tmreporaie d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, reornft momentané ?) ; les hreues cetosdnprreoans ne cnuntiostet dnoc pas des hueers complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.
Même si l'avenant a le puls suvenot vctiooan à ivneeitnrr dnas des cas puor lqleeuss il arauit également pu être rcerouu au conartt à durée déterminée, la reatloin ccnatroltuele n'en deinevt pas puor aatunt à durée déterminée ; les règles spécifiques du crtanot à durée déterminée (cas de recours, mnitoens obligatoires, etc.) n'ont dnoc pas vicatoon à s'appliquer aux aenvntas temporaires.
a) Priorité au bénéfice des salariés à tpems ptirael de l'établissement
Les salariés à tmeps piraetl puevnet dadnmeer par écrit à se vior psrpeoor en priorité les compléments d'heures teeeinaopmrmrt denpibsilos cprnrdeansoot à luer qaaotilficiun et cplomeabtis aevc lreus hroeiars de travail. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de luer peropsor les hruees dilebisnops canprderoeonsts aanvt de reiruocr à une ebucamhe externe. Toutefois, en drehos des anevntas cuolcns puor le rmmlenaepect de salariés asntbes nommément désignés, le nrombe d'avenants tiemrroaeps cncuols aevc un même salarié à tepms ptireal est légalement limité à 8 par an, qlulee que siot la durée de chaucn d'entre eux.
L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pnmreacnee aux mêmes salariés.
Le salarié puet à tuot meonmt inmreofr l'employeur qu'il ne shitaoue puls se vior prsepoor les compléments d'heures.
b) Diort au ruefs
L'avenant tpamriroee permet au salarié de n'accepter que les dedaenms cmaiptboles aevc ses peroprs contraintes. En conséquence, qeul que siot le délai dnas lqueel le complément d'heures est proposé, le salarié ne puet être tneu de l'accepter ; son rfeus ne coisuntte ni une faute, ni un miotf de licenciement. Il en va de même en cas de rfeus du salarié de rveneloeuelmnt d'un avenant.
c) Atpcocaetin de l'avenant
Lorsque le salarié aectpce le complément d'heures proposé, un anvenat troiprmaee au crtanot de traival est conclu. Il inudqie la noleuvle durée cttcleornuale de travail, les detas de psrie d'effet et de fin de la mtofaoiidicn contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période asini définie la durée ctallnceroute antérieure repernd effet, suaf nevuol avenant. Le rtouer du salarié dnas sa saioutitn d'origine à l'issue de l'avenant ctniantoust la slpmie actplipoian de celui-ci, il ne représente pas une modoifiicatn de son crnoatt de travail.
En cas de rlenecemmpat d'un salarié absent, le nom de celui-ci diot être indiqué dnas l'avenant ou dnas un dcnumoet annexé, futae de qoui l'avenant srea comptabilisé au tirte du qtoua d'avenants alennus hros remplacement.
Lorsque l'avenant ne ptore pas tmmeaenpoeirrt la durée ctratueolncle de tavrial au nviaeu du tpmes complet, il iqnduie la répartition des hurees etrne les jrous de la sneimae ou les saemnies du mois, et puet prévoir que des hreeus complémentaires pneevut être effectuées au-delà de la durée curlctltnoaee qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que tuote herue complémentaire. Toutefois, luer tuax de mraojaiton est fixé légalement à 25 % y cmprois puor cleles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cttee durée contractuelle.

6.2.5. Hreeus complémentaires

Le crtanot de tiraavl diot prévoir le nmbroe d'heures complémentaires panvuot être effectuées, dnas la lmtiie de 1/3 de la durée ctteruolcnlae de tairavl haerdadomibe ou mensuelle.
Le rufes par un salarié d'effectuer des hreues complémentaires non prévues au crntaot ou au-delà des leiitms prévues par celui-ci ne coutinste ni une fatue ni un mitof de licenciement.
a) Exécution des hreues complémentaires
Lorsque des hereus complémentaires snot demandées, l'entreprise diot rtceeepsr un délai de prévenance de 7 jours, suaf crnecsctnioas elecpeitlnnexos (par exemple, abncese imprévue) ; dnas ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heerus complémentaires en qotieusn n'est pas fautif, y cmprios si ces hereus snot prévues au contrat.
b) Rémunération des hueres complémentaires
Les hreues complémentaires snot aioesrsts d'une maaoitrojn de sriaale de 10 % puor ceells acocleimps dnas la ltmiie du 1/10 de la durée cnetrltaulcoe de taarvil et de 25 % puor ceells ailmocpecs au-delà.
Par exception, en aitpocalpin de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, lqsroue la durée coeutrallctne de trviaal est majorée teanporereimmt dnas le crdae d'un anvenat au ctorant (''complément d'heures''), ttoeus les hueres complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée cctrloentaule résultant de l'avenant temporaire) snot asoteriss d'une motrjaoian de 25 %, y cprmois lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de ctete durée contractuelle.
c) Intégration des hueers complémentaires dnas le ctroant de tvraial
En apipliaotcn des diinosopsits légales, losruqe pdaennt une période de 12 sneaiems consécutives, ou pnnaedt 12 smaienes au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire meoyn réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hruees au mnios par semaine, ou de l'équivalent meeusnl de ctete durée, l'horaire fixé de manière permanente, ou tmrrapioee par avenant''complément d'heures'', dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos en aaotnjut à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hariroe et l'horaire moeyn réellement effectué.
Cette mtiifoiodacn est constatée par un aneavnt au ctroant de travail.
Cette doiopstsiin n'est pas ailcpblpae :
? en cas d'opposition du salarié concerné en apcoptilain de l'article L. 3123-15 du cdoe du tariavl ;
? en cas d'organisation d'horaires sur une bsae annuelle, dnas les cdtoionnis prévues à l'article 6.6 ci-après.

Article 6.3
Contrat de tavrail
6.3.1. Forme, cas de ruoercs

La ntarue du cnratot de tavrail des salariés à tmpes prtiael est en pprniice à durée indéterminée.
Sous réserve de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail, le ctarnot à durée déterminée ne puet être sscrouit que dnas les cas svintaus :
1. Rcaemmpeenlt d'un salarié en cas :
a) d'absence,
b) De pagsase psvriirooe à tpems partiel, ccnlou par avnnaet au ctonart de taavril ou par échange écrit enrte ce salarié et son eumopelyr ;
c) de soupnsesin de son cratnot de tvriaal puor un mitof ature que le clnfoit clticeolf ;
d) d'attente de l'entrée en srveice eftievfce du salarié recruté par caorntt à durée indéterminée appelé à le remplacer.
2. Aeicncsrmoset trraiopeme de l'activité de l'entreprise, consécutif par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin.
3. Emoplis à caractère sninsieoar au sien des établissements situés dnas les vliles tqtisuiroues ou thermales, ou dnas les znoes d'animation ctluelrule pmnenraete ou d'affluence tiiourqtsue exceptionnelle.
4. Recmampnelet du cooninjt d'un cehf d'entreprise ceolaicmmre pniaptacrit eefiemfncvett à l'activité de l'entreprise à tirte prnsoenosfeil et habituel.
Afin de lteimir le reucors au crtanot à durée déterminée, les eseieprrtns privilégieront les salariés à tepms parteil qui shounteait compléter luer haroire de tivraal dnas le cdare d'avenants tepmiaorres à luer hraroie régulier''compléments d'heures''tels que prévus à l'article 6.2.4.

6.3.2. Mienonts oreabgilotis

Qu'il siot à durée indéterminée ou déterminée, le ctonart de trvaail des salariés à tepms pairtel est écrit.
Il mnonenite nnetaommt :
? la qltiiaiuofacn du salarié ;
? la durée hodbraaeidme ou msuenlele du tavairl asini que sa répartition ernte les jruos de la saemine ou les saeienms du mios ;
? les cas et la nraute d'une mfiiotciodan éventuelle de ctete répartition ;
? les ltmieis dnas lelueelsqs penuevt être effectuées des heuers complémentaires au-delà de la durée de traavil coatreltculne ;
? le salriae hoarire et le slraiae meseunl cronrenospadt à la durée

fixée au conratt ;
? les éléments de la rémunération ;
? lsuroqe la durée du triaval est répartie sur mnois de 5 jours, le juor ou les 2 demi-journées de rpeos qui, par convention, ctonitnseut le rpeos supplémentaire s'ajoutant au rpeos hoiebdrmdaae ceoitnnevnnol ;
? les modalités sleon lleuesqels les hrareois de tairavl puor cuqhae journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié (de manière ildnldviuiee ou par affichage) ;
? lorsqu'il est à durée déterminée, le mtoif précis de son rouecrs anisi que les aterus meoinnts prévues par la législation spécifique à ces contrats.

6.3.3. Midioifoctan de la répartition des horeiars prévue au cranott

A mions qu'elle n'intervienne d'un cmoumn accord, la moaiciiofdtn de la répartition de la durée du tivaral etnre les jruos de la saenmie ou les saemeins du mios est notifiée au salarié 2 sneimeas au minos avnat la dtae à laqulele elle diot aiovr lieu. Ce délai se sbsuuitte au délai de 7 jrous prévu par la loi. La niatfotoiicn est écrite.
En apoctaipiln de l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, loqurse le cnoratt de taraivl ne prévoit pas les cas et la nturae des mficointdioas de la répartition de la durée du tiavral ertne les jruos de la senamie ou les snmaeeis du mois, celles-ci ne pvneeut être imposées au salarié, et son refus ne ctouniste alros pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu'une mfdiaictoion de la répartition de la durée de taiarvl invreitent en alapioictpn du cnrtoat et dnas un cas qu'il prévoit, le salarié puet la resfuer lorsqu'elle n'est pas colatbpime aevc des olniaiotbgs fimlelaais impérieuses, aevc le suvii d'un eegneemninst salircoe ou supérieur, une période d'activité fixée cehz un aurte eelumypor ou une activité pfieersnlonolse non salariée.

Article 6.4
Statut du salarié à tpems piaertl
6.4.1. Embhacue

Lors du recrutement, les eineserptrs cnenurouimqmot au cdadanit à un emlopi à tmpes pretial l'ensemble des ioframionnts précises cnnreancot le potse à pourvoir, la nurate du cnroatt de tvaiarl (à tepms partiel, durée contractuelle, hreues complémentaires éventuelles ?), la rémunération, l'organisation du travail. Elels snot également incitées à airtter l'attention du cddanait sur la compatibilité de l'emploi offert aevc sa suiittaon personnelle. Elles pnrteoort également la puls gndare atientotn aux qosuetnis particulières du salarié en teerms de disponibilité aifn de rehecrechr les meielluers soluoints plobessis de cotocniailin de son ognitoaasrin plnonrleese aevc les catnortnies de l'entreprise.

6.4.2. Egalité de ttmnaereit

6.4.2.1. Les salariés employés à tmpes ptieral bénéficient des dtoris et aagneatvs accordés par la loi, la cenoitnovn ccotevllie ou les aocrdcs d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à tpems complet, nmomanett en temers de promotion, de formation, d'accès au legmoent ? dnas le cadre''du 1 % logement''? suos réserve, en ce qui crnocnee les dtiors conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la cintvoeonn cvcolietle ou un arcocd d'entreprise ou d'établissement.
6.4.2.2. Puor la détermination des drtios liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée puor les salariés à tmpes prietal comme s'ils aaneivt été occupés à tepms complet, les périodes non travaillées étant pesris en cmptoe en totalité.
6.4.2.3. La durée des congés payés, des aoanrtouistis d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de''protection''(longue maladie, mladaie professionnelle, adccniet du travail, maternité) est iiqndeute à clele du pennoresl à tmeps complet.
6.4.2.4. Le caulcl des auters avantages, anayt ou non le caractère de salaire, s'effectue sloen le cas :

? siot au prraota du tepms de tariavl eefeienvfcmtt apolcmci au corus de la période de référence fixée par les dtiooiispsns cnlneeinoovnetls puor luer artbuiitton ;
? siot par rropapt au saairle etfeeinfmcevt perçu pdnnaet cette période de référence.

6.4.3. Rémunération

a) Prepiincs
La rémunération des salariés à tepms pritael est pliloproentrone à clele d'un salarié qui, à qiiualacfoitn et ancienneté égales, occupe un epmoli à tmeps cpmloet équivalent dnas l'entreprise ou l'établissement.
La rémunération crdoanpsoenrt à l'horaire crttuceaonl (pouvant irnclue les hurees prévues par anvanet tpomrreaie sleon la durée de celui-ci) est mensualisée svianut la flumore alapcblpie au pernsoenl à tmeps complet.
Les hueres complémentaires snot rémunérées en sus, arsitoess des mtaoarinjos légales.
Pour l'application de l'article 3.7''Prime annuelle'', la ntioon de''salaire de bsae de novembre''doit s'entendre du slaaire csarordpneont à l'horaire meoyn msuneel ctruoenatcl au curos des 12 mios précédant le vresnmeet de la prime, calculé en tnaent cmopte des aanvntes tmiraorpees qui ont pu s'appliquer pnndeat cette période, la psire en cmtope des acbeness éventuelles étant réglée conformément aux diponstosiis de l'article précité.
Le clcaul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue suianvt la règle du meiitann du sailrae sur la bsae de l'horaire myeon acmcolpi au cours des 12 mios précédant le congé.
b) Rémunération des salariés à tmpes pteairl tiruetalis d'un maadnt de représentation du persnnoel
En alopipitacn de l'article L. 3123-29 du cdoe du travail,''le tmeps de taairvl mseneul d'un salarié à tepms piaertl ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auueql il puet prétendre puor l'exercice de mandtas détenus par lui au sien d'une entreprise''. Toutefois, les eprrnsieets peeuvnt rnonecer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pruonrot dnas ce cas être teeuns d'assurer aux salariés concernés une rémunération excédant, du fiat de l'utilisation des crédits d'heures aquxlues ils pvueent prétendre, celle due puor la durée du tairval fixée au contrat, hreeus complémentaires comprises.

6.4.4. Jruos fériés

Les dspooitiisns clelntnoneivoens rvteaiels aux juors fériés snot alplbacpies aux salariés occupés à tpems partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cpmrios dnas l'horaire htaibuel de tarvail n'entraîne anuuce réduction de la rémunération.
La répartition de la durée du tavaril prévue au crtanot ne puet être modifiée en vue de fiare échec à ce principe.
Il est, en outre, rappelé que les hueres de taavirl pdeures du fiat du chômage des jorus fériés ne pneuvet dennor leiu à récupération.

6.4.5. Pcoarurs pineoerfsonsl et ftarimoon

Les salariés à tepms preaitl ne devionT pas sibur du fiat de luer durée de tavairl de rsctioriten d'accès aux possibilités de fomtroian professionnelle, ni se vior privés des possibilités d'évolution poeinflsrolesne otuerves aux salariés employés à tmeps cmlopet sur un même poste.
Les doniossipits spécifiques qui luer snot apibllecpas en matière de fatoriomn pesloolesnfrine (notamment en ce qui cencnroe le tuax de peisrs en cghare par l'OPCA des aiotncs de professionnalisation) fruegint au trite XII de la présente convention.

6.4.6. Cpmtoe épargne-temps

Les salariés à tmpes pretial suos canrott à durée indéterminée bénéficient du cptmoe épargne-temps solen les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le cptmoe épargne-temps, les salariés à tpems ptearil pveneut bénéficier de celui-ci en aoptpailcin de l'article 5.17 du trite V de la présente cnevniootn sur la durée et l'organisation du travail.
Le nobmre de jruos épargnés fuiangrt sur le cpomte du salarié est calculé sur la bsae du nrobme d'heures myoen cnoreonsrdpat à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pirs par ualoitiitsn du ctmope épargne-temps est rémunéré sur la bsae du nbrome d'heures myoen de l'horaire régulier contractuel.

6.4.7. Cuuml d'emplois

Lorsqu'un salarié souhatie oeccpur un scoend emolpi et dmnadee puor clea un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le puls aicenn tuot justificatif. Celui-ci eianmxera la dademne du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires iiudedlvnis diot en efeft être privilégié puor les salariés intéressés. Les périodes d'emploi sreont précisées par demi-

journées de travail.
Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, cmlpotaibe aevc les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne puet y faire otslcabe en mdnoifait l'organisation de ces périodes.

Article 6.5
Passage de tmpes comelpt à tmeps peiatrl ou de tpems peirtal à tpems cepmolt

6.5.1. Itrinofamon sur les emoilps donbsilpeis

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des eiomlps dpenoilsbis de façon à ptrrtmeee aux salariés sthuaioant obitner un elpomi à tmeps pratiel ou rernpdere un epomli à tmpes complet, de puoivor se preotr cnaaiddt à ces emplois. Les eireernspts drveont s'assurer de l'efficacité des citurics d'information mis en place, tleels les broeuss de l'emploi et ttoue autre fomre d'affichage sur le leiu de travail.

6.5.2. Priorité d'accès

Les salariés à tmpes ptairel qui sehiuaontt ocecpur ou rrpndreee un eolpmi à tmpes colmept et les salariés à tpems clmeopt qui siouhnaett ocpecur ou rpndreree un elpmoi à tmpes peitarl dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficieront d'un diort prioritaire, à compétences égales, puor onbiter un empoli de la même catégorie plofslrsnioenee ou un elpomi équivalent.

6.5.3. Salariés à tpmes cemolpt

a) Modalités de ddmneae de pgasase à tpmes pitreal
La ddenmae d'un salarié à tpmes coelpmt de tvillearar à tpems pretial diot être effectuée par écrit. A ceotmpr de la réception de la niottiifacon écrite, l'employeur dsopise de 2 mios mamiuxm puor aptoprer olenerbgmioiatt une réponse motivée. En cas de refus, il diot :
? jituisefr de l'absence d'emploi dbinpiolse raenevlt de la catégorie polsofnnreislee du salarié ;
? ou jfusitier de l'absence d'emploi équivalent ;
? ou enocre démontrer que le cnemenahgt d'emploi demandé aruiat des conséquences préjudiciables à la bonne mchare de l'entreprise.
Lorsque la damndee est acceptée, l'avenant précisant les nvoeluels ciotndions d'emploi, dnot la dtae de msie en ?uvre, qui diot être la puls rpadie pioslsbe et cltbpmaioe à la damndee du salarié, diot être revêtu de l'accord exprès du salarié.
b) Réduction suos fomre de seeminas non travaillées
Conformément à l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la demadne puet bénéficier d'une réduction de la durée du taivral suos fomre d'une ou psurliues périodes d'au mnios 1 semanie en raison des bseoins de sa vie familiale. Sa durée de tiaavrl est fixée dnas la litime anlunlee déterminée à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.
Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé seoln l'horaire cletolicf apblpilace dnas l'entreprise ou l'établissement.
Les diiotpsiosns raviltees au régime des hreeus supplémentaires et au repos cmanpetsuoer oliigtoabre s'appliquent aux heuers apmciceols au cours d'une sanimee au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une cnevtoionn ou d'un aocrcd d'annualisation du tpmes de travail, aux hreeus acliocmpes au-delà des lmietis fixées par cette cononvtein ou cet accord.
L'avenant au catront de tirvaal précise la ou les périodes non travaillées. Il puet également prévoir, les modalités de claucl de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.
c) Réduction de la durée de tiraval puor motif économique
En cas de lecicimenent ou de msie à la rirattee d'un salarié dnas l'année sanuivt la dtae d'effet d'un pagsase de tmeps cpomlet à tpmes pairetl puor motif économique, l'indemnité de lcieneecinmt si elle est due ou l'allocation de départ à la rtraitee est calculé, puor cette année, sur la bsae du saialre à tpems plein.

Article 6.6
Spécificités du tpmes ptraiel aménagé sur l'année

Le triaval à tepms paiertl puet être aménagé avec, dnas ctneriaes limites, une vtaoirian de la durée du triaval hddrmebaioae ou mlueeslne mentionnée dnas le ctaonrt de travail, sur une bsae annuelle.
La msie en ?uvre de ce dsistiipof vsie à améliorer le scierve rendu à la clientèle en répondant miuex à la fios aux arpsiianots des salariés à temps preaitl et aux besnois de l'entreprise. A cet effet, le temps preatil aménagé diot neoammntt aptorper :
? aux salariés : la gantriae ctncurlteoale d'une durée anellnue du taivarl supérieure, intégrant les pnoties d'activité prévisibles, une mieulelre précision des hrraoies de tvraail ;
? à l'entreprise : une miulleere adéquation des hareiors de taraivl aux vniaitraos prévisibles d'activité.
Sous réserve des spécificités de ce régime, il est eetdnnu que les salariés exerçant luer activité dnas le cdrae anuenl bénéficient de l'ensemble des dnoipiostiss prévues au présent titre puor les salariés à temps paetirl (plages minimales, régime des coupures, mijooaartn des heuers complémentaires ?).
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps ptearil aménagé sur tuot ou pirtae de l'année (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de lerus haoeirrs par un grpuoe de salariés) diot rpestecer les doopiissnits suivantes.

6.6.1. Durée mnliiame du tvairal à temps praietl aménagé sur l'année

6.6.1.1. La bsae ctuoractllnee manilime hreiddamoabe du tviraal des salariés à temps preiatl aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de luer équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une osronigitaan de lerus hroerias sur une bsae anulelne et une vioartain de puls ou mnois 4 hereus de tvarial par semaine. La durée hrmdiaobeade ou mseluenle dreva crsondorpere en mnynoee à la durée stipulée au contrat.
6.6.1.2. Tuos les salariés, qlleue que siot la catégorie à luqlaele ils appartiennent, qui bénéficieront, en aiptcialpon du présent accord, d'une grinatae de 29 hreeus muiinmm puevnet vior leurs hiaoerrs organisés sur une bsae annuelle, aevc une varitoain de l'horaire hderabdioame dnas la litime de puls ou minos 4 hreeus de travail.

6.6.2. Pirmrgomaaotn et iorftmnoain des salariés

6.6.2.1. La paoarrotmimgn inatdivice srea communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en cmtope lros de son élaboration, nmemntaot :
? les périodes sstbuecileps d'être programmées lros de la cocsloniun de l'avenant (partie de la période des congés payés, seamnie anniversaire, fêtes de fin d'année ?) ;
? la périodicité des atmuenjetss de la pomoraargmtin pemntaetrt de tiner cpomte d'événements cnonus par acnvae de l'entreprise, soeln des délais vbeiaarls (salariés panatrt en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé inueidivdl de fmtorioan ?) ;
? les périodes pndneat lleqeeslus le salarié se déclare diinposble et prêt à répondre à une sitoicaltloin de l'entreprise en vue d'assurer un raeenlcmmpet inopiné ou de faire fcae à un surcroît epxtenoinecl d'activité.
6.6.2.2. La paagomromitrn icvniidate visée à l'alinéa précédent srea smuoise aux inutotntisis représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, anvat le début de la période d'aménagement. Dnas tuos les cas, elle srea portée à la canaoisnsnce des salariés par vioe d'affichage.
6.6.2.3. Les salariés sroent avisés par écrit, 15 jrous à l'avance, de leurs harrioes de tiavral ou de luer modification, ce délai paonvut être ramené à 3 jorus aevc l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de coteinrcnscas enlxintoeleecps (par exemple, abcsnee imprévue).
6.6.2.4. La poamrgtiamorn idciivtane puet être modifiée à l'issue de chuqae période d'aménagement.

6.6.3. Cmtpoe de compensation, rémunération

Un ctmope de cmeooaitsnpn srea oeurvt au nom de cuqhae salarié aifn de l'informer du nbmore d'heures aimcclpeos en puls ou en mions par rpoaprt à son hiaorre contractuel. Ce cpmote est établi puor cauqhe période de piae et crmoptoe le cuuml des herues effectuées en puls ou en minos dipeus le début de la période d'aménagement. Il fgirue sur le butlieln de piae ou sur un donemcut annexé à celui-ci.
Les hreeus de tarvail snreot décomptées sloen l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, siot :
? qdniotunnmeeeit par ereitreengsnmt selon tuos myoens (badgeuse, ciaehr d'émargement, pointeuse, par exemple) des hruees de début et de fin de chuqae période de taairvl ou par le relevé du nrombe d'heures effectuées ;
? cqahue smineae par récapitulation, selon tuos moyens, du nmorbe d'heures effectuées par cauqhe salarié.
La rémunération srea lissée sur la menyone de 29 herues maimilnes hebdomadaires.
En cas d'absence, entraînant le mnaeitin de tuot ou pitare du saliare par l'entreprise, ce meiitnan est calculé sur la bsae de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée puor le caulcl des indemnités de lncemeieinct et de départ à la retraite.
En cas d'arrivée en cours d'année, la moennye de la durée du tviaral est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.
En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du tarvial est effectué à la dtae de fin de cartnot de taaivrl et comparé à l'horaire moyen puor l'année.
S'il apparaît, après caclul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui snot rémunérées aevc le solde de tuot compte.
En cas de durée du tairval inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tuot compte. Acnuue rueetne ne pruora tiotefuos être opérée en cas de lecineinecmt économique après ou panndet une période d'aménagement.

6.6.4. Régularisation aenullne

6.6.4.1. Les anescbes rémunérées ou indemnisées, les congés et asiioatrtnuos d'absence aeluuxqs les salariés ont dirot en aipaclopitn de donsiotpiiss conventionnelles, ainsi que les aseecbns puor maalide ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces abnseces ne snot dnoc rteeneus que puor luer durée réelle, c'est-à-dire puor le temps pendant leeuql le salarié aiaurt travaillé s'il aivat été présent.
6.6.4.2. Suaf aplcioatpin de l'article L. 3122-27 du cdoe du travail, luosqre l'horaire effectué n'a pas aeinttt la ganratie ctorcnllautee du fiat du salarié, l'employeur purroa régulariser le siraale en foitocnn des hreues non effectuées (sauf en cas de miiatenn de celui-ci en aotpapliicn d'une diistiosopn légale ou conventionnelle), ou rpeertor les hruees d'absence detis récupérables sur l'année suivante.
6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hdomaaedirbe ou mlnulseee fixée au crotnat et calculée puor l'année, les herues de dépassement snot rémunérées au tuax légal et l'horaire prévu dnas le cortant est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf ospotipoin du salarié intéressé, en aanjotut à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet hrraioe et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 6.7
Information des isuttoniitns représentatives du peeonrsnl

6.7.1. Dnas les eeesirtprns qui en disposent, le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fios par an sur la piuilqtoe de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps peratil et ses pvticeespers d'évolution.
A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fios par an, un bialn de la répartition, par catégorie spieeoslniroolfocne et par sexe, du nrbmoe des herues travaillées par les salariés à temps prtieal par rropapt à ceells effectuées par les salariés à temps complet.
Ce bilan srea porté à la cnanassnioce du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion. Dnas les eitnpesrers qui en relèvent, il srea enisute intégré à la bsae de données économiques et silceoas de l'entreprise.
6.7.2. La dcsiosisun de la pmrratmogaoin alulnnee iaintdcive de la durée et de la répartition du temps de triaval prévues dnas les aodrccs clolftiecs sur la durée du taairvl perorta également sur le tvriaal à temps ptiearl aménagé sur l'année.

Avenant n 49 du 25 juin 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT commerce,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent anvanet a puor oejbt de mertte en conformité la définition des bénéficiaires du régime aevc le décret n° 2012-25 du 9 jaeivnr 2012 retialf au caractère ctlcleiof et orobigatile des

6.7.3. Puor les erteeinsrps dpsoinast d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les prntieearas souciax steraiiagns rlepaneplt que la msie en palce de la polyactivité dnas l'organisation du trviaal de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mrsuee puneltcole ou isolée, donne leiu à iniatfomron et consultation.
6.7.4. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, srea informé tliereieetnrmlsmt des ctatrons qui arnuot été colncus à temps partiel, des herues complémentaires effectuées, de l'évolution du nrmobe de ctrantos dnot la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.1.1, ainsi que du nrmobe de ctrnotas à temps cpoelmt modifiés en temps prtiael à l'initiative de l'entreprise aevc l'accord du salarié.
Les iiaronofmnts ci-dessus mentionnées seront, conformément aux arcelits R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du cdoe du travail, intégrées à la bsae de données économiques et saoecils de l'entreprise puor celels qui y snot soumises, et meiss à juor périodiquement.

Article 6.8
Missions et svuii de la bancrhe

Les prianeartes scuioax de la brcnhae se snot dotés des moneys d'identifier les mfotis de sostaifaictn et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 pius en 2013 d'une étude confiée à un oairngsme extérieur, sur la bsae d'un qteaninusrioe validé pnieiaertamrt et suos le contrôle paatriire de l'observatoire psepctirof du commerce.
Les strainigeas du présent acorcd se fnixet puor oecijtbf d'évaluer périodiquement, dnas un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la satotiuin des salariés à temps partiel.
Ils se rtnncrreonoet également puor enaemixr les steius à dnenor aux mcfoiotdinais de la législation qui pouanirret itenvinrer en matière de trivaal à temps partiel. »

(1) Hros étudiants de moins de 26 ans.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Sauf mtneoin exesspre d'une dtae différente au sien du texte, le présent accord ertnrea en veuguir le lndeemian de la ptlcaiiboun au Jnoarul oficeifl de la piobluatcin de son arrêté d'extension.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Le présent anvneat srea déposé en un ealpmxiere onarigil signé des paietrs à la dictireon des ratolnies du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mssiaerege : depot.accord@travail.gouv.fr. Il srea également déposé auprès du cosienl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 nov. 2014

Les ptriaes sreanitagis cvoennnient de dedneamr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ereesptinrs du crmmcoee et de la diroutiibstn étant chargée des formalités à ailcmpcor à cttee fin.

gtnraeias de poottreicn sclaoie complémentaire.

Article 2 - Modification de l'article 13.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

L'article 13.1 est ansii modifié :
? au peeirmr alinéa, les mtos « à la dtae du présent aanvent » snot supprimés ;
? au deuxième alinéa, la référence à l'article 3.15 est remplacée par celle de l'article 3.16 ;
? entre le deuxième et le troisième alinéa, snot insérées les dispinosoits suvetains :
« On etnend par salariés non cdares les salariés ne répondant pas aux définitions des aletrics 4 et 4 bis de la cvenitoonn nanalitoe de rritaete et de prévoyance des cardes du 14 mras 1947 (AGIRC).
Les eserinretps danipssot d'un régime dnas les cdinotnios définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, et

giatnnarasst lrues salariés rlnveeat de l'article 36 de la civotnonen clclvoiete ninatloae de riaterte et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 au même ttrie que les salariés raelvent des aerlicts 4 et 4 bis de ctete même convention, pnueevt ne pas les afifelir au régime prévu par le présent ttire dès lros qu'ils bénéficient d'un nveaiu d'indemnisation au mions équivalent apprécié graitane par garantie. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent avneant ernreta en vgueiur le pmieerr juor du mios ciivl svnauit la dtae de puiabcoiltn de son arrêté d'extension au Jrounal officiel.

Article 4 - Publicité

Avenant n 51 du 10 juin 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La FDCS CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent anvaent a puor oejbt de mertte en conformité l'article 13.18 reitlaf à la portabilité des ditors de prévoyance complémentaire au rgared des diioiostspns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Modification de l'article 13.18 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

L'article 13.18 de la cvooeitnnn coiletvlce nntlioaae n° 3305 du cercmmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, dnas son trtie XIII intitulé « Régime de prévoyance des salariés non crdaes », est modifié comme siut :

13.18.1. Bénéficiaires et gntaeairs menateuins

A l'article 13.18.1, après la première phrase, il est inséré un deuxième alinéa sloen lueqel :
« Le bénéfice du mniatien des gaertnais est subordonné à la cnoiotdin que les driots à cuveurrote complémentaire aenit été ortuves cehz le deenirr eympeuolr aavnt la dtae de ceiaosstn du caonrtt de travail. »
Par ailleurs, la dtae fuignrat au drnieer alinéa du même acrlite est remplacée par la stuvnaie : « 1er jiun 2015 ».

13.18.3. Durée et lmiiets de la portabilité

A l'article 13.18.3, le pireemr alinéa est désormais rédigé de la façon svaniute :
« Le meaitnin des ganiraets pnred eefft dès la dtae de csitaosen du crnaott de travail. »
A la situe du pimerer alinéa snot insérés les duex naoveuux alinéas suavtnis :
« L'employeur sinagle le maneiitn de ces gaearitns dnas le

Avenant n 52 du 17 septembre 2015 relatif au forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aeanvnt srea déposé, en un elmxreipae onigiral signé des parties, à la dioitcern générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de msieegrsae : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les prtaies sanrtiieags cenenvnoint de dneaedmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etnersperis du cmemcroe et de la diuriistotbn étant chargée des formalités à acolmicpr à cttee fin.

citiacerft de taarvil et ifronme l'organisme aeuussrr de la cetsosain du craotnt de travail.
L'ancien salarié juifiste auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mteianin des garanties, qu'il rimelpt les cdnnoioits rsueieqs puor en bénéficier. »
Le quatrième alinéa (antérieurement deuxième alinéa) est désormais rédigé de la façon suianvte :
« Le mieintan de gainaters s'applique puor une durée mamxilae égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du deriner coatnrt de tiarval du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dineerrs crtontas de tavrial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mios le cas échéant, airondre au nbrmoe supérieur, snas puioovr excéder 12 mois. »
Au cinquième alinéa (antérieurement troisième alinéa), après la mitonen :
« ? lorsqu'il ne puet puls jtiesifur auprès de l'entreprise de son sauttt de deaduenmr d'emploi ? indemnisé par le régime otgarobilie d'assurance chômage »,
et aanvt la mteionn :
« ? en cas de décès du salarié »,
est inséré le cas de casoitesn de gariatne svuniat :
« ? à la dtae d'effet de la ldqiitoiaun de la ponesin viessellie de la sécurité siclaoe ».

13.18.6. Révision du dopsitisif de portabilité

L'article 13.18.6 rtielaf à la révision du diiitpssof de portabilité est supprimé.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent avnaent eretnra en vueigur le 1er jiun 2015.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent anvaent srea déposé en un eaeixmrple onrgaiil signé des parties, à la dotieircn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mgseaserie : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les peartis stneiriagas cnvnienonet de dadmener snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des epesinrters du cerocmme et de la ditstibroiun étant chargée des formalités à aplcmicor à ctete fin.

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC.

Article 1er - Modification du préambule de l'article 5.7 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le préambule de l'article 5.7 est asini rédigé :
« Le poenensrl d'encadrement est embauché puor execerr une fiontocn snas qu'elle présente nécessairement un lein aevc le tepms passé sur le leiu de travail, et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.
Les ernsireepts doivent, après alanyse ovjeitcbe des ftooicnns réellement exercées et en arccod aevc le penenosrl d'encadrement concerné, mtrete en palce un système d'organisation du taviral ? sur une bsae annuelle, par emlpxee ? pttremaent de rectspeer les pcpinries rappelés ci-dessus, anisi que les doiotpssiins légales et réglementaires.
Les différentes flmoreus qui sveniut pentertemt de répondre aux desvries stitunoias rencontrées. Il est rappelé que tutoe coitonevnn iedvidnlulie de froafit en jruos ou en hueres diot faire l'objet d'une fiolroismaatn dnas le ctoanrt de tvarail (ou dnas un avennat à celui-ci) du mermbe de l'encadrement aevc qui elle est conclue. »

Article 2 - Modification de l'article 5.7.2 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

L'article 5.7.2 est anisi rédigé :

« 5.7.2. Ffariot défini en jours

A défaut d'application d'un aoccrd d'entreprise ratleif au fafiort jours, ce fraoift puet être mis en ?uvre dnas les ciodointns svaiuntes :

Salariés concernés

Le ffroait aunenl en juors puet être cnevonu aevc les ceards autonomes, c'est-à-dire qui dsseopnit d'une atoounime dnas l'organisation de luer elpmoi du tmeps et dnot la naurte des fnciotons ne les cuodint pas à suvire l'horaire cicoleltf apcapblile au sien du secvire ou de l'équipe à lleulaqe ils snot rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du cdoe du travail.
Le foafrit anneul en juors est prévu au crantot de travail, ou dnas un aeannvt à celui-ci, faxint le nmbore auennl de jruos sur la bsae duueql le fiaofrt est défini. Le btilueln de piae diot fiare apparaître que la rémunération est calculée sleon un nrombe anneul de juros de travail, et idqueinr ce nombre.
L'existence à des périodicités drveseis de cieatrens contraintes, en piirtlcuear liées à des réunions, à des rendez-vous, ou rdunees nécessaires par le bon fonimteocennnt de l'entreprise, est inhérente à tuote activité plosnisonerflee exercée au sien d'une collectivité de tiavral et n'est pas cvtitouniste d'une ainmoutoe itasinffnsue au rarged du frfiaot en jours. Toutefois, ces conartintes ne doinevt pas être permanentes.
La rémunération diot tnier cmpote des responsabilités confiées au salarié dnas le cdare de sa fonction.

Durée annullee de travail

Le nmbroe de juors de tvaaril ne puet être supérieur, puor 5 seeniams de congés payés, à 216 jruos par an (jour de solidarité inclus). Ce nbmroe est ajusté cahuqe année en fctooinn des jorus de congés auqeul le salarié puet eetmnvfcfeiet prétendre et du nmrboe de juors positionnés sur la période lurqose celle-ci ne coïncide pas aevc la période de prsie des congés.
Les modalités de psrie des juros de rpoes ou jruos non travaillés (ou des demi-journées) snoert fixées au niaveu de l'entreprise ou de l'établissement après clotnitsoaun du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe.
Pour un crdae à tpmes complet, la vlauer d'une journée entière de tavairl srea calculée en dvnaisit le saalire meusenl par 22, et la vleaur d'une demi-journée en le dsnviiat par 44.
En cas de rinaitceoonn par le salarié, en acocrd aevc son employeur, à une pirtae de ses juors de ropes en cnorpaetrtie d'une mjriaaoton de salraie en apilocpitan de l'article L. 3121-45 du cdoe du travail, les modalités snot fixées par écrit ertne les parties. Le nrombe de juors travaillés dnas l'année en aptclioiapn de cet aorccd ne puet excéder 229 jours. Cttee ltiime se stituusbe à la lmitie de 235 jorus prévue par l'article L. 3121-45 du cdoe du travail. Les juors travaillés dnas le cdrae de cet acorcd snot rémunérés en sus et aisostrs d'une mooaatrijn de silarae d'au monis 15 %.

Temps de ropes qiotdeiun et hebdomadaire. ? Jours fériés

Afin de ginatarr une aimptlude rsanblaoine de ses journées d'activité, le salarié en fofairt juros bénéficie d'un roeps qitidueon d'une durée de 12 heerus consécutives.
Il bénéficie d'un rpoes hemadbadoire d'une durée de 1 journée entière, en pniprcie le dcihamne (sauf dérogation dnas les cnotinodis fixées par les dinstipoosis législatives et cveinolnnltoeens en vigueur), à lqeaulle s'ajoute (nt) 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires, en pnircpie psire (s) caquhe samneie ; dnas le cas où l'activité ne priteretmat pas la pirse des demi-journées supplémentaires, ou ne la preramttiet pas en totalité, le salarié dreva néanmoins bénéficier de 36 heuers consécutives de reops au curos de la semaine, et la ou les demi-journées mnantaques deonrvt être pesirs dnas les 3 mios suivants.
Le rpeos hdaiambdreoe diot être attribué à raiosn de 2 journées entières puor au miimnum 20 siemenas dnas l'année.
Le salarié en ffroait juors bénéficie chaque année du chômage de 6 jorus fériés en sus du 1er Mai, au patrroa en cas d'année incomplète.

Décompte de la durée du travail

Le tpmes de traavil puet être réparti sur ctenairs ou sur tuos les jorus ovraulbes de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.
Pour être considérée comme cpmatnorot une demi-journée non travaillée, la journée diot ne pas cmporteor d'heure de niut au snes de l'article 5.12.1 de la présente convention. En outre, en cas de taviarl le matin, celui-ci diot se tmeriner au puls trad à 13 h 30 et être sviui d'un rpoes qeoudiitn d'une durée d'au mions 18 hueres ; en cas de tvriaal l'après-midi, celui-ci diot être précédé d'un reops qotudiein d'une durée d'au mnois 18 hurees et débuter au puls tôt à 13 h 30. A défaut, il est décompté 1 journée entière.

Suivi de l'amplitude et de la chgare de travail

Le fafirot en jrous s'accompagne d'un suvii du nbmore de jorus ou demi-journées travaillés et du rspceet du reops qotdeiuin et haderdabmoie prévu par le présent accord, ansii que de la cagrhe de travail. Ce svuii puet s'effectuer à l'aide d'un dmnoceut tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Ce dmocenut fiat apparaître la quiaaiciotlfn de chuance des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au miimunm : travail, repos, congé payé, aurte anbsece ; aifn d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le domenuct iduqine également, lorsqu'un repos quoidtien a été inférieur à 12 hruees consécutives, qlelue en a été la durée.
Il diot également ctmoperor la possibilité puor le salarié d'ajouter totue ioftarnoimn complémentaire qu'il jireguat uilte d'apporter.
Signé par le salarié, le ducnomet de décompte est riems mellueennsmet à sa hiérarchie, repsaolnsbe de son asylnae et des siuets à donner, asnii que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est rmeis au salarié, dnas les 3 mios saivnut la fin de la période.
Au moins une fios par an, le salarié en foifart juros bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un eeirtetnn ptrnaot sur sa cgahre et son adtumpile de travail, sur l'organisation du tviaral dnas l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation ernte son activité pnfroloseisnlee et sa vie pollrseenne et familiale, ainsi que sur sa rémunération.
Un eteinretn diot également être proposé par la hiérarchie du salarié loursqe le dcuneomt menuesl de décompte visé ci-dessus fiat apparaître des aonielams répétées mttneat en évidence des difficultés en matière de tpems de travail. Cet eenetritn a puor ojebt d'examiner les mureses ctrceiroevs à mrette en ?uvre.
Un eitrnteen supplémentaire puet en orute aivor leiu à tuot mnmoet de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rtercnnoe des difficultés d'organisation de sa carghe de tiaravl l'amenant à des durées de taaivrl torp importantes. Ctete aerlte diot auibtor à des décisions concrètes.
Lorsqu'un etretenin a été rednu nécessaire en rosian de difficultés en matière de tmpes de travail, un bilan est effectué 3 mios puls trad aifn de vérifier que la charge de trvaial présente bein un caractère raisonnable.
L'entreprise puet mrttee en plcae d'autres modalités de sviui que le dncomuet ci-dessus, à cidionotn de présenter les mêmes garanties. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent aoccrd ertne en vuguier à ctpoemr de son dépôt auprès de la dieitrcon générale du travail.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Le présent aaevnnt srea déposé en un eparilemxe oiirgnal signé des parties, à la dciioertn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de measigrese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 27 nov. 2015

Les peartis saiteirgnas cnenenvoint de dedneamr l'extension du présent avenant, la fédération des erprntseies du cmmocere et de la dubosirttiin étant chargée des formalités à apccloimr à cttee fin.

Avenant n 53 du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La FCD,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aennvat procède à la maodoftciiin du trtie IX et à la réécriture du titre XII de la ciontnveon cvllteocie ninoaltae du cmoremce de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 2 - Modification du titre IX de la convention collective nationale (CPNE)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le ttire IX de la coiotnvnen ctiolvecle naaionlte du cmocmere de détail et de gors à prédominance alimentaire, reiatlf à la cismomiosn piatrarie nnaloiate de l'emploi, est modifié cmome suit, aifn de tiner cmopte des neluveols dpinstosoiis rtlaeevis à la fiooatrmn pnolsisnoreflee adoptées dnas le crdae de l'article 3 du présent avenant.
a) A l'article 9.3.2, piermer alinéa, après « ldeit accord », snot ajoutées les dtiossinpios seanitvus :
«, nmemnatot :
? cefttiarics de qliitcifoauan pnlfressooliene et atrues contrictiieafs de bachnre : msie à jour, création et cutoomimcnain ;
? poortomin des différents dostsifipis de frtiomoan ;
? siuvi des canttros de fotamiorn en arecnaltne ;
? sivui des tuvraax des différentes cmmiissoons pfliolsenreseons cauveotlnsits des iuotiitsnnts ctaicicfretreis ;
? poatglie et sivui des taruvax de l'observatoire ;
? définition des fitfraos heoriars et aurtes ciondtonis de psrie en charge, nnaommtet des ctonrats et périodes de professionnalisation, et du cmtope pensoernl de formation, en lein et sur pspiootorin et rtiodmnaeacnmos de la SPP ;
? suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des emnngeagtes fianirecns de l'OPCA liés aux enlpepevos mutualisées (professionnalisation, paln de frmotaoin des ereinserpts de minos de 300 salariés et ctmpoe poernsenl de formation) ;
? élaboration et msie à juor de la ltsie des cattiefcriinos éligibles au compte peosernnl de ftmoorain puor les salariés de la branche.
Au minimum une fios par an, la CNPE imnrofe la coiossimmn praiarite des anicots et tuaavrx menés. »
b) Le deiernr alinéa de l'article 9.3.2 est supprimé.

Article 3 - Réécriture du titre XII de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (formation)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le tirte XII de la cnoieovtnn cevcotlile nianoltae du cremocme de détail et de gors à prédominance aarnmitiele est ansii rédigé :

« Ttrie XII
Accès des salariés à la ftoarimon tuot au lnog de la vie pesrfllsonienoe
Préambule

L'adaptation, le mtiieann et le développement des compétences des salariés snot des lervies idlnapibsneses et déterminants de la compétitivité et de l'attractivité des ersiteneprs de la branche.
Face aux nurobemx fcareuts d'évolution axuquels celles-ci snot confrontées (nouvelles technologies, cueorncnrce internationale, eeexcings réglementaires accrues, maifoiidtcon des mdoes de coioomtansmn ?), eells dvneiot pvoouir s'appuyer sur une pqliituoe de bnchrae dynamique, paetmetrnt la msie en ?uvre de ditsposiifs de fooramitn pertinents.
Les pierteanras saciuox sianaritegs rlneappelt le rôle eistensel de la formation, tnat au regrad de l'insertion pesonllnefoisre au sien de la branche, via les crnoatts de plonfsoiersaitonasin et d'apprentissage qu'ils snuhietaot cinotnuer de favoriser, qu'au rraged de l'évolution ponsleneorilsfe des salariés, à lelqulae ils snot très attachés et qui diot rteser une caractéristique du secteur.
La framiootn curbtnioe également à l'employabilité des salariés et à la sécurisation de luer parruocs professionnel.
Dans le carde du présent texte, les pnrietaears siocuax de la bnhrcae s'inscrivent dnas la continuité des précédents arcodcs sur la frtaoiomn professionnelle, cnloucs en 2004 et 2011, et de l'accord sur le cotnrat de génération signé en 2013, tuot en maetntt en ?uvre les nvuauoex dotspsfiiis et otlius créés par l'accord niatoanl ipnteinroeenorssfl du 14 décembre 2013 et rrieps par la loi du 5 mras 2014.
Les snegraaitis entneendt néanmoins denonr une nvluleoe imosiulpn à luer puoltiiqe emploi-formation, en psniouruavt les obecjftis stuvains :
? friseavor la faitomron et l'insertion par l'alternance, en monaiilbst les dsiiotsifps de ptofrosinolisanieasn et d'apprentissage ;
? pvirusruoe et développer la plqotuiie de certification, à tvraers la msie à juor régulière et la création de cirtfitaces de qtaciailfuion psnolfenseilore (CQP), aifn de répondre aux beionss des eeprenrsits et des salariés ;
? poirvomour et vresioalr les métiers de la bcarhne ;
? flicateir l'accès de tuos les salariés de la barnhce à la fortaoimn professionnelle, aifn nmmaeontt de meaninitr luer employabilité et de foriasver luer évolution intenre ;
? iremonfr et oeilltur les arctues de l'entreprise, nanoemmtt les managers, afin, de luer pemtetrre d'accompagner au miuex les salariés dnas luer pcraorus preoennfisosl ;
? egeuonrcar l'utilisation par les salariés de la brhncae de luer cpomte psoeernnl de fimaroton ;
? réaliser une évaluation régulière de la ptuioqile formation, en

s'appuyant sur des critères qitailtfuas et qttiafanutis ;
? rocefrner les tavurax de vielle et de ptspceorive de l'observatoire de la branche.
Les ptriaenares sacuiox sgnleouint l'importance puor chqaue salarié d'être en mesure, tuot au lnog de sa vie professionnelle, de développer ou de renveoeulr ses ccaenonnissas et ses compétences, et d'être aetcur de son pucraros professionnel.
Enfin, dnas le crade de luer pqtiiolue de bnarche en matière d'emploi et de fmiotroan (et nmtnmeoat lros de la renégociation des dpsostiinois rlteeivas à la giseotn prévisionnelle des emliops et des compétences, à l'égalité hommes/ femmes, aisni qu'à l'emploi des salariés handicapés), les sgneatraiis réaffirment luer volonté de ptroer une antteiton particulière à :
? l'insertion penfrolonlsiese des jueens par l'alternance ;
? l'employabilité et l'accès à la cfrtcaiieiton des salariés snas qtaofiialciun ou de qcufaaliotiin de nveauix V ou ifnra ;
? l'employabilité des sioerns ;
? l'égalité d'accès à la fotmiaron ernte les fmeems et les hmeoms ;
? la firmaoton des salariés à tmpes pairtel ;
? l'emploi des tairvllauers handicapés et au développement de luers compétences.
Les aroccds de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pevnuet cmrpteoor de disnoistoips mnios foalrveabs aux salariés que cllees fangirut ci-après.

Chapitre Ier
Veille, aaysnle et étude psiptvorcee des métiers, des ctcotaiiierfns et des compétences

Article 12.1
Observatoire de brnache

Les sanigaerits rnalplpeet que les miiosnss de veille, d'analyse et d'étude pteocispvre des métiers, des ceicinaftiotrs et des compétences snot assurées par l'observatoire postcerpif du commerce, confié au FCROO dpuies 1997.
Le cnioesl d'administration de l'OPCA, sur pripooiostn de son comité d'orientation technique, valide cuhaqe année le budget''observatoire''et le budget''études et recherches''de l'OPCA, aisni que les pjotres transverses.
Le palgiote des turavax de l'observatoire ptrosceipf du cocemrme puor la bharnce est confié à la CPNE, qui définit anueelnnlemt ses travaux, vleile à luer msie en ?uvre et arusse luer suivi.
La deoritcin tecuqnihe des truavax de l'observatoire est assurée par l'OPCA de la branche, rlespnabsoe de l'observatoire perictospf du commerce, en lein aevc le secrétariat de la branche, à qui il est rednu cptmoe régulièrement de l'avancement des projets.
La CNPE fiat le pnoit asusi suevnot que nécessaire sur l'état d'avancement des tavurax et lrues résultats, définit les oeatniritons et les atocnis nécessaires. Elle réalise tuos les ans le bialn des tauvrax de l'observatoire puor l'année écoulée, et fioamrsle ses anettets puor l'année svinutae à taverrs un caheir des creghas tanmsris à l'observatoire pscroptief du commerce.
Les prneeariats sicuaox saegrtinias daedenmnt à la CNPE d'intégrer la deioimnsn toirilerrate des taravux confiés à l'observatoire, dnas le cdrae de l'élaboration de son cihaer des charges. Elle drvea tiner cmotpe également de dedanmes particulières formulées par la ciiooomsmsn paritaire, nteammnot dnas le carde de négociations en crous ou à venir.

Article 12.2
Productions de l'observatoire

Les procontiuds aenttudes de manière régulière snot les savneitus :

''Panorama de la branche''

Il est réalisé cqauhe année sur la bsae des résultats d'une enquête menée auprès des eeintrseprs de la branche, d'études économiques sur le stecuer et des données sur la fmitraoon dplsbiineos au sien de l'OPCA.
Il présente les caractéristiques spsieisfreolecloonnos actualisées et permet, année après année, de décrire la ploaoiuptn salariée et d'en srviue les évolutions dnas la durée, d'en itiednefir les tcneeands et d'en détecter les évolutions srtlueleructs et conjoncturelles.
Il précise nnammoett les ctonioidns générales d'emploi et de frtiooman des fmeems et des hmmoes dnas la bcarhne et cmorptoe une aynslae chiffrée établie sur la bsae d'indicateurs pitrneetns ptmeneartt d'apprécier, puor cahuqe catégorie professionnelle, la sittuoain respicteve des fmeems et des hmeoms en matière de recrutement, de formation, de pootmoirn professionnelle, de qualification, de classification, de coitoindns de trivaal et de rémunération.
Le pormnaaa de la brcnhae est présenté tuos les ans à la csisiommon paritaire.
Il dnnoe leiu à la réalisation, par l'observatoire, du''repères et tendances'', oitul de synthèse du pnaaorma de branche, et de communication, ntonmmaet auprès des pneararеits institutionnels.

Etude poevrtpcsie taenrilne

Afin de dosespir d'éléments otbjiefcs d'anticipation, les saiirnagets décident de puiruovsre la villee ptpiservoce sur l'évolution des métiers et des compétences. Il s'agit, par des tvaarux d'analyse, d'identifier les fctaures sociaux, économiques et technologiques, sitscbeuepls de farie évoluer les métiers du cmecrmoe et de la distribution, et d'en déduire les conséquences en temers d'évolution des compétences aundeetts et de bnsoeis en ftnomoiras et certifications.
Les ptiraneares souciax dnneamedt à la CNPE de veleilr à la msie à juor tlnreanie de l'étude pteicsprove sur les compétences finalisée en arivl 2015, de façon à luer pmtetrere d'adapter, tuos les 3 ans si besoin, le paln d'action de la bnchrae en matière de GEPC (cf. trite XI de la coentoinvn ctloleivce nationale).
Le renloeuelnmvet de cttee étude preettmra également aux pariteaenrs soicaux de fraie évoluer, le cas échéant, luer piqtulioe de foortiman et de cirtfoeiaictn (adaptation des référentiels aux nuuoevax bisnoes identifiés).

Toute aurte étude demandée par la CNPE à l'occasion de la définition aunlelne de son cehair des chagers

Ces études puvneet pteorr sur tuos les sjetus etnrnat dnas le cahmp d'intervention de l'observatoire.
Leurs résultats fnot l'objet d'un''focus''dans le paaonrma de bhacnre de l'année qui siut luer validation.

Article 12.3
Diffusion des résultats des tvraaux de l'observatoire

Par tuos les moynes appropriés, les données rcellieiues et validées par la CNPE soernt mises à la dipssitioon des periatnears sicuaox de la branche, et le cas échéant des eetisnrerps en ftiocnon de la nrutae des itaoironfnms concernées.
Les tavurax réalisés par l'observatoire puveent en efeft prmtreete aux paeienartrs sauoicx de la bchrane de :
? définir les aexs et priorités de faiotmorn ;
? détecter les évolutions sbcultsepeis de jefitiusr d'actions d'anticipation ;
? feorumlr les rnnaatdoomiecms d'accompagnement nécessaires ;
? définir les citcniofeairts ueitls dnas la profession, juntifaist la création ou la macfiidoiotn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ces derniers, les siinaragets silgueonnt la nécessité de tevrilaalr au sien des csoimonmiss prleileoosfennss clsottinvaeus ;
? sivure et adapter, au besoin, les classifications.
Ils pvenuet également aeidr les esitperenrs à :
? définir luer pprroe piqtoilue de framootin ;
? mertte en pclae une poqtuliie d'anticipation des évolutions et des compétences ;
? amaccneogpr les évolutions peorloesesfnilns de luers salariés ;
? développer des méthodes d'analyse du taivarl et des compétences.
La CNPE iifentdie également, pamri les iotaornfnims pouetrdis par l'observatoire, ceells anyat voaciton à être :
? reduens publiques, suos une forme adaptée et par tuot myeon qu'elle décidera ;
? tsinamress à d'autres acreuts (ministériels ou iunlnttiienstos natouanix ou régionaux notamment).

Chapitre II
Insertion dnas la bnrahce par la vioe de l'alternance

Les ensetepirrs du ceocrmme de détail et de gors à prédominance aetliminare crtnebinuot ftmeonert à l'insertion psonllfeonersie et sociale. Eells pnemerttet à de nerumbox jeunes, en purliatecir stiors du système sliraoce snas qctiflaiaioun professionnelle, d'accéder à luer pieemrr eompli et à de réelles peicevstpers d'évolution professionnelle. Tuos les pifolrs snot concernés, puor l'ensemble des métiers : dnas le cceromme et la vente, dnas la logistique, dnas la gestion, dnas le management, dnas les métiers de l'alimentaire ?
Les sirngaietas edenntnet pivrusuore luers actnois d'insertion à l'attention des jeunes, mias assui des dmunredaes d'emploi de 26 ans et plus, nmnmeotat les seniors, en s'attachant à la qualité de luer auiccel et de luer professionnalisation, au sicerve de luer iisronten duarble dnas l'emploi.
Ils dneadmnet à la CNPE d'assurer le sviui des cnrttaos de fatiomron en alternance, aevc l'aide de l'OPCA et de l'observatoire de la branche, et de mrette tuot en ?uvre puor feliaticr luer conclusion, pmtrrteee luer fnemnnceait et gitaarnr luer qualité.

Article 12.4
Contrat d'apprentissage

Les saartiiengs rnppeellat et cefronimnt luer eegnganmet puor le développement du rocures à l'apprentissage. Ils seoituhnat toeurvr les mneoys de ce développement, en piaunrvosut ntnoemamt les atnicos de sieuotn décidées cuqahe année grâce aux fndos lebris de la txae d'apprentissage, en puceliatirr les danotoits aux ceenrts de fiatomorn d'apprentis (CFA) priaetnears des eepretsnirs de la branche.
Ils eentdennt ?uvrer, nnmomaett dnas le crdae des cmsionosims pesonerilnflsoes csatvuotlnies du ministère de l'éducation nationale, puor l'adaptation des diplômes aux bioenss en compétences des erriepensts et des salariés de la branche, couicvnans qu'il s'agit d'une des coidniotns déterminantes de la clsiocounn et de la réussite d'un ctoarnt d'apprentissage.

12.4.1. Otciejbf et pienpircs de msie en ?uvre
L'apprentissage a puor oejbt de dnoenr à des jeunes, aynat sstaifait à l'obligation scolaire, une fmariootn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité pnifseoloenslre enregistré au répertoire nianotal des cftrtiinceoias pniossnoreflees (RNCP).
L'apprentissage est un diostspiif de foimtraon par actelnrane aonacssit :
? une fmaiorton dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou plsurueis activités peoneolnsirlefss en railtoen drcteie aevc le diplôme ou le trite piefnsoerosnl oebjt du catrnot d'apprentissage ;
? des eesengtniemns dispensés padnent le tmpes de tviaarl dnas un CFA ou une scotien d'apprentissage (SA).
12.4.2. Pcuilbs

Sauf dnas les cas de dérogation prévus par les dsoistpoinis légales et réglementaires, le ctrnoat d'apprentissage est ouevrt aux jeneus âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

12.4.3. Nartue et durée du croantt d'apprentissage

Le contart d'apprentissage est un ctronat de tviaarl de tpye prclitaueir cnolcu etrne un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur.
Il puet être clocnu puor une durée déterminée ou indéterminée.
Lorsqu'il est colcnu puor une durée indéterminée, le cnroatt débute par la période d'apprentissage. A l'issue de ctete période, le cnroatt denveit un catront à durée indéterminée de dorit commun.
La durée du crnaott d'apprentissage, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est à durée indéterminée, est égale à clele du cylce de fimtraoon préparant au diplôme ou au tirte poseesnriofnl qui fiat l'objet du contrat.
Sauf dérogation prévue par les dtisnsioiops légales et réglementaires, ctete durée est cpisrome etrne 1 et 3 ans.
Conformément aux dnosisitoips légales et réglementaires, en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage puet être prolongé puor une durée de 1 an au plus, par pgrooitoarn du croantt itaiinl ou, dnas le cas d'un ctarnot d'apprentissage à durée indéterminée, de la période d'apprentissage.
Il puet aivrrer que cttee soutitian d'échec révèle en fiat que le dsisoitipf de foamtroin psrnseeoillnofe ilianite que cuttoisne l'apprentissage n'est pas la vioe appropriée puor le jeune, au rraged nnmtmoeat de son profil, de son praocrus et de ses souhaits. Dnas ce cas, les peretrainas souiacx snrgieiaats enrugnecaot les ernteiserps de la bacnrhe à poporesr au junee d'autres voies, notemmant clele du conratt de pnolfsnoreaiiatsosin vnsait l'obtention d'un CQP.

12.4.4. Ongiboiltas réciproques

Les pnatrereais scauoix snaiagriets précisent que, d'une manière générale, l'apprenti bénéficie des diosptiinoss abeliclapps à l'ensemble des salariés dnas la mesrue où elels ne snot pas caieortrns à cleles qui snot liées à sa sotuaitin de junee tiralveaulr en formation.
Le tpems consacré par l'apprenti à la fimraoton dispensée dnas les CFA est considéré cmmoe du tpmes de travail, suaf lorsqu'il s'agit de meluods complémentaires au cylce de formation, lnbreimet choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.
Pour le tepms restant, et dnas la litime de l'horaire de taraivl aaplpcblie dnas l'entreprise, l'apprenti diot acmliopcr le trviaal qui lui est confié par l'employeur. Il est tneu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du tirte prifnoesesnol ojbet du canortt d'apprentissage.
L'employeur diot areussr dnas l'entreprise la formaoitn pqtairue de l'apprenti. Puor cela, il lui cfnoie des tâches en reaiotln dteicre aevc la fimraootn plnserefliosnoe prévue au contrat.

12.4.5. Mssiions des cetrnes de frmtiooan d'apprentis (CFA)

La loi du 5 mras 2014 a renforcé les msniisos des CFA en matière de sivui et d'accompagnement des jeunes.
Les pinaratrees sacouix siritageans considèrent que ces moniisss snot eleeltisenss puor la réussite de l'apprentissage, et qu'elles cnnibuoetrt à réduire les rueputrs de contrat.
Les CFA :
? desnniespt aux jeenus teiltriuas d'un crotnat d'apprentissage une fatomrion générale associée à une ftoaiormn tlocheguoqine et pratique, qui complète la faoromitn reçue en epserntire et s'articule aevc elle dnas un oejcbtif de prossgrieon slcoiae ;
? ccoenuonrt au développement des connaissances, des compétences et de la crtuule nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
? aeurnsst la cohérence etrne la forimotan dispensée en luer sien et cllee dispensée au sien de l'entreprise, en pcliauetrir en oniansgart la coopération ertne les foaetmurrs et les maîtres d'apprentissage ;
? développent l'aptitude des aptpreins à porriuuvse des études par les vioes de l'apprentissage, de l'enseignement peisofnensorl ou tiglnqocoeuhe ou par tuote artue vioe ;
? atsessnit les citaaddns à l'apprentissage dnas luer rcrheeche d'un employeur, et les anpeptirs en rpruute de craotnt dnas la rcceehhre d'un nevuol employeur, en lein aevc le svciere piublc de l'emploi ;
? apportent, en lein aevc le scveire puilbc de l'emploi, en ptuaiireclr aevc les mniosiss locales, un aopecnmnceagmt aux arpepitns puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre soaicl et matériel sstclpeiubes de mtetre en péril le déroulement du craotnt d'apprentissage ;
? frvasienot la mixité au sien de lerus seuttrurcs en snssbaienliit les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les appietnrs à la quiseotn de l'égalité etnre les sexes et en manent une piutqoile d'orientation et de ptomioron des fnotaoimrs qui met en avnat les aaenavtgs de la mixité. Ils pipniaerctt à la lttue crnote la répartition sexuée des métiers ;
? euoncgneart la mobilité iaainonttnrlee des apprentis, en mialsboint en peaitcilurr les prmrmogaes de l'Union européenne.
Une crate prnatot la mention''étudiant des métiers''est délivrée à l'apprenti par le CFA qui aussre sa formation. Ctete crate premet à l'apprenti de friae valoir, sur l'ensemble du totrerriie national, la spécificité de son sttaut auprès des tiers, netomnamt en vue d'accéder à des réductions tfairaeris iqinteedus à ceells dnot bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.
Les salariés mrbmees du cnsioel de pfeimctonneneret d'un CFA

bénéficieront des airnstouiotas d'absence puor pactreiipr à ses réunions, jusqu'à duex fios par an.
Les penatirears soaicux saigirnates dnmdeaent à la CNPE d'assurer, aevc l'aide de l'OCTA national, le sviui des CFA accompagnés grâce aux fnods liebrs de la txae d'apprentissage versée par les ereprenstis de la bnrcahe (bilan anuenl de la dotation, définition de pojtres en lein aevc la profession, siuvi qltiaiutaf ?).

Article 12.5
Contrat de paseotiiainrsfsnolon
12.5.1. Oicejtbf et pieicprns de msie en ?uvre

Le cnrtaot de psostafsnlniioaieron a puor otjibcef de fieorvsar l'insertion ou la réinsertion ponfolrsenlsiee et de prmertete à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un ttrie à finalité pesonroeifslllne inrcist au répertoire natnoail des cifitrointecas poisefnsrlnleeos (RNCP) ;
? un cirfaeitct de qiicoaiufltan posfoensnielrle (CQP) de bnrache ou irrhatnecebns (CQPI) ;
? une qtlcofuiiaian peersnooflnsile rnnoucee dnas les ccaoaltniissfis de la ctioeonnvn celtocilve nationale.
Le coatrnt de pninafslssoroeiotian est un ditosipisf de froomiatn par arnnceatle aaincosst :
? des esnenmgeinets généraux, pesrlfinoenoss et tqielongoeuchs dispensés dnas des oarnigsmes pcbiuls ou privés de fmtioaron ou, lorsqu'elle dspiose d'un sievrce de formation, par l'entreprise ;
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en ernisretpe d'une ou psuuerlis activités pefneroseoslinls en rtloeain aevc la cirietacoiftn ou la qcltaoiuafiin visée par le contrat.
Les sarngieaits inesitsnt sur les ppcerinis de msie en ?uvre siutanvs :
? l'individualisation des procraus de formation, en fcoointn des cicssoaneanns et des compétences déjà détenues par les salariés en cnaortt de prfntsosoonsaiiiealn ;
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé et au pauorrcs de fmtoarion cpeororasnndt aux compétences à acquérir ;
? le sivui oilgiobrate des salariés en corntat de peaailisrotonnfossin par un tteuur vrnloiotae et formé ;
? la ceottiiafricn des compétences acquises, dnas un obtiecjf de transférabilité ;
? le rcseept des dosiiinsopts réglementaires particulières, lquorse la fomriotan se réalise à distance.

12.5.2. Plcibus

Le catonrt de pssritanoofilianseon est ouvret :
? aux jneeus âgés de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fotiramon iniilate ;
? aux deuermands d'emploi âgés de 26 ans et plus, et ntneomamt les snoreis ;
? aux bénéficiaires du rneevu de solidarité acvtie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adeluts handicapés (AAH) ou aux pseenorns aynat bénéficié d'un carntot uqunie d'insertion (CUI).

12.5.3. Durée du cnrtoat de psaforoeiiosntanslin

Le ctanort de pairionsesnstfooilan puet être cnlocu puor une durée déterminée ou indéterminée.
Lorsqu'il est clconu puor une durée indéterminée, le cranott débute par l'action de professionnalisation. A l'issue de cttee période, le cortant de piasonoirfatolinsesn dinveet un ctrnaot à durée indéterminée de doirt commun.
La durée du ctnoart de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lsouqre le cntoart est à durée indéterminée, est ciorpmse etrne 6 et 12 mois.
Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios :
? puor les junees de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snceod cylce de l'enseignement snioracede et qui ne snot pas taerltiius d'un diplôme de l'enseignement tlqhiooqucene ou prfineensoosl ;
? puor les dauneredms d'emploi itncirss dipues puls de 1 an auprès de Pôle elmopi ;
? puor les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou puor les proenness ayant bénéficié d'un CUI ;
? lusorqe la nruate et la durée de la ctfaceritiion visée l'exigent, notamnemt s'agissant de ctrneais diplômes de l'Education nnaloaite ;
? luorqse le cntorat vsie un CQP ou CPQI de la branche, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée cnenivlooentlne maximale.

12.5.4. Durée des aiocnts de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout cotnart de psisoitnasnfiealoorn puet dennor lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les atinocs d'accompagnement et de foomrtain adaptées.
Les setiinargas eauceronngt ttuoes les aoincts peterntmat d'individualiser les pcroruas et d'adapter la durée de la frmitooan au pluibc et à l'objectif visé par le contrat.
Les aictnos d'évaluation, d'individualisation du puorcras de formation, d'accompagnement etxenre et de formation, ont une durée ciosmrpe ernte 15 et 25 % de la durée du cntaort ou de l'action de paiostaiolnensiforsn (lorsque le coantrt est à durée indéterminée), snas pvioour être inférieure à 150 heures.
Leur durée prorua être portée au-delà de 25 % de celle du contrat, dnas les mêmes cas que cuex visés à l'article 12.5.3 ptmtnreeat d'allonger la durée du cnratot jusqu'à 24 mois.

12.5.5. Fieneamncnt du crnotat de pneoaoiossrtiafilsnn

Le forifat hoarrie de pirse en craghe des heerus d'évaluation, d'accompagnement et de formation, est fixé par la CPNE, sur piooosptrin de la seioctn pratraiie prnilsloonesefe (SPP).
Il puet être modulé en fotcnion des pilbucs ou de l'objectif visé par le contrat.
Le normbe d'heures prsies en cagrhe prroua être encadré ou plafonné par la CPNE.
Les sgiaeratnis rllpeapnet l'importance puor la bhanrce de la péréquation du fodns paritraie de sécurisation des pcuoarrs pireoesosfnnls (FPSPP) et dnmndeeat dnoc à l'OPCA de vleiler au respect des cotioinnds d'éligibilité aifn d'en gnartiar l'accès.

Article 12.6
Accompagnement des salariés en cnaortt de fmoiatorn en aaencnlrte

Les peranraites soicuax satgniiraes isntsinet sur l'importance de l'accompagnement (par les tueturs et maîtres d'apprentissage) des salariés en cratont de foomrtain en alternance. Ils dnnemadet dnoc aux eepesrritns de veeillr à gntiaarr sa qualité, aifn de ctubeionrr à la réussite du cnrotat puor l'entreprise et puor le salarié.

12.6.1. Tteuur du salarié en carntot de peosifntlaisonsoiarn

Le touratt csnottiue une modalité privilégiée d'intégration pnsosernilfoele réussie.
Les piaaterners saicuox stgnaaieirs singleount son iacrtponme en piiaeurtlcr en matière d'accueil des juenes dnas l'entreprise.
Le teuutr est un salarié voaotlnire et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il est cisohi par l'employeur pmari les salariés de l'entreprise jsaifintut d'une activité pfrsnooslnielee d'au mnois 2 ans en rpopart aevc la cifteircoiatn ou la qlaouifiiactn visée par le crtanot de professionnalisation.
Il a puor msiison d'accueillir, d'accompagner le salarié en cornatt de psofaeoiirtoainsnlsn et de fteicailr son aiitusoiqcn de compétences. Il vlilee à son prrcuaos et à sa psioeorrsgn dnas le temps. Il s'engage puor la réussite de l'intégration du salarié dnas l'entreprise et talilrvae en équipe aevc l'ensemble des clortuaralbeos qui vnot irvnnteeir dnas l'accueil de celui-ci.
Il bénéficie d'une foarimotn spécifique et dposise du tmeps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.
Les petienraras soiacux rlpneleapt que le tteuur d'un salarié en ctoanrt de pnoitnioresssafaioln ne puet exceerr simultanément ses ftinocnos à l'égard de puls de toirs salariés en aecarlntne (contrats de professionnalisation, caotrtns d'apprentissage, périodes de professionnalisation) s'il est lui-même salarié, ou de

duex salariés en antcanelre lorsqu'il est le cehf d'entreprise.
Les msiosins du tuteur, le ceonntu de la firamtoon au trotaut et les emeggnetans meutlus etnre l'employeur, le tueutr et le salarié en aacntrlnee fngeruit rvtmiencesepet en aexnens III, IV et V du présent titre.

12.6.2. Maître d'apprentissage du salarié en carotnt d'apprentissage

Le salarié dnerieecmtt rpaessonble de la ftaroomin de l'apprenti dnas l'entreprise est dénommé maître d'apprentissage.
Il a puor msoiisn de cntebourir à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cnodsnopraret au diplôme ou au tirte peisneosfnorl préparé, en laosiin aevc le CFA.
Le salarié exerçant la fntoocin de maître d'apprentissage diot détenir les compétences peesloirefnnolss et pédagogiques nécessaires. Il est rappelé que cttee cdontiion est naoemnmtt réputée remplie, dès lros que le salarié est tituliare d'un diplôme (ou trite professionnel) de même neaivu et renelavt du même doimane pfnsrinoeosel que cueli visé par l'apprenti, et jnufitisat de 2 années d'activité pnofosllisreene en rparpot aevc la coeicfaiirttn préparée.
L'employeur prmeet au maître d'apprentissage de dégager sur son tpmes de tiraval les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rnatleios aevc le CFA. Le maître d'apprentissage bénéficie d'une ftmooairn spécifique.
Les prreniaaets sauiocx sneiriaatgs rneeplplat que le nrmobe mixmaal d'apprentis pnuovat être acucllieis simultanément dnas une erpsentrie ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage, aeuluxqs puet s'ajouter un atpnrepi dnot la ftamioron est prolongée en cas d'échec à l'examen.
La cissmoimon départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérogations iiedldvnueils au pnlafod de duex atpnpiers lusoqre la qualité de la fimtrooan dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion pnfelsreslinooe dnas la bnarhce considérée le justifient.

12.6.3. Fmtoaorin et citciafreiotn de tteurus et de maîtres d'apprentissage

Les tueruts et les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une fortmioan à l'exercice de lrues fonctions, financée sur les fnods de la psooaonteiisnlasfrin dnas la ltimie d'un pnloafd par hruee de fioaomtrn et d'une durée mmaliaxe de formation, fixés par décret.
Les prtnaraiees soauicx saeiinartgs euaonecngrt la reconnaissance, par la cititfieoarcn notamment, des compétences des turutes et des maîtres d'apprentissage. Ils dmdeanent dnoc à la CNPE de svurie les taruvax ipeentnsoneosrfrlis qui puraneriot s'engager en la matière ou, à défaut, d'envisager la création d'une critaiieoctfn de bnrcahe puor egteemnsrrenit à l'inventaire.

Chapitre III
Accompagnement des puarrcos prneonlsosiefs dnas l'entreprise, faucter de compétitivité, et cnboitnraut à l'employabilité et à l'évolution peilosslnrfeone des salariés

Article 12.7
Action de foimtoran

12.7.1. Modalités de foitaromn

Les sriagatneis rceanesinnsot l'ensemble des toplygoies d'actions de formation, qu'ils considèrent cmome antuat de modalités différentes d'acquisition de caesnicansons et de compétences.
Ainsi, tutoe aoctin danopisst d'un pmargorme préétabli, et définissant des obietfjcs déterminés, les menyos pédagogiques, tiuhecqens et d'encadrement mis en ?uvre et les menyos pttreenamt de svruie son exécution et d'en apprécier les résultats, cniuttsoe une atcoin de formation.
L'action de froimtaon puet être cotiunne ou séquencée, présentielle ou à distance, de durée variable, et en présence ou non d'un formateur, dès lros que ce direenr puet être sollicité siot à tuot moment, siot sur des pelgas hiarores préalablement déterminées, et par tuot meoyn asccbleise au salarié.
S'agissant puls particulièrement de la fioroamtn ourvete et à distance, se déroulant en derohs de la présence piqyshue d'un formateur, il est rappelé que le pgmorrame de la framtioon diot dnas ce cas mnenotenir :
? la nurate des tuavarx demandés au saitgiare et le tepms estimé puor les réaliser ;
? les modalités de sivui et d'évaluation spécifiques aux séquences de fooairmtn ovuerte ou à datnsice ;
? les myones d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à dtspooiiisn du stagiaire, cennpaormt nonmeatmt :
? les compétences et qitiflucniaoas des pnreesnos chargées d'assister le bénéficiaire de la foriomatn ;
? les modalités tquehcneis seoln leelluqess le siagrtaie est accompagné ou assisté, les périodes et les luiex mis à sa dsoipstiion puor s'entretenir aevc les pnsoeners chargées de l'assister ou les mnoyes dnot il dsopsie puor cntcaoetr ces peoensnrs ;
? les délais dnas lsqleues les persnones en caghre de son svuii snot tnuees de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsuqe cttee adie n'est pas apportée de manière immédiate.
Les pnratiaeres sauocix tinenent à préciser qu'un esgnenneimet pqauirte en sttaiioun de tivaarl peut, qulele que siot la tlliae de l'entreprise, cunitsoetr une acphorpe pédagogique de formation, peetnmatrt le tenrrsaft de compétences tieqcuenhs ou professionnelles. Cet eengninsmeet ciourbnte à l'individualisation des pcourars de formation.
Il diot toiofuets être mis en ?uvre par l'entreprise en svaunit des modalités spécifiques. Ces foomirants en siuiotatn de tvraail s'appuient en efeft sur un pramogrme de fotaomirn défini par l'entreprise, en cohérence aevc le retse du pcaourrs sivui aevc un fomaturer itnerne ou eentrxe à l'entreprise.
Les fitmoanors en sotuaiitn de tvraial doivnet friae l'objet d'un cptmoe rnedu des muerses d'organisation prises, adressé aux représentants du personnel.
Les pnatrieaers sicaoux eauonngcert également l'utilisation des neoveluls tengoielhocs et de ttuoe modalité pédagogique innovante.
Enfin, les pntreareias siuocax isnesnitt sur l'importance des acoints de préparation aux démarches de vdioilaatn des aiuqcs de l'expérience et, puls largement, de tutoe aioctn vnasit à ficaitelr l'individualisation des prruocas de formation, tllee que l'action d'évaluation préalable des acquis.
Ils vreielnlot dnoc à intégrer la pirse en caghre des fiars afférents à ces actions, rlhacteatabs aux aoticns pnermeut pédagogiques, dnas tuos les fiotfars et pnldoafs de psire en chrage des différents diosifstips de formation.

12.7.2. Qualité de l'action de frtaomoin

Les prerniaates soiacux siientaagrs eeednntnt cdniorue une pouiqitle d'amélioration et de suvii de la qualité de la formation, au svricee des eteinesrprs de la brcnhae et de lures salariés.
Ils dmeaednnt à luer OCPA de bhrnace de mtetre en pacle des procédures de siuvi et d'appréciation de la qualité des fmtooinras qu'il finance, et de veiller, cmome le lui impsoe la loi, à s'assurer, anavt tuot fnaemnincet d'une fmotaoirn dispensée par un ptrreitasae externe, que l'action réponde aux cdinoontis réglementaires de qualité.
Pour les prnaetiares scoiuax de la branche, la qualité d'une frmioaotn réside prnacilpnmeeit dnas sa réussite en temers d'acquisition de coasensicnnas et de compétences.
L'appréciation de la qualité d'une atcion passe dnoc nécessairement par une évaluation de ses résultats en terems de ccnosasineans et de compétences auceqiss à l'issue de l'action.
Tous les mnyeos adaptés (pédagogiques, techniques, encadrement, évaluation) dvnioet être au sicvree de ce résultat.

Article 12.8
Plan de formaoitn

Le paln de fimaorton rsmealsbe l'ensemble des aocntis de fotoiramn définies par l'employeur dnas le cdrae de la pouqtiile rsosrueces hiunemas de l'entreprise.
Les seaaitigrns iintvent à dnoner au paln de foitmoran les meynos pratmnetet d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptose de travail, le mtnaiien de luer capacité à opucecr un emploi, le développement de lrues compétences et la lttue cntore l'illettrisme.
En tuot état de cause, l'employeur est tneu d'assurer l'adaptation des salariés à luer psote de travail. Il diot également vieellr au metinain de luer employabilité, au rraegd nentammot de l'évolution des emplois, des tgicolehoens et des organisations.

12.8.1. Cnrtootuiscn d'un prarommge pnuarlneiul de foiaotmrn

Les seranatigis initcnet les esprineters à élaborer, après cnotltusaion des représentants du peoesrnnl lorsqu'il en existe, un pmorrmage penruluinal de formation, aevc asnjeeumtt si nécessaire caqhue année.
En cas d'accord d'entreprise le prévoyant, le pojret de paln de fraoomtin puet être élaboré tuos les 3 ans.

12.8.2. Cituotalsnon des représentants du pseornenl

Les sreaatngiis rnepelaplt luer anecthtmeat au bon fotnnienemcnot des intiountsits que snot les cosionmimss emploi-formation des comités d'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, luorqse l'entreprise en est dotée, diovnet être consultés sur le paln de foomriatn auennl de l'entreprise, et être informés de sa réalisation, sloen les modalités légales, réglementaires et conventionnelles.

12.8.3. Catégorisation des différentes aniotcs de fimratoon

Les aictons de fomaroitn fgirunat dnas le paln de froimotan devnoit être présentées aux représentants du pernesonl dnas l'une des duex catégories snaivtues :
? les acontis d'adaptation au pstoe de travail, ou liées à l'évolution ou au maiinetn dnas l'emploi dnas l'entreprise.
Toute aocitn de foaimrotn siiuve par un salarié puor asruser son aptaadiotn au poste de taravil ou liée à l'évolution ou au mnetaiin dnas l'emploi dnas l'entreprise ctutsnioe un tpems de tavairl efietcff et dnone leiu pnaendt sa réalisation au mitaienn de sa rémunération.
Un salarié ne puet pas rfseeur de sviure une aotcin de fimroaotn dnas ce carde ;
? les aitocns de développement des compétences.
Ces atncois penveut se dérouler en derohs du tmpes de travail, dnas la liimte de 80 herues par année cilive et par salarié, ou, puor les salariés au foraift en heerus ou en jours, dnas la liitme de 5 % de luer forfait. Dnas ce cas, elels fnot l'objet d'un acrocd écrit ertne le salarié et l'employeur, nmmaontet lros de l'entretien professionnel. Cet aocrcd puet être dénoncé dnas les 8 jorus svanuit sa signature.
Le ruefs du salarié de pptceraiir à des aticons de fioarmton de développement des compétences, ou sa dénonciation de l'accord dnas les hiut jours, ne censonittut ni une ftuae ni un motif de licenciement.
Lorsque le salarié siut une aoitcn de fiortmoan dnas le cdrae du paln de foiamtorn ayant puor ojbet le développement des compétences, l'entreprise définit aevc le salarié, aavnt son départ en formation, la narute des egntemgneas auuqlexs elle srsuciot dès lros que l'intéressé arua sviui aevc assiduité la frmiotoan et staifaist aux évaluations prévues. Les engngeeatms de l'entreprise peotnrt sur :
? les conotniids dnas llseueelqs le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an, à l'issue de la foaomtirn aux finonctos dliobisnpes copsaronrndet aux caoscieannnss asnii ascuqies et sur l'attribution de la ctifssoiiaalcn cnpsodreonart à l'emploi occupé ;
? les modalités de psrie en cptmoe des eorffts aplccimos par le salarié.
Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sciolae rvialete à la poitcerton en matière d'accidents du tvraail et de mdaelias professionnelles.

12.8.4. Aloaoitlcn ftoioramn des aitcnos de fairoomtn hros tmpes de taiavrl

Les heuers de faimootrn réalisées en dorhes du tmpes de travail, dnas le crade de la catégorie « développement des compétences » du paln de formation, dnneont leiu au versement, par l'entreprise, d'une aloolacitn de formation, qui csrnrepood à 50 % de la rémunération nttee de référence telle que définie par vioe réglementaire. Ctete alctloaoin fortmiaon n'est pas sosmiue aux cotatiinoss légales et clvtelnneonienos deus par l'employeur et le salarié au ttire des rémunérations.

12.8.5. Fndos mutualisés au ttrie du paln de foiaromtn des eeptersrnis de 10 à 299 salariés

Les ptars des cbirttnuonois des eerpiersnts de la bachrne de 10 à 299 salariés, dédiées au paln de fimroaotn dnas les cindnootis précisées aux atcirles 12.24.1 et 12.24.2, snot gérées et mutualisées par l'OPCA au sien de sous-sections financières, conformément aux dtissopoiins légales et réglementaires.
La SPP srvuia l'utilisation de ces fdnos mutualisés, grâce aux données chiffrées communiquées par l'OPCA.

Article 12.9
Période de pifnosliotesinasaorn
12.9.1. Obejt et msie en ?uvre

La période de psoisnieaointfsolarn a puor ojbet de feraisovr le mantiein dnas l'emploi de salariés en canortt à durée indéterminée.
Peuvent être réalisées dnas le crade d'une période de prosfsliisaaniotnoen les aiotcns :
? vsnait un diplôme ou un trite à finalité plssfnonroeelie icnsrit au RCNP ;
? vsinat un CQP ou un CPQI mis en ?uvre dnas la brnhace ;
? visnat une qiiiluacfotan penfoslnlroseie rennuoce dnas les ccaafitsolnsiis de la ctovnieonn cltlocivee nalotnaie ;
? pttrnemaet l'accès au slcoe de caesnonsncais et de compétences psoonenrlfesiels ;
? panrmteett l'accès à une cioacitrfiten itrnscie à l'inventaire.
La période de ptsnieoniaiosfsalorn aosicse :
? des eitsegennnmes généraux, pnosoileernsfs et tuoiechqegnols dispensés dnas des oegmsarins picubls ou privés de fotimaron ou, lorsqu'elle dspsioe d'un svecire de formation, par l'entreprise ;
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epternrise d'une ou pilruseus activités pesnislfneeoolrs en rlaoeitn aevc la criitifoatcen ou qitifaloaicun recherchée.

12.9.2. Durée de la foimtraon

La durée miimnlae de la firamtoon est, puor cquahe salarié bénéficiaire, de 70 heures, réparties sur une période mlaaxmie de 12 mios calendaires.
Cette durée mlmiiane ne s'applique pas :
? aux atcnios ptmatenert de fraie vlidaer les acqius de l'expérience ;
? aux frinootmas financées dnas le crdae de l'abondement du CPF ;
? aux foiomanrts pnetmetart l'accès à une ciatfeiitcorn de l'inventaire.

12.9.3. Tturoat des salariés en période de ptlinorifnssaoieason

Les painrtarees siuoacx snatiegaris décident de rerdne oboaritigle la désignation d'un tuetur puor totue période de plonrsietiioosfnsaan d'une durée au mnios égale à 70 hruees vansit l'acquisition d'une cittfoareiicn itsircne au RCNP ou d'un CQP de la branche.
Ils considèrent en effet que, puor ce tpye de poaurcrs lgnos cretfaniits pavnuot s'inscrire dnas le carde d'une évolution professionnelle, l'accompagnement des salariés est eseitnsel et cnrioubte à la réussite de la période de professionnalisation.

12.9.4. Fnaecnmeint de la période de painoonoitlfsiesrasn

Le frofiat hoirrae de pirse en cgrahe des hreeus d'évaluation, d'accompagnement et de foromiatn est fixé par la CPNE, sur ptiporsioon de la SPP.
Il puet être modulé en fonotcin des pliucbs et de l'objectif visé par la période de professionnalisation.
Le norbme d'heures pisers en chrgae porrua être encadré ou plafonné par la CPNE.

12.9.5. Amndnboeet du cptome poesenrnl de fraotimon par la période de pifesiosanirsnltaoon

Les pairanretes scauoix précisent que la période de pnornltiioessafsoain puet anodber le coptme penrsnoel de

foratmion du salarié, lruqose la durée de la cietfarioctin visée est supérieure au nobrme d'heures irecsitns sur le compte.
Les siutntiaos (en treems de cafeintitoircs et de plucibs éligibles) ouvnart dorit à un abnndoemet au tirte de la période de piasofiresoniasontln anisi que le naeviu de cet ambnedeont snot fixés par la CPNE, sur piprosoiton de la SPP, en footncin nemmtnaot des fonds de piosneotiosasfnailrn dslnbioeips et de la nturae du projet.

Article 12.10
Accompagnement des mrgaeans

Les siaartgenis relnepaplt le rôle etsnseeil que jouent les maeangrs dnas l'information, l'accompagnement des puoarcrs pefnonsroilses et la famotiorn des salariés de l'entreprise.
Les petarrenias soaciux considèrent en effet que c'est par les compétences des mnregaas que les piuitloqes de formotian de la brhance et des eneerpstirs turoernovt luers cntiidoons de réussite.
Les maerngas snot les relais, les ateurcs clés, de la stiblsiaeniison et de la fariomotn des équipes.
Il s'agit dnoc de les foremr à luer rôle de fouratemr et de démultiplicateur, aevc en pcietauirlr les ojeitbfcs pédagogiques sivtnuas : paipiatictron à la ctiocutosnrn des formations, suivi, animation.

Article 12.11
Entretien psnieferonsol

Indépendamment de l'entretien anenul ptoarnt sur l'évaluation de son travail, chuaqe salarié bénéficie tuos les 2 ans d'un eteteinrn pronssoenefil aevc son eyumlpoer consacré à ses prseetpceivs d'évolution professionnelle, nanemmott en tmeres de qaiiitolucafn et d'emploi.
L'employeur ifronme le salarié de ce dirot au monmet de son embauche.
Les duex etietnners ne se cfonenndot pas.
L'entretien professionnel, dnoannt leiu à la rédaction d'un dcemnuot dnot une cipoe est resmie au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui rnreped son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé prneatal d'éducation ;
? d'un congé de stouein fimlaial ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sbuatiabqe ;
? d'une période de mobilité vooiarnlte sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une arute esetrrnipe mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à tmpes peitarl après une nssincaae ou une aptdooin (dans le cdare de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt mdaliae d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un mnadat syndical.
Légalement, tuos les 6 ans, appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise, l'entretien psoerinfnesol fiat un état des lueix récapitulatif du praurcos pioeoessrnnfl du salarié.
Cet état des lieux, dnnaont leiu à la rédaction d'un dcemonut dnot une cpoie est rsimee au salarié, preemt de vérifier qu'il a bénéficié des enenitters psinleosnfroes axqueuls il povaiut prétendre au corus des 6 dernières années, et d'apprécier s'il a :
? svuii au monis une acotin de fmtoroain ;
? aicqus des éléments de ciciottefrian par la formtiaon ou par une vatoialidn des aqcuis de son expérience ;
? bénéficié d'une pssrrooiegn saalairle ou professionnelle.
Dans les etnirrepses d'au minos 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des einttrnees prévus et d'au monis duex des tiros mueesrs ci-dessus, son cptmoe peesonnrl de fmoatrion est abondé de 100 hereus s'il s'agit d'un salarié à tpems pilen (130 herues s'il s'agit d'un salarié à tepms partiel) ; l'entreprise danvet aorls vseerr à l'OPCA une smmoe foaafitrrie dnot le monnatt est fixé par décret.
Les eseripetrns définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en pulircetair en trmees de pianiaifloctn et de supprot puor la fsoiloaitrman des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les mllreeieus conditions.
Au cours de l'entretien professionnel, poorurnt être abordés nmnmteoat :
? le pniot sur les compétences du salarié ;
? l'identification des obtcjefis de peiaonfoiilsrnostasn qui porruneiat être définis puor petmretre au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de noueelvls ;
? l'identification des bnseois et des aprsntaoiis du salarié ;
? les ciaittrcenifos de barcnhe ;
? les sutiahos du salarié d'utiliser son comtpe pnorsenel de fomtaorin ;
? la ciaetctoifrin « scloe de cnensnaioscas et de compétences psornoenleeilsfs » ;
? la foioctnn de tteuur ou de maître d'apprentissage.
L'entretien purroa être coiundt siunvat le gduie joint en anexne I.

Chapitre IV
Salarié acuetr de son puarocrs posesenirnfol

Les sraiignteas dadmenent aux différents opérateurs ievaentnnrt dnas le carde de la bnhcrae de cbuienrotr à ftiealcir l'information sur les difsiosipts de fioomrtan professionnelle, aifn de permttree à chauqe salarié de dviener actuer de son prurocas professionnel.

Article 12.12
Compte ponneesrl de fmratioon (CPF)
12.12.1. Ppinrice et ojbiectf

Depuis le 1er jnievar 2015, aifn de feaorivsr son accès à la froimtaon psolnlserfeinoe tuot au lnog de la vie, cqhaue prsnoene dispose, dès son entrée sur le marché du tariavl et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un coptme peesronnl de ftmorioan qui coirutnbe à l'acquisition d'un prmieer naveiu de qoaiitifclaun ou au développement de ses compétences et de ses qiiotnaiauflcs en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.
Un cmotpe pnenrosel de fromtoian est ouvert puor tutoe pesonrne :
? âgée d'au mnois 16 ans en epmloi ou à la rcchhreee d'un epolmi ;
? accompagnée dnas un proejt d'orientation et d'insertion pleeessoonfilnrs ;
? auiclilcee dnas un établissement et srviece d'aide par le tavrial ;
? âgée de 15 ans sinnagt un cotrnat d'apprentissage, si elle jsiuitfe aoivr acclopmi la scolarité du peiemrr cycle de l'enseignement sidnaceroe (de la sixième à la troisième).
Le cpmote peenonrsl de fraotomin siut la porensne tuot au lnog de sa vie. Les hueers de frotiaomn iisetcrns sur le cotpme dunmeeert en effet ausecqis en cas de ceeamngnht de siaiotutn preillofoesnnse ou de perte d'emploi de son titulaire.
Le ctpome est fermé lusrqoe la pnosrnee est aidsme à farie viloar l'ensemble de ses diorts à la retraite.

12.12.2. Aituoqiscin des heuers

Le cpomte est alimenté en hreeus de formation, à haeutur de 24 heeurs par année de tirvaal à tmeps cmolept jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hereus par année de tiraval à tepms complet, dnas la lmtiie d'un pflaond tatol de 150 heures.
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de tvriaal à tmpes clmpoet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion.
La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de seiotun faliamil ou un congé ptarenal d'éducation ou puor une milaade pfsoirelnlesnoe ou un aiccndet du tavrial est intégralement prsie en ctompe puor le claucl de ces heures.

12.12.3. Gsoiten du cmotpe pnenorsel de fioratmon

Chacun des salariés de la bncarhe a cnnnaisscoae du nrmboe d'heures créditées sur son ctompe en accédant à un sevicre dématérialisé gtaruit (www. moncompteformation. fr).
Ce srivece dématérialisé lui pemret également de csoleuntr les cieifconatitrs éligibles, et de créer son dssioer de formation.

12.12.4. Cfienoaiitcrts éligibles au cmtope presonnel de fiatoromn

Les salariés de la bachrne ont accès, via luer cotmpe psernenol de ftaomiron :
? aux fiotnromas petentamrt d'acquérir le scloe de csasnicaenons et de compétences plrooseeinnsfels ;
? à l'accompagnement à la vloiaaidtn des aiuqcs de l'expérience ;
? aux cfientoticiras itisrecns par le CAPOENF sur la litse nalitnoae ionleisrosnrntlefpee ;
? aux coiciaerifntts irinstecs sur la ltsie iplrroneeietnosnlfse régionale par le CPRAEOF de la région où ils tlnvrlaeiat ;
? aux crniaotfiitecs inisrctes par la CNPE sur la lsite de la branche.
Les peritnaaers saicuox sigtanaeris cfoeinnt à la CNPE le sion d'élaborer, et d'actualiser régulièrement, la lstie des crnitfitcoaies éligibles au CPF puor les salariés de la bhancre (liste de branche).
Ils rlanelpept que la CNPE diot friae son cohix prami les cirofietinacts sauvitens :
? les cneaftircoiits enregistrées dnas le RNCP, ou pttenmeart d'obtenir une priate identifiée de ctfrtiaeoiicn professionnelle, classée au sien du répertoire, vasint à l'acquisition d'un bolc de compétences ;
? les CQP ou les CPQI mis en ?uvre dnas la bahrcne ;
? les cntrfitociieas irnscetis à l'inventaire.
La CNPE vireella à resenecr les cttcoiiariefns uetlis puor ausresr l'employabilité des salariés de la barchne et de nturae à ptterrmee luer évolution pnelnlsfisoeroe au raergd des métiers et des compétences recherchés.

12.12.5. Anmoetdnebs et atlictaruion aevc les arteus doitsfsipis de famriootn

Lorsque le salarié sthauioe misiloebr son CPF aifn d'obtenir une cfrietaciiotn éligible, mias qu'il ne diposse pas du nrmobe d'heures suffisant, son pojert prorua netonmamt donner leiu à un fanceienmnt complémentaire (abondement) :

? peotnmraieirrit au trtie du CPF, dnas le crade de la ctbritoiounn de 0,2 % versée par les eprsienrets de la bcrnahe et mutualisée au sien de l'OPCA ;
? au titre de la période de professionnalisation, dnas les cnitodoins définies à l'article 12.9.5.
Les siaunotits (en teerms de cteianoifricts et de plicbus éligibles) ouranvt dorit à un aonmndeebt au titre du comtpe pnnreosel de fmritoaon ou de la période de prstnaiasosnefliooin aisni que le nviaeu de ces abmtednenos snot fixés par la CPNE, sur piiosorotpn de la SPP, en foicnotn des rssoercues financières debpnoiliss et de la ntruae du pjreot et, le cas échéant, des niaevux d'abondements en veuuigr au sien de l'OPCA.
Les salariés rvneealt d'un acorcd citoecllf prévoyant la gsieton du CPF par l'entreprise sur le fmnendoet de l'article L. 6331-10 du cdoe du trvaail ne snot pas éligibles à l'abondement au titre du 0,2 % mutualisé.
Les peintraaers saoucix seainagrtis tennenit à préciser que le CPF puet également être articulé aevc les arutes diofpiitsss de formation, dnas une liuogqe de parcours.
La période de ponsoolsiraiatsienfn et le paln de fatoimorn pronrout ansii être associés au ctmpoe poesrennl de ftmoaorin puor prtemtere au salarié de concrétiser un poerjt partagé par l'entreprise.
Le salarié puet également mbeoislir son CPF à l'occasion d'un congé idiiedvunl de formation.

12.12.6. Modalités de miooisaibtln du cmotpe pnonesrel de frtmioaon

Les fnotrmoais réalisées dnas le cdrae du cpmtoe ponreesnl de frootiman ne snot pas smiouses à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot seivius en drohes du tmpes de travail. Le salarié puet néanmoins en ieromnfr son employeur, nmametnot si ses harerios de tvaiarl ne snot pas fixes, aifn d'examiner en coummn commnet ses hraiores de tviaarl et de farmoiotn peeunvt s'articuler.
Lorsque les ftiraoomns snot siuives en tuot ou patrie penadnt le tepms de travail, le salarié diot danmdeer l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le cdrleeainr de la formation, le pritratseae de fmoriaton et le leiu de la formation.
La dneamde du salarié diot être effectuée au minmuim 60 jruos aavnt le début de la fortioamn si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au mumniim 120 jorus avant, lqruose la footrmain envisagée est d'une durée d'au monis 6 mois.
A ceomptr de la réception de la demande, l'employeur dsspoie d'un délai de 30 juros ciredalanes puor niifoter sa réponse au salarié.
L'absence de réponse de l'employeur vuat aoacittepcn de la demande.
L'accord préalable de l'employeur sur le cteonnu de la foaotimrn n'est tuotioefs légalement pas rueiqs lrqosue la froimtaon est financée au titre des hruees créditées sur le cptmoe pennroesl de fimartoon en altippciaon de l'article L. 6323-13 du cdoe du travail, ou lorsqu'elle vsie la préparation du scole de caicnsnaoesns et de compétences possefolilnrenes ou un aenomcgncampet à la VAE.
Les heeurs de fartoimon seviuis par le salarié pnndeat son tpems de tiraval cntiesntout un tmpes de trivaal ecffietf et donnnet leiu au meatniin par l'employeur de sa rémunération.
Le cpmtoe peseronnl de foomatrin ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du tailtirue du cotpme de le mibeiolsr ne constitue pas une faute.

12.12.7. Fairs pirs en carhge dnas le cdrae du cpomte pnrseneol de fmoatoirn

Les faris pédagogiques et les fiars axneens afférents à la fiaomotrn du salarié qui msilobie son cmopte psenornel de formation, panndet son tmeps de taairvl ou hros tmpes de travail, snot pirs en cgrhae par l'OPCA (sauf arcocd celiltocf pirs sur le fdneonemt de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, prévoyant la goitesn du CPF par l'entreprise).
Les prsies en craghe inreennetivnt dnas la lmtiie du nrombe d'heures itneirscs sur le cotpme pnneesorl de foraiomtn du salarié, suaf cas d'abondement prévus par le présent accord.
Les fairs axneens snot composés des fiars de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la fomotiran siviue par le salarié.
La psrie en cgrahe s'effectue au réel, suaf pdnafols définis par le CA de l'OPCA, et le cas échéant, à l'intérieur de ceux-ci, par la CPNE, notamment, en fotoincn des ctiritnfoiceas visées.
L'OPCA puet pdrnree en caghre les rémunérations des salariés en fmaoitorn pdeannt le temps de travail, dnas la limite, puor chqaue salarié concerné, de 50 % du moanntt taotl pirs en chagre puor le fanncieemnt de l'action CPF.

Article 12.13
Congé ievidnudil de fomtairon (CIF)

Les penaerrtias scaouix rlplepenat que le congé idedunivil de ftiroamon est le droit, puor le salarié qui rpleimt les cdoiontins légales liées à l'ancienneté, de suivre une aoitcn de fioramton de son choix, prsie en crahge en totalité ou en ptarie par le Fongecif.
Ctete aotcin de ftoimaorn puet lui ptrtmreee de chnager d'activité ou de profession, d'accéder à un nvieau supérieur de qlcfuiiaoatin ou de s'ouvrir puls lmnrgaeet à la culture, à la vie solcaie ou à l'exercice de responsabilités acviosaeitss bénévoles. Elle puet asusi lui pmttrreee de se pntnfireeocer professionnellement.
Lorsque l'action de formatoin se déroule en tuot ou pitare penadnt le temps de travail, le salarié diot foerulmr auprès de l'employeur, et dnas les délais légaux, une dndeame d'autorisation d'absence.
Dans l'objectif de compléter le fneicnmeant du CIF assuré par le FONGECIF, le salarié puet décider de moliisber son copmte pennsroel de formation, dès lros que la cfiitotaceirn qu'il vsie est éligible au CPF.
En cas de mltosaiibion du CPF en complément du CIF, la pirse en cgrahe des frais de fiotamron est assurée par le FPSPP, via le FONGECIF.

Article 12.14
Validation des auqics de l'expérience (VAE)

Les sitiaeangrs revenelunolt luer volonté de puiovoomrr les démarches de vaaoldtiin des auiqcs de l'expérience. Dnas ce cadre, tuetos les acnotis et expérimentations vnsiat à développer le rrcoeus à la VAE, nneamtmot dnas le cdrae du ptraainaret aevc l'éducation nationale, l'enseignement arloigce et l'enseignement supérieur, snot encouragées.
La VAE permet l'obtention d'une citrtfiaoeicn enregistrée au RNCP.
Les preaanetirs soucaix rpelalepnt que la CNPE a également prévu la possibilité puor les salariés de la barcnhe de friae vdliaer

les auqcis de luer expérience aifn d'obtenir un des CQP qu'elle a créés.
Le salarié puet ddaenmer à bénéficier d'un anmempgaoccnet à la VAE, dnas les ctnodniios prévues par les disnoioipsts légales et réglementaires en vuugier :

?..... dnas le crade du congé VAE ;
?..... dnas le crade de son cmptoe pnnroseel de formation.
Les aotincs d'accompagnement à la vditaoalin des aciuqs de l'expérience snot priess en crghae dnas les cnidtionos alepbpilcas au diosipstif de ftimooarn mobilisé.

Article 12.15
Passeport oaiertniton et friomotan

Il est rappelé que cahque salarié a accès, dnas son copmte pennersol de formation, à un pprsoeast d'orientation, de ftmoiroan et de compétences.
Ce peosprast recsnee les frtnooimas et les cfatnectiiiros siiuevs dnas le crdae de la fomtaroin itiianle et continue, asnii que les aciuqs de l'expérience professionnelle. Il est renseigné par son titulaire, suel habilité à le consulter.
L'employeur ou, le cas échéant, le prasatirtee de fitooamrn foinurt au salarié les aetttsatoins de présence et de cntenou puor les aictons de ftmiraoon et de cfriicteoitan suiveis ; l'employeur fournit, si possible, l'historique des aoictns de fotramion cnuntioe seviuis dnas l'entreprise.
Les prtaaerines souicax eouanrnecgt les salariés à uletisir cet outil et ietnnict à sa pooomritn lros du pmereir eieettrnn professionnel.

Article 12.16
Conseil en évolution psoosennlflriee (CEP)

Les txeets en vuiguer prévoient que toute pennosre puet bénéficier tuot au lnog de sa vie plsieersnolnofe d'un cnseoil en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de fsieraovr l'évolution et la sécurisation de son puroracs professionnel. Ce cesionl giartut est mis en ?uvre dnas le cdrae du sicvree pluibc régional de l'orientation.
Le cieosnl aanocgcmpe les poejtrs d'évolution professionnelle, en lein aevc les bonsies économiques eatsnixts et prévisibles dnas les territoires. Il ficitlae l'accès à la formation, en iandniieftt les qaifciautonils et les frtonmiaos répondant aux beinsos exprimés par la pronnsee et les fnentmaicens disponibles, et il fialtcie le recours, le cas échéant, au cpmote pnsonreel de formation.
L'offre de srviece du csoenil en évolution psinnsoloerlefe est définie par un caiher des ceghras publié par vioe d'arrêté du mitnrise chargé de la fomotarin professionnelle. Cttee ofrfe prend nnmeoatmt en cpmtoe l'émergence de nlevloeus filières et de naeuouvx métiers dnas le dmaonie de la traintsion écologique et énergétique.
Le ciesnol en évolution pfosnoerlinlsee est assuré par les itininttusos et osmeinrgas stuvinas :
? Pôle elpomi ;
? miisosns lolecas ;
? AEPC ;
? CAP eolmpi ;
? OAICPF ;
? les opérateurs régionaux désignés par la région, après cioaoettcnrn au sien du baueru du CREFOP.

Article 12.17
Bilan de compétences

Les actnios de blain de compétences ont puor ojbet de pmrertete aux salariés d'analyser lures compétences pfrilneslooesens et individuelles, ainsi que lerus apiteutds et lures motivations, aifn de définir un pjreot prnoeoesifnsl ou un pojret de formation.
Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la cenntovion ctivcelloe nationale, que chquae salarié, après 20 ans d'activité psonflsnieroele et, en tuot état de cause, à cemotpr de son 45e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muimnim de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bialn de compétences mis en ?uvre en drohes du temps de travail. Les siratgeains complètent ces dnsooiipists en précisant que l'entreprise emeraxnia aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le balin de compétences pnenadt le temps de travail.
Le balin de compétences puet également être réalisé dnas le cdare du congé de balin de compétences, d'une durée mlaixame de 24 hreeus de travail, dnas les conditions, ntaommnet d'ancienneté, prévues par la législation.
Les acnoits de blian de compétences snot pisers en chagre dnas les cndtonoiis acablelipps au dsitpisiof de foiarotmn mobilisé.

Chapitre V
Délivrance de cticoetnriafis pinoleslorfeenss par la bcnahre

Article 12.18
Socle de cnssicanoeans et de compétences pnsoefeoislrnels

Les siangtreais replplenat que le solce de ceonciasannss et de compétences preonefelsslnios a été adopté par les paarneerits scoiuax au nievau ipeernsnoifonrtsel et rieprs par décret.
Il cremonpd spet dnaemois :
? la cianotocmumin en français ;
? l'utilisation des règles de bsae de cluacl et du rneeamnonsit mathématique ;
? l'utilisation des tuehqicens uleselus de l'information et de la cmmoniutoacin numérique ;
? l'aptitude à tarlalveir en équipe ;
? l'aptitude à trvealliar en aimnuoote et à réaliser un ojbceitf idevinidul ;
? la capacité d'apprendre à anrrdeppe tuot au lnog de la vie ;
? la maîtrise des geetss et ptuosers et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et enaetomenelvnnirs élémentaires.
Les pireteranas souaicx de la barchne considèrent ces ccneninaaosss et compétences comme étant de ntraue à fiarsevor l'employabilité des poneserns et la sécurisation de luer pocuarrs professionnel. Ils isitensnt également sur l'utilité du « scole » dnas le crdae de la vie sociale, cviuqie et cltrlueule de l'individu, ftceaur selon eux d'insertion sociale.
Le sloce de csainsoaencns et de compétences plresesnnoloiefs est éligible au ctmpoe psrnoenel de formation, à la période de professionnalisation, au paln de faomriotn et au congé ineddvuiil de formation.
Ces dsifsiptios de fmtorioan pnveeut le cas échéant s'articuler entre eux.
Les siaietrngas dmedannet à la CNPE de ciountetxelasr le socle ioepnenosnrfritsel défini par décret, au reragd de l'environnement pefrnoosnisel des salariés de la branche, tuot en étant attachés à préserver son caractère transversal.
Prenant atce de la création par le CAPONEF d'une ccrtifiotaein « socle de ccsnnienaaoss et de compétences peolflsseernoins » itncisre à l'inventaire, ils dnednaemt également à la CNPE de metrte en plcae l'organisation nécessaire (notamment en termes d'outils et de procédure) puor délivrer cette certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Article 12.19
Certifications de bcrnhae

Les peaatirrens sacuoix segitarinas soethuniat posrrvuiue et développer luer pilqiuote de certification, aifn de répondre aux eunjex et aux bneosis en compétences identifiés, et prrtmteee aux salariés de la bhrance d'attester et de vloeisarr lreus connaissances, lures compétences et lrues expériences, auprès de teutos les ereisrtneps de la branche.
Ils tninneet à pagrater les ojceibtfs de luer plqiutioe de ciirctieatfon :
? ptmerrtee aux salariés de la branche, namtomnet les salariés peu qualifiés, d'acquérir une ciitoecirtafn reocnnue ;
? amopecgnacr l'évolution des métiers et de leurs cotnnioids d'exercice ;
? reconnaître la polycompétence ;
? ronfceerr l'attractivité des métiers et du suceetr ;
? agceaonmpcr les pourcars d'évolution penfsonlelsrioe et de pmotioorn interne.

12.19.1. Ctraitfceis de qtiaoicuafiln ponllrsifoesene (CQP)

Les pirearetans scaoiux saiargniets rpeanplelt luer acmhaetetnt au dtsipiosif de carcitetioifn de bcranhe initié en 1996 et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des

compétences.
Le cecaiiftrt de qfiloaticauin psooflnsinelree de brcnahe est une cfrioatctiein psesnoerlilfnoe reconnue, créée, msie à juor et délivrée par la CPNE, rnnscaeiasont les compétences détenues par un salarié, aiequscs par la frmtaioon ou par l'expérience professionnelle.
Il est composé de blcos de compétences, cauchn d'entre eux pvunoat être évalué et validé indépendamment des autres. Ctete aetrihrctcue rned psslobie l'acquisition du CQP dnas une lqoigue dnaimyque de parcours, sur des périodes puls ou minos longues.
Certains blocs de compétences snot cnmmous à puirleuss CQP de la branche, peernttamt ainsi l'acquisition de puuserlis certifications, à trarevs des pcaruros individualisés.
Les painreeatrs sucioax dmnnaedet à la CNPE de puvrsourie les tauarvx menés depuis 1996, en fnasiat le point régulièrement, et au mnois une fios par an, sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux bioenss des etereinrpss et des salariés.
Les preaeatirns siuaocx eueognranct le rucreos aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qiofculaaitin plonselrifsnoee interbranches) que la bhcnare met en ?uvre dnas une liuqgoe de transférabilité et de rcnnnaiaesosce anllat au-delà de la brachne du comcrmee de détail et de gors à prédominance alimentaire.
La CNPE réalise tuos les ans un bialn des dsrioses de CQP examinés et validés, intégré au roapprt de branche.

12.19.2. Ateurs ceaoiifttnrics de barnhce

Les peeraitnras soacuix dnnmeaedt à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des cfitioaientcrs de brhacne en vue nmonetmat de luer inicoitprsn à l'inventaire de la cioissmmon nnaoatlie des ciaroitictfens professionnelles.

Chapitre VI
Gouvernance et msie en ?uvre de la ptlouiiqe fiormtoan de la bnchare
Article 12.20
Commission prriaitae naintloae de l'emploi (CPNE)

Conformément à l'article 9.3, la CNPE aussre le suvii et l'application du présent accord.
Elle asrsue toetus les moinsiss que lui confère le présent accord, nmnaetmot :
? cftcteiairs de qacliioftauin poniseeoslnfrle et arutes cectnfraoiiits de bhrcnae : msie à jour, création et caimoimuonctn ;
? poiomtron des différents dfosptsiiis de foroaitmn ;
? svuii des crttoans de foimatorn en aelannctre ;
? svuii des tvruaax des différentes cssioommins pnseeolfseonilrs csoateitulvns des iniitnuostts cfcticirateries ;
? piltagoe et suvii des taauvrx de l'observatoire ;
? définition des fofraits heriraos et aeruts cdiioontns de prise en charge, nonemmatt des crnottas et périodes de pfiinletnssaiaoroson et du cmotpe pnerosnel de formation, en lein et sur poooisrtipn et raeandcmntoioms de la SPP ;
? suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des egaenetngms fcaeniinrs de l'OPCA liés aux epnpeovles mutualisées (professionnalisation, paln de fmoatrion des epeintrerss de minos de 300 salariés et comtpe psoneernl de formation) ;
? élaboration et msie à juor de la liste des ciniaeciftrots éligibles au cptome peosnrenl de firtoaomn puor les salariés de la branche.
Au muinmim une fios par an, la CNPE irfnome la comioimssn patiraire des aonctis et trvauax menés.

Article 12.21
Section piaarrite peornselosfline (SPP)
12.21.1. Mossinis de la SPP

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de cuttnistoion de l'OPCA, est chargée de peopsorr au conisel d'administration de l'organisme cllouteecr les orientations, priorités de fortaoimn et connioidts de prise en chrage des antoics de fmtoioarn puor la branche.
Pour mneer à bein ses missions, elle siut régulièrement les emgnegneats frieacnnis des evolpenpes mutualisées (professionnalisation, paln de fratooimn des ernrepitses de mions de 300 salariés et cpmtoe ponesenrl de formation) et alaynse les données qttvaiutaiens et qlaituaievts foerunis par l'OPCA. La SPP puet dmeendar à ce dinreer ttoues inoarftminos ueltis à son appréciation et à la friomlutoan de ses recommandations.
Elle transmet, à la CNPE de la bcnrahe et au CA de l'OPCA, ses recommandations, aifn de prtetreme la prise de décisions de ces instances.
La SPP est également chargée, par délégation du CA de l'OCTA, de pspoeorr les modalités de répartition des fonds lbeirs de la txae d'apprentissage et de la cbonurtotiin supplémentaire à l'apprentissage versés par les eerienprtss de la branche.

12.21.2. Cmiootsopin de la SPP

La SPP cpmote un nrmboe égal de représentants des osiornngiatas sdiayenlcs de salariés et d'employeurs.
Chaque oroangitasin syicadnle de salariés représentative dnas la brnhcae désigne un tiurtiale et un suppléant prami ses représentants au sien de la CPNE. Le collège eoplemuyr cotmpore le même nrbmoe toatl de représentants, également iusss de la CPNE.
La SPP est présidée attmilanveenret par chquae collège.

12.21.3. Réunions de la SPP

La SPP se réunit au monis toirs fios par an, anavt la CPNE.
Le secrétariat est assuré par la FCD.

Article 12.22
Organisme pitriarae cceoeulltr agréé (OPCA)

L'organisme piaratrie cltcelueor agréé a puor mnsisios :
? de crteunoibr au développement de la frtooaimn pliooenenlrfsse cotinnue et de l'apprentissage au sien de la brahnce ;
? d'informer, de sinbssieeilr et d'accompagner les eetnrseiprs de la bcanrhe dnas l'analyse et la définition de leurs boiness en matière de foimarotn pefeonlsilosnre ;
? de prcitpaeir à l'identification des compétences et des qfoinuiacatlis miaibbseolls au sien de l'entreprise et à la définition des bisenos cifctloels et iilvdniudes au ragerd de la stratégie de l'entreprise, en penrant en cmtpoe les oictebjfs définis par les acrdocs de gsteoin prévisionnelle des emliops et des compétences ;
? de s'assurer de la qualité des fartminoos dispensées, nammenott en lttanut contre les dérives thérapeutiques et sectaires.
Pour l'accomplissement de ses missions, l'OPCA asurse un svcerie de proximité au bénéfice des peetits et myneones eseiernrtps de la branche, pmtntereat d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces ertsrepiens à la famootirn professionnelle.
Une cotonvinen tninaerle d'objectifs et de meoyns est cuconle entre l'OPCA et l'Etat. Elle définit les modalités de fninamnceet et de msie en ?uvre de ses missions.

Chapitre VII
Financement de la piqtouile ftoomarin de la bcnahre
Article 12.23
Désignation de l'OPCA de la brcnhae et de l'OCTA nntaiaol
12.23.1. OCPA de la bcnhrae

Le FOCRO est désigné comme OCPA de la branche.

12.23.2. OTCA naiotnal

Les pinataerres sucioax stenriiagas pennnret atce de l'impossibilité puor la fédération du croecmme et de la dtiisitbroun (FCD) de cvneeosrr ses miissnos d'OCTA cmtpoe tneu de la miafociitdon de l'environnement législatif et réglementaire.
Ils sinhaetout néanmoins cnosreevr un OTCA nointaal et ceoifnr ce rôle à l'OPCA désigné à l'article 12.23.1, dnas le cdrae d'une goestin par bhrncae pineroelosnsfle des fonds lrebis de la txae et de la cunibrioottn supplémentaire à l'apprentissage.

Article 12.24
Contribution des ernieeprsts de la barnche au fncneienmat de la fitromaon prnensoofilsele cinonute

Les cinototrunbis ci-dessous s'appliquent suos réserve de mdcfinaotiios législatives ou réglementaires s'imposant aux prietas signataires.
Elles puvenet être complétées par arcocd de branche.
Elles penuvet également être complétées, puor les epstierners de la brahcne qui le souhaitent, par des vsneemtres volontaires, non mutualisés au sien de l'OPCA.

12.24.1. Ctiorntbuoin des eterpnrsies de 10 à mions de 50 salariés

Pour les episrteenrs de 10 à minos de 50 salariés, la ctioinrobutn légale au finneaenmct de la fatooirmn pllsioofnenrese continue, à veresr ogroimtealeinbt à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la mssae sriaallae anenllue butre de l'année de référence.
Cette crotoiintubn uiqnue est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les ciitoonnds légales et réglementaires :
? 0,2 % destiné au fncnenemiat du cmtpoe pnneserol de foorimtan ;
? 0,2 % destiné au fcneiamnent du paln de fmtiaroon ;
? 0,3 % destiné au fcnianenmet des dptsiisofis de psiafoinionstroslaen ;
? 0,15 % destiné au FPPSP ;
? 0,15 % destiné au feienmnncat du congé iveddiiunl de faromtoin et versés au FPSPP.
Les patrairenes sacoiux snigtieraas rlpelnaept la possibilité puor les enrteipress de la bacrnhe de culcnroe un aroccd cetlolicf teanrnil raltief à la gsotein du ctpmoe pnnesroel de formation. Dnas ce cas, eells s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer mssae salariale. Luer cioonturbtin uiunqe à vrseer à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.2. Cionitbourtn des etrpinrsees de 50 à monis de 300 salariés

Pour les enpetrisres de 50 à moins de 300 salariés, la cniouttobirn légale au fencnmaneit de la fmoraiotn pfeerlsilonosne continue, à vrseer orimbganieteolt à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la msase saraalile auennlle btrue de l'année de référence.
Cette cuonirtoibtn uuqine est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les cdoontinis légales et réglementaires :
? 0,2 % destiné au fnecnniaemt du ctpome pernoesnl de ftmoorain ;
? 0,1 % destiné au fencnmenait du paln de fiomatorn ;
? 0,3 % destiné au fneecanmint des diotspisifs de poonaliisraseiotnsfn ;
? 0,2 % destiné au FSPPP ;
? 0,2 % destiné au fmeincnenat du congé iuddvienil de ftoiarmon et versés au FPSPP.
Les prrtieenaas scouaix sirtenagais repnllpeat la possibilité puor les eetripsnres de la barhcne de cnuorlce un acrcod cctoelilf tneniarl reitlaf à la gseotin du cmpote pnsenoerl de formation. Dnas ce cas, eells s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer masse salariale. Luer cotioiuntrbn uinque à vseerr à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

12.24.3. Cubitinrtoon des eeersritpns de 300 salariés et puls

Pour les ertspenreis de 300 salariés et plus, la cobuoirnittn légale au fecanmnenit de la fmtoarion prelfsnisloeone continue, à vsreer obieealmtriognt à l'OPCA de la branche, est de 1 % de la masse slairalae aenllnue btrue de l'année de référence.
Cette ciotruintbon unuqie est affectée et répartie au sien de l'OPCA, dnas les cdntonoiis légales et réglementaires :
? 0,2 % destiné au fmeiceannnt du cpomte psoennerl de fotamiron ;
? 0,4 % destiné au fnacnmneeit des dptfiosiiss de prsnsteoooanafsliiin ;
? 0,2 % destiné au FPPSP ;
? 0,2 % destiné au fnmeenanict du congé idiinduevl de foaimotrn et versés au FPSPP.
Les ptierareans siacoux saaitginers rleepplnat la possibilité puor les epertnierss de la bnhcrae de clconure un aroccd clilectof tanirenl reitlaf à la geotsin du compte peensnorl de formation. Dnas ce cas, elels s'engagent à y consacrer, sur une période de 3 ans, 0,2 % de luer masse salariale. Luer crotutnboiin uqnuie à verser à l'OPCA est alors réduite et ramenée à 0,8 %.

Article 12.25
Contribution des etrrpienses de la brhacne au feanicmnent de la firtooman psrlefoenlnisoe itiliane et à la pomoiortn des métiers

Les praairetnes suoacix rpllaenpet luer aneecathmtt aux acoints de pitmooorn des métiers et des fiamotonrs dnas la branche, financées pielreamcnipnt grâce aux fonds libres de la txae d'apprentissage.
Ils satneuihot pooviur ctuoniner les pjteros menés jusqu'à présent par la FCD (en tnat qu'OCTA) et psiurvorue l'accompagnement d'actions emblématiques comme le conorcus général des métiers oiotpn commerce, les sanols des métiers, la poiomtron de la lecicne DUIISTSRP management, les rncnroeets entre la pseirsoofn et les egnneisants (''universités d'automne''du bac pro cermcome ou du BTS MUC) ?
Les sgntreaaiis eneganuocrt dnoc les eiterspenrs de la banrche à verser luer txae d'apprentissage au FOCRO et à atfeefcr une pritae de la fioarctn hros qtuoa au fenncemiant des actonis de ptomrooin des métiers et des fotnaiorms de la branche.

Chapitre VIII
Partenariats de la brncahe en fauevr de la ptoomiorn de ses métiers et de ses priorités en matière de foiamrton
Article 12.26
Partenariat aevc les systèmes éducatifs

Les setiignraas rlnpelpeat luer aceamnehttt aux filières de diplômes de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement airlocge répondant aux bseonis de la branche.
Ils cineomrfnt luer volonté de piusrrouve le paerniaartt aevc les ministères concernés, dnas un cdrae rseantt à définir, ptntreeamt à la branhce de peatcpiirr à l'amélioration et à la potmooirn des ftoairmnos tugiqelhoecnos et ponefsoienllress initiales, ntammneot l'apprentissage.
Les prartaneeis sicaoux solgiuennt également la nécessité de traevlalir eemsnble au sien des différentes cisimsoonms peoisfreolsnnles ctuonvteliass (CPC), aifn de pmeettrre une aoptiaadtn des diplômes aux évolutions et aux besonis des eerpnritses de la barcnhe et de leurs salariés.
La CNPE est régulièrement informée des tauvrax des CPC au sien deleqsules la pfseroiosn est représentée.

Article 12.27
Développement de parnieaatrts régionaux

La bcarhne shtaouie être associée à l'élaboration et à l'exécution des cntrtoas de pnals régionaux de développement des foirtanmos et de l'orientation plifnsreelenosos visés à l'article L. 214-13-I du cdoe de l'éducation.
Les pnierteraas socuaix sraineiatgs eetnndnet également développer des pritranaetas au naeviu de cereaints régions stratégiques identifiées par la CPNE, nemtoanmt par la clsoicounn de ctaotnrs d'objectifs triiaouretrx vainst au développement coordonné des différentes vieos de foarmtion pnrelonolesisfe iiitnlae et continue, et de cnotatrs d'objectifs et de myenos pnraetetmt le développement de l'apprentissage.
Ils en cnfeinot le pilotage, la msie en ?uvre et le siuvi à la CNPE qui pourra s'appuyer puor clea sur les tvaaurx de son observatoire, nnoatmemt sur ses études régionales, et sur les délégations tteiloiarerrs de l'OPCA de branche.
Enfin, les sginiarteas dnmaendet aux représentants de la bcrnhae mmreebs d'instances régionales (telles que les CFROEP ou les COPAREF) de porter, asusi suonevt que possible, les priorités et les bsienos de la brachne en matière d'emploi et de formation, aifn de peretrmte namtemont une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

Article 12.28
Autres priaettnaras puor la poroitmon des métiers et l'insertion dnas la bacrnhe

Les sngtiieraas ennrouagcet les praartneatis ntnuoaaix et régionaux de la bacrhne aevc des oiegmrnass et secrruttus chargés de l'information et de l'orientation psnooesrllenife (dans le cadre du ceosnil en évolution pislfnnolseeore notamment), dès lros qu'ils snot de nature à ptmreerte une milureele iiftnmoroan sur les métiers de la bhacnre et à ftaiilecr l'insertion peorsfeonslnlie dnas le secteur. Ils en cfnioent le pilotage, la msie en ?uvre et le sviui à la CPNE.

Chapitre IX
Modalités de msie en ?uvre et de suvii
Article 12.29
Dispositions fliaens

Les sgtriaeains s'engagent à pmurooovir le présent acorcd et à apoacgcmner les etrieeprnss et les salariés dnas sa msie en ?uvre.
Il s'agit en peiautilcrr :
? de fiare connaître et de piuvmooorr les dpiofsitsis et les modalités d'accès à la formation, par différents mnoeys d'information ;
? de mener des aioctns particulières d'information et de cneiosl nécessaires au développement de la ftiraoomn puor les puls piteets epirntsrees ;
? de mener des aitocns d'incitation et d'apporter un apupi méthodologique si nécessaire ;
? d'établir un bailn aunenl des atocins réalisées ;
? de dspoesir d'indicateurs de suivi, grâce à l'observatoire protcepsif des métiers.
Les aitcnos de ptroimoon et de sivui de l'accord snot confiées à la CPNE. »

Article 4 - Annexes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 4.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les aexnens au tirte XII snot ansii rédigées (voir axenens ci-après).

Article 4.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les prateinraes soaiucx steiginaras cahegnrt la CNPE de luer proposer, dnas le délai de 6 mios à cotpmer de l'entrée en veuguir du présent accord, les maiicfidontos complémentaires à arppteor aux anenxes II, III, IV et V du ttrie XII, en lein ntnoammet aevc les trauavx menés sur les certifications.

Article 5 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le camhp d'application du présent avanent est cueli de la ceontivonn clvocltiee nloiantae du ccmromee de détail et de gors à prédominance alneiiartme défini à l'article 1.1 de ladtie convention.

Article 6 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aenanvt est cnlcou puor une durée indéterminée.
Il erernta en vugueir le prieemr juor du mios sniauvt son dépôt auprès de la dcioirten générale du travail.

Article 7 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anveant srea déposé en un eaixlpreme oanigril signé des ptieras à la dteiciron générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris, Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mregsiaese : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les paetirs staanregiis cnnvionneet de ddemeanr son extension, la fédération des ernpestries du cmmoecre et de la drstboiuiitn étant chargée des formalités à acmcoilpr à cette fin.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexes au tirte XII

Annexe I

Gudie méthodologique puor la cdituone de l'entretien professionnel
Pourquoi ce guide

L'entretien poeiosnfsrenl est consacré aux pevscpieetrs d'évolution peloosIreinsfne du salarié, nmneomatt en temres de qifitaniuaocls et d'emploi. Il est un oitul d'accompagnement des parcuros pfeislosoennrs des salariés dnas l'entreprise et pmreet également à cchuan d'entre eux d'être acetur de son évolution.
Il ne prtoe pas sur l'évaluation du triaavl du salarié.
Ce gdiue a puor otcjibef de dnneor des repères puor l'organisation et la cndotiue de l'entretien professionnel. Cqahue eprrenstie diot puoivor s'approprier l'outil et l'adapter en fnooictn de ses caractéristiques et contraintes.

Comment osganierr l'entretien

Salariés concernés et fréquence de l'entretien :
A l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eteeinrtn professionnel.
L'entretien est par aeillurs proposé systématiquement au salarié qui reernpd son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé pnatarel d'éducation ;
? d'un congé de seitoun flamiail ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sqabtiubae ;
? d'une période de mobilité viornaolte sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une artue eitpnrsere mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à tpmes petaril après une nacissane ou une aidtopon (dans le cdare de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt mdialae d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un mdanat syndical.
Formation de l'encadrement à la cdtuinoe de l'entretien :
Chaque mauanger srea formé à la conuitde de l'entretien professionnel. Les ociftejbs de cttee fitaroomn sornet les sutianvs : tiheenucqs d'entretien, détection de bsienos de fooatmrin et des possibilités d'évolution, cnincaoansse des pcnpuriiax doisisiftps de faitmroon et d'accompagnement des pracours d'évolution, canicnsonsae des procédures miess en palce dnas l'entreprise.
Propositions ftaies lros de l'entretien :
L'entretien peneissforonl diot denonr leiu à la rédaction d'un document, dnot une cpioe est reimse au salarié, pvunoat prerttmee nntomamet la fatooliismran des psnoioitpors émises lros de l'entretien.
L'entreprise puet définir une procédure puor le tnaetmiret des portnipoioss isuess de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des spruotps aynat srvei à l'entretien snot communiqués au sicevre formation/relais RH du magasin, dreeuitcr du magasin? Ces piotpornsios pnvueet cbieutnror à la ctucrntsoion du prraucos de faotorimn et/ou d'évolution.

Questions à abeodrr lros de l'entretien

Au curos de l'entretien professionnel, prorunot nonmematt être abordés les ptnois svnuaits :

? le piont sur les compétences du salarié ;
? l'identification des oebciftjs de psnisielraanotioofsn qui paieruonrt être définis puor pmerterte au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nveuloels ;
? l'identification des bioness et des atoprsiains du salarié ;
? les ctitefriiacnos de bchnare ;
? les staoihus du salarié d'utiliser son cmtope prnsoeenl de faomriotn ;
? la cifitiocaretn « scole de csnsoneiancas et de compétences pesneeronifslols » ;
? la fniootcn de teuutr ou de maître d'apprentissage.

Annexe II

Liste des pcilenapirs qlnufiiaotiacs plfeolenseoirnss de la cninootevn ctvloilcee naalontie et des cattrieicfs de qiuaaioictfln pnoiorensleflse paovnut doennr leiu à la colcnisoun de crttaons ou de périodes de professionnalisation

Qualification CCN/CQP	Définie le ../../..	CQP adopté LE ../../..	CQP mis à jour LE ../../..	Durée du contrat de professionnalisation
Employé de commerce	24 mai 1995	11 mras 1996	21 smbrpeete 2006	6 à 9 mois
Manageur de rayon	15 mai 1996	25 jiun 1996	23 nbeomvre 2005	12 à 24 mois
				12 mios puor les navieux III et IV
Vendeur de poditrus frais traditionnel	19 février 1998	1er jleliut 1998	23 nrombeve 2005	9 à 12 mois
Préparateur de commandes	14 mras 2000	CQP remplacé le 27 nrbvoeme 2007 par le CPQI anegt logistique		
Hôte(sse) de caisse	14 décembre 2000 aevc cihear des crhegas du cartont de professionnalisation			6 à 8 mois
	Mise à juor le 27 jiun 2001			
Employé(e) commercial(e)	Niveaux 1 et 2, définition CCN 1er jeivanr 1999			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : niaveu IV de frmooiatn intaliie rqieus maximum			
Agent de sécurité	Niveau 2, définition CCN 1er jvniaer 1999			6 mois
	Cadrage CNPE le 21 mai 2003 : niveau IV de ftmooairn initiale-requis maximum			
Agent de prévention et de sécurité	Cadrage CNPE le 16 jnaeivr 2009	CQP APS délivré par le gruepemnot ntaonial des peeslsirfnonos de la sécurité (www.gnps.fr)		
Boucher	21 mai 2003	21 mai 2003	23 nobvmere 2005	10 à 18 mois
Manageur de ptiete unité commerciale	19 mai 2005	19 mai 2005		10 à 12 mois
Vendeur conseil	21 stmbepree 2006	21 smrpetbee 2006		9 à 12 mois
Animateur de rayon	20 serpetbme 2007	20 smtebrpee 2007		9 à 12 mois
Agent lgsitiuoqe (CQP Interbranches)	27 nvoberme 2007	27 nmvreboe 2007		9 à 12 mois

Annexe III

Mission du ttueur d'un salarié en conrtat de professionnalisation

Le ttuuer est un pinfesnrooesl vnoortiale et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il cuointbre à la réussite de la fiatromon de l'alternant dnas l'entreprise, tnat en temers de cfeiiaiotcrtn que d'intégration.
Il a puor miossin d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de faetilicr son acotqisiuin de compétences. Il vielle à son pruoacrs et à sa prrogieossn dnas le temps. Il cnoodnore son aiotcn aevc l'ensemble des teturus qui vnot intervenir.
Il bénéficie d'une footriman spécifique. Il dpsisoe du tepms nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du parcours de l'alternant	Missions du tuteur
1. Réussir l'accueil	? préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, iotofmnnairs à lui communiquer, pesnrones à lui présenter?)
	? accueillir, guider, rneiesegnr (horaires, paln d'accès?), friae visiter
	? présenter l'entreprise et son environnement
	? présenter l'alternant, sa pclae et ses activités aux aretus memebrs du personnel
2. Oginraesr les activités, dnas le rpsceet du référentiel de ciraeicfiottn visée	? définir et plnfeaiir les activités à coenfir à l'alternant, dnas le recespt des ojifcetbs de sa formation, en usnliiatt les différents otilus mis à dositposiin (fiches de laision aevc l'organisme de formation, guides)
	? aedir l'alternant à la compréhension du travail
	? gduier l'alternant dnas l'exécution du travail
	? eqluepixr les critères de réussite puor l'entreprise

3. Sruvie les progrès et les évolutions dnas le travail	? apprécier les résultats, les écarts, les potnis d'amélioration et les aexs de progrès
	? fraie le ponit sur les aiqucs professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des cbraluolrtoeas concernés
	? peictparir aux réunions organisées par l'organisme de formation
	? usetiilr les detnmucos de liaison
4. Faclieitr et fsaivreor l'acquisition de compétences	? définir un paln d'actions puor mtrtee en pclae les aetsnjmtues nécessaires, les aexs de progrès
	? firae le ponit sur la miiotavton de l'alternant
5. Evaluer	? évaluer les aicuqs de l'alternant et friae un bailn de ses résultats.

Annexe IV
Formation du tuuetr d'un salarié en cortant de professionnalisation

Objectifs pédagogiques :
A l'issue de sa formation, le ttuuer srea cpblaae :
? de mttere en pacle une oiotgasrainn adaptée à l'accueil et au svuii de l'alternant, en ftcoonin de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la caofitrticein visée (diplôme, CQP)? ;
? d'identifier les caractéristiques mearjues du dsipsitiof utilisé (contrat de pfotrloesnaisiosinan ou d'apprentissage) ;
? de cerdononor son aicotn aevc l'ensemble des calerltarouobs de l'entreprise concernés par l'arrivée de l'alternant ;
? d'assurer son rôle éducatif dnas la tniisrosmsan des compétences ;
? d'assurer sa coresponsabilité dnas la réussite du dispositif, en croinabtnut ntemomnat à l'évaluation des aciqus professionnels.
Eléments de prgmrmaoe :
1. Présentation des différents dispositifs, de lreus finalité et enjeux.
2. Le juene : profils, attentes, représentations.
3. Réussir l'accueil de l'alternant :
? cioodntnis d'accueil : les ctnndoiios et les modalités, l'importance de la première isimpoersn ;
? présentation de l'entreprise : le discours, les pitons de repère, la vsiite ;
? farie ccsonnasanie ;
? intégration et la motivation.
4. Orgenasir les activités, en ftoonicn des ofiejtbcs pédagogiques :
? définir les activités à cnefior à l'alternant, luer proiosesgrn pédagogique, en fcnootin des ojeitbfcs à atrntidee ;
? cridooainotn aevc les atures tuteurs, iocptlimian de l'équipe ;
? disponibilité : gseiotn du tpems et des priorités, giseotn de l'urgence et des aléas, iientsvr du tpems puor en gnager ensuite, anticipation, gsieton des priorités, iancrmtpoe de l'information transmise, écoute préventive ;
? asjtnmutees nécessaires en cas de non-respect du pnilnang de l'alternant ;
? oiults de laiosin aevc le ctnere de formation.
5. Svriue les progrès et les évolutions dnas le tiarval :
? iantocmpre de l'écoute ;
? suvii et bnilas réguliers, uositatiiln des dneomcuts de suivi ;
? citacoluirn de l'information.
6. Fiicaeltr et faoerivsr l'acquisition de compétences :
? imtacporne de l'ambiance de travail, l'influence du gpuore ;
? mivoaitton : la rsennnoiaccase des efforts, les eornmutgceanes ;
? définir un paln d'actions puor mttree en place les aentmtsujes nécessaires, les aexs de progrès.
7. Euaelvr :
? critères d'évaluation ;
? ertetienn d'évaluation ;
? orientation, afeacttiofn de l'alternant.

Annexe V
Engagement mtuuel de tutorat

Le dmuoncet d'engagement mteuul cnonrece le rbalosnpsee de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés cmome ttreuus de l'alternant suos caorntt en eeirtnrspe et l'alternant.
Les toris sagietniars de ce deumncot s'engagent à le respecter.
Cet eageemngnt frasriveoa l'accueil, le proarcus d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au srievce de la réussite de l'intégration daulbre de l'alternant dnas l'entreprise et de sa réussite aux ctoinndois de violiatadn de la ciitritafecon visée.

Le responsable de l'entreprise		Le tuteur
	L'alternant	
Crée les ctoionndis de réussite du dispositif Organise la foiamotrn du tuteur Donne les moyens, en termes de tpmes et d'outils, au tuteur, puor l'exercice de sa mission Fait régulièrement le pnoit aevc le tuteur	S'intègre riemenapdt dnas les équipes S'approprie, rsetcpee les cenonigss de l'entreprise Apprend les tâches et les cpeommtrenots professionnels, en souaititn de travail, tuot au lnog de son parcours Fait le pniot sur ses acquis, sur les écarts et les aexs de progrès Réfléchit à son évolution pelsfrnsoeilone et personnelle, eimpxre ses motivations Fait videalr ses compétences acquises Veille à la tneue des oiluts de lioiasn ernte l'entreprise et l'organisme de formation	Met en ?uvre les ctnooindis de réussite de l'accueil de l'alternant Organise le purcoars de frmioaton de l'alternant en focotinn des oicetjbfs et dnas le rceepst de la cicatfeirotin visée Suit les progrès de l'alternant et ses évolutions dnas le travail Utilise les différents spuoprts de liasoin aevc le ctnere de formation Facilite et fvsriaoe l'acquisition de compétences Evalue l'alternant

Signature du rsanpbesloe

Avenant n 54 du 15 octobre 2015 relatif à la contribution de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CDS CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent acocrd prtoe sur l'ensemble des ertneirspes rnleaevt de la cionntoevn clcoltveie noliaatne du crmmocee de détail et de gors à prédominance aliimaernte ou l'appliquant, et l'ensemble de luers établissements.

Article 2 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

2.1. Il est instauré puor une durée de 2 ans une cnoubtiortin aiidonndtllee à la cbitonuortin légale due par les ernpeesrits à l'OPCA, copndnseorart à 0,1 % des sairlaes versés en 2015 et 2016.
Cette contribution, recouvrée par le FROCO en 2016 et en 2017, aux mêmes daets et seoln les mêmes règles de ccalul que la cttiuonribon légale, est mutualisée dès son vesnmreet et affectée :
? à hauuetr d'au monis 40 % et dnas la litime de 50 % de son montant, au développement d'actions de fmiotraon des salariés de la branche, prairiemeirntot à dtiaenitson des eipetrresns n'ayant pas bénéficié de la prat du FRCOO d'aides au trtie des plans de firmtooan 2012, 2013 ou 2014 (notamment des adeis accordées dnas le crdae de mseeurs dites « d'accompagnements de la qualité du paln » (AQP).
Les modalités de psire en crhgae de faritnmoos dnas le cdare de ctete ctiuirotnobn srnoet arrêtées par le CA de l'OPCA sur pstooiirpon de la CNPE de la brchane ;
? puor le solde, au fnoontnnmieect de l'OPCA, craubotnint au reedsnemsert de sa situation.
2.2. Les etiersprnes qui le sanueohtit puevnet être libérées de l'obligation visée au papragahre 2.1 ci-dessus en procédant au vnsrmeeet uuqnie à l'OPCA, aanvt le 1er mras 2016, d'une cutnoitiborn non créatrice de dtrios à formation, égale à 0,1 % de luer mssae saaaillre 2015, et s'ajoutant à la cruiittobnon légale.
2.3. Les aelpps de citubtrooinn émis à diiatestonn des ernipetress de la bhrcnae mntnenonireot l'existence des duex options.

Article 3 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

La CNPE est chargée du suivi du présent accord, et eeixrmnaa au mnios une fios par an, 3 mios après la ccleltoe de la ctibntruoion additionnelle, la satoiitun de l'OPCA aifn de desiospr d'une iimrooantfn ptronat sur la ccelotle et, puls globalement, sur les équilibres du FORCO.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent accord ertne en vuugeir à coemtpr de son enosixetn ministérielle, et suos réserve de la sartgnuie ertne le FCORO et l'Etat de la cenivnoton d'objectifs et de menoys puor les années 2015-2017 négociée en jiluelt 2015, ctinoidon eeenilslste de l'engagement des entreprises.

Avenant n 58 du 22 septembre 2016 portant adaptation de l'article 5.14 relatif au travail dominical

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Le présent aenanvt a puor objet de préciser des dtoisinsipos de la ceooitnnvn celvliocte natnliaoe du crcemmoe de détail et de gors à prédominance atlamnrieie du 12 jeliult 2001 en matière de tiavral diiacomnl et de les atapder aux miidcntaoiofs législatives iseuss de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Article 2 - Modification de l'article 5.14.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Il cesse de plien dirot de puoirrde efeft au trmee de ses 2 années d'application, snas ttaice reconduction.

Article 5 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Le présent aeanvnt srea déposé en un eriplemaxe ogriianl signé des parties, à la dcieoirtn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris, Cedex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de msaeesgrie : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les prieats saaeiingtrs cnenvinonet de dnadeemr son extension, la fédération des eriersntpes du coemcmre et de la dirstuobtiin étant chargée des formalités à aiccmlpor à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mars 2016

Les preaiaertns siocaux du cremcmoe de détail et gors à prédominance aietrlmniae ont dès 1993 désigné le FCORO cmmoe orsigname ceoltlucer des fodns de la ftiaromon plnoeoissfrnlee puor l'ensemble des eenrpeistrs rleaevnt de la cnoteivnon cicollevte naonaltie ; l'existence d'un OCPA pprore aux brahnces du ccmmreoe ctnsuoite un élément esientesl de la pqtuiolie de bharcne en matière de faoimotrn professionnelle, en pteruilcair dnas le crdae des ditpisofsis de pinnlaososiirfastoen et des dptifioisss de certification, asnii qu'en matière de vleile et de prvsepiotce sur les métiers et les qualifications. En effet, tnat l'insertion au sien de la branche, natmmneot des jeeuns n'ayant pas préalablement auqcis une qifiiuctolaan professionnelle, que le développement des qlinftiioacaus fasonraivt l'employabilité des salariés et la piooortmn professionnelle, requièrent une homogénéité de chmap et une cosnaiascnne apfnirdoope des caractéristiques des entreprises, pmiiadrrole puor luer appetror un véritable acememcngonapt et tuot particulièrement, en matière de paln de formation, au bénéfice des eitreprsnes de minos de 300 salariés. Compte tneu du fmnnecienat d'actions de fonotamirs en nrombe important, le FRCOO se tvorue capendent aujourd'hui, et dnas un ctxetone de réforme du fninemnacet de la framootin plefsoornelnsie maifdniot les équilibres des OPCA, dnas une stiaitoun déficitaire cuansnidot à des msruees ptrnoat à la fios sur ses resucoerss et sur ses dépenses ; dnas ce cadre, après emaxen de l'origine de cette siaiuottn et des meonys à mterte en ?uvre puor y remédier, et cotpme tneu de la vaoatidlin par les sicerve de l'Etat des modalités de rrsdeesnmeet du FOCRO et de son finnennmotoect puor les années 2015 à 2017, les ootraasinngis satrgiiaens décident de la msie en ?uvre d'une solidarité de branche, qeul que siot l'effectif de l'entreprise, se tanusdriat par des meeruss destinées à rtrseaeur les équilibres de l'OPCA et à lui pttemerre de rereuvotr les myones de son développement au serivce de la firoatomn poelfessnrolnie des salariés des baercnhs qui le composent.

I. ? Le deuxième alinéa, après les mtos « est considéré cmmoe régulier », est complété de la manière svtuinae :
«, ou hetbiaul ».
II. ? Le troisième alinéa, après les mtos « est considéré comme ocicoansnel », est complété de la manière stanuvie :
«, ou eeniexpontcl ».

Article 3 - Modification de l'article 5.14.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

I. ? Au sien du tirte de l'article 5.14.2, etrne les mtos « oosicaencnl » et « du dnaichme » snot insérés les mtos stuavins :
« ou enecopntixel »
II. ? Il est ajouté à l'article 5.14.2 un troisième alinéa, aisni rédigé :
« Le triaval dnaioicml s'inscrivant dnas le carde des alecrtis L. 3132-20 (dérogations préfectorales lrqsoue le rpeos simultané de tuos les salariés le dahcmine saeirt préjudiciable au pbliuc ou ciptteormraomt le ftmecnnneonoit de l'établissement) et L. 3132-26 (dimanches du maire) rpoese sur le volontariat, en apiciatopln des actierls L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du cdoe du tvarail qui en fnxeit les conditions. »

Article 4 - Modification de l'article 5.14.3 de la CCN

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

I. ? Au sien du trtie de l'article 5.14.3, etnre les mtos « régulier » et « du dhniamce » snot insérés les mtos sunitvas :
« ou htabeiul »
II. ? Au sien de la première psarhe de l'article 5.14.3, après les mtos « trialalnavt haiemltneeublt le dmcinahe » et avnat les mtos « dnas le cdrae de l'article L. 3132-13 du cdoe du traaivl », snot insérés les mtos svitanus :
« au sien d'un cmocreme de détail d'une srfcaue de vnete inférieure ou égale à 400 m2 ».
III. ? Il est ajouté à l'article 5.14.3 un snecod alinéa, asnii rédigé :
« Au sien des comeecrms d'une suacrfe de vnete supérieure à 400 m2, en aailopctipn des diionsiopsts de l'alinéa 4 de l'article L. 3132-13 issues de la loi du 6 août 2015, les salariés bénéficient d'une marotoijan d'au minos 30 % puor les herues aciloepmcs le dcaihmne jusqu'à 13 heures, snas ciitondon tnenat à la durée de repos hiearobddmae consécutif. »

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Le présent acorcd ertne en veuugir à cetpmor de son extension.

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Avenant n 59 du 15 décembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Modification de l'article 5.6.7 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

L'article 5.6.7 est asini rédigé :
La possibilité d'organisation du tpems de taviral dnas le crade d'un décompte aunnel cronsreopd nmeulalnteret à des activités qui ne présentent pas un caractère linéaire ernte les smneieas du mois, et/ ou ertne les mios de l'année. Tel est le cas du cmrceome et de ses secveris d'appui, nmmteonat la luqiiosgte et les centrales, ciatnrtnos de s'adapter aux fulx de la clientèle et aux vroiintaas d'activité, tuot en dnevat firae fcae à des événements inopinés tles que des aecenbss non planifiées et à des tavurax ne paouvnt être reportés (livraison, fabrication, msie en rayon, encaissement, etc.).
Dans ces conditions, le rucoers à un doiiptissf pemtntaert d'apprécier le tepms de tarvail sur l'année, y cprmios dnas le crdae de crdenirelas individualisés, puet coettunisr une nécessité puor l'entreprise.
Au sien des enrtirepses ne dopsnsait pas d'un acrcod clltoiecf de groupe, d'entreprise ou d'établissement en la matière, le tpmes de taarvil des salariés à tpems colempt puet être aménagé sur une période de 12 mios consécutifs dnas le cdare de l'article L. 3121-44 du cdoe du tiraavl et dnas le rescept des ctoonndiis ci-après.
L'application dectrie des présentes diioistopnss rruieqet l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel, elle est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

5.6.7.1. Pcnieirps

Dans le carde de l'organisation du tvaiarl sur une bsae annuelle, le sieul de déclenchement des herues supplémentaires est légalement fixé à 1 607 heeurs de tavairl eectfiff sur une période de référence de 12 mios consécutifs, puor cniq snmeaies de congés payés ; snot considérées cmome heerus supplémentaires les hueres de traaivl efeciftf excédant cttee durée au trmee de la période. Les hueers effectuées en crous de période au-delà de 35 hurees par senmaie ne cetnnositut pas des hereus supplémentaires.
La durée de tvarail eiecftff dnas le cdare de l'aménagement du tepms de taairvl sur l'année ne puet tiuftooes dépasser 44 hueers par semaine, ni 42 heuers en myneone sur 12 smaeenis consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles hurees apmcolecis au-delà ctsetonnuit des hereus supplémentaires payées aevc le saarlie du mios considéré.
L'aménagement du tmeps de tvaaril sur l'année ne reemt pas en cause les diiioosspnts rivetaels à la durée miialnme des pgales de tavrial cotninu prévues à l'article 5.3 ci-dessus. Par ailleurs, les herues à amolpccir snoert auntat que pbissole réparties par journée entière ou demi-journée aifn de pteremtre au salarié de bénéficier de demi-journées ou de journées non-travaillées.
La période de référence puor l'aménagement du tpmes de taarivl sur l'année est fixée à 12 mios consécutifs, llseeuqs s'apprécient :
? siot du 1er jeianvr au 31 décembre de cuqahe année cvilie ;
? siot sur une artue période définie après aivs du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du ponrnesel s'il en existe.
Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mios pruroa être envisagée :
? si la msie en palce du dptissiof d'aménagement du tmpes de taaivrl sur l'année itverinent en cuors de période de référence. Dnas ce cas, à ttrie transitoire, la première période de référence srea d'une durée égale au nbmroe de mios restant à ciuror jusqu'au trmee de l'année civile ou des 12 mios consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;
? en cas de mcofiitdaoin de la période de référence en cruos d'exercice, une telle macooiitidfn ne pnvoaut cudinroe à ce que la période en cuors lros de la mifdiiocotan excède une durée de 12 mois.

5.6.7.2. Salariés concernés

Sont visés par les présentes dsipitonoiss les salariés à tmpes cempolt tliuitares d'un conartt de tviaarl à durée indéterminée.
Les salariés taiuerltis d'un crntaot de tvairal à durée déterminée ou d'un cartont de tviaarl tpoerrmiae d'une durée iniitale d'au mions 4 mios pronrout reelevr des règles d'aménagement du temps de taavirl sur l'année prévu par les présentes dispositions. Dnas ce cas, ils bénéficieront en crous de cnraott du lsigase de luer rémunération prévu à l'article 5.6.7.4, les régularisations en fin de période ou en cas de départ de l'entreprise aanvt la fin de celle-ci, à l'issue de luer carnott de taravil ou de luer mission, obéissent aux mêmes règles que ceells prévues à l'article 5.6.7.7 puor les salariés en canotrt à durée indéterminée.

5.6.7.3. Ptoaiaommrrgn iaiictvnde et msie en ?uvre du ditispiosf

Le présent avnnaet srea déposé en un eirapmlexe oinairgl signé des parties, à la dtriecoin des roenaitls du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mrsageseie : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les ptiaers sainiteargs civeonennnt de daenmder snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erprnteesis du cromceme et de la diiusboitrtn étant chargée des formalités à aclcomipr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2018

Réunies en cmmsoiosin prratiaie ntoinalae nmmatoent les 15 jiun et 11 jluelit 2016, les patiers sragtaiiens ont convenu, dnas un ocebjtif de lisibilité et d'accessibilité du doirt et de sécurité juridique, de procéder aux mniiifaootcds de la covteonnin ciltvecloe nltnoaiae nécessaires puor éviter de lssaeir susbtseir en son sien des dponsitioiss deeenuvs iaexetcns ou non acllbppaeis à la suite de l'entrée en vegiuur de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 « puor la croissance, l'activité et l'égalité des cechans économiques », tuot en apnaptrot au ttexe des précisions terminologiques.

Le cerdaneilr iainctdif définissant les périodes de basse et huate activité prévues au sien de l'entreprise ou de l'établissement, est porté, après caitnotsloun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du posnrenel s'il en existe, à la csaasncninoe du pesnrenol lui-même, par vioe d'affichage, 30 jrous creaedinlas au puls trad aanvt l'entrée en vueugir de caqhue période de référence.
Cette programmation, qui puet être révisée en tnat que de boiesn en curos d'année, diot être communiquée aevc un délai de prévenance de 15 jrous carnedailes au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du penesnorl s'il en eistxe et au pnsoernel lui-même.
Le nrbmoe d'heures de tviaral et luer répartition au sien de la seaimne dnoervt être communiqués aux salariés concernés en rnteseapct un délai mminail de 15 juros calendaires.
En dhreos des midfinooatcis inaeervntnt d'un cmuomn aorccd enrte emupeloyr et salarié, et aifn de mntieainr les capacités d'accueil de la clientèle ou de farie fcae à la frote réactivité qu'imposent les cainortntes de l'activité (périssabilité des produits, anvenmpserniopiot des mnsgaias et aosmripepnivonent des rayons, capacité de scgktaoe limitée ?), les heaoirrs de traaivl purronot être modifiés dnas un délai réduit à 3 jrous ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une bsasie itnpomrtae d'activité, ou aifn d'assurer la sécurité des benis et des ponernses en cas de suiittaon exceptionnelle. La mfioaicdotin d'horaires prorua caenndpet être refusée si celle-ci s'avère ibliatomcpne aevc les onibaigotls faeliamils impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne prruoa être tneu d'accepter puls de 12 miincofatidos par an portées à sa cnisnaosance mnios de 5 jruos ouvrés à l'avance.
En cas de modification, les nuvaueox hioearrs sroent communiqués au porenesnl concerné par vioe d'affichage ou par tuot arute myoen et ce, dnas le rpecset des délais de prévenance visés aux troisième et quatrième alinéas du présent article.
Dans tuos les cas, la possibilité est oervute au salarié de sotcieillr auprès de son rlsnaopbese hiérarchique un horirae différent de cleui qui lui est demandé aifn que ses certntoinas ponleerenlss soneit pseirs en compte.
En fin de période, le blian annuel prévu à l'article 5.1 est communiqué aux isuinotntits représentatives du peonsrenl s'il en existe.
Les ptreias sarteiangis siunngolet qu'il puet être utile de procéder en sdneoce ptraie de période de référence à une ironftmoain du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe, sur le vlmuoe d'heures déjà aicpeoclms par raporpt à la piomoagtramrn indicative.

5.6.7.4. Rémunération en cas de voaiiratn d'horaires

De façon à mntinaier aux salariés des rrsseucoes menelsleus stables, l'aménagement du temps de tivraal sur l'année n'entraîne pas d'incidence en puls ou en moins sur le siaalre muensel convenu, appelé « sirlaae lissé ».
La rémunération visée au présent arcltie cpesronord au saliare de bsae versé melneslunemet au salarié. Les éventuels éléments de rémunération pauonvt s'y ajouetr rnetest versés solen luer poprre périodicité.
En cas d'absence entraînant le maeitnin de tuot ou ptriae du sraaile par l'entreprise, ce maietnin est calculé sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le claucl des indemnités de leeciicnmnet et de départ à la retraite.
Le lasigse de la rémunération ne s'applique pas aux acneebss non rémunérées ou pneiletremlat rémunérées.

5.6.7.5. Ctpome de cmpainotoesn

Un ctpmoe de cstiamoonepn est ourevt au nom de cuaqhe salarié aifn de l'informer du nmrobe d'heures accomplies.
Ce cpotme diot faire apparaître puor caqhue mios de triaval :
? le nobmre d'heures de tiaavrl effectuées ;
? le nrobme d'heures rémunérées en actlpioiapn du liasgse de la rémunération ;
? l'écart mseenul etrne le nobmre d'heures effectuées et le nrmboe d'heures cdrnreoopanst à la rémunération lissée ;
? l'écart cumulé dpueis le début de la période de référence.
L'état du cptmoe de cmtasnpoeion est rnraciertst tuos les mios sur le btlieuln de piae ou sur un dnmecout annexé à celui-ci.
L'employeur potre une atteniotn particulière à l'évolution du cptome des salariés embauchés en curos d'exercice. S'il cntasote l'existence d'un écart aamonrl etnre le normbe d'heures effectuées et le nbmroe d'heures rémunérées dnas le cdrae du lissage, il en irfonme le salarié. Lruosqe clea est possible, il poorspe les mereuss pratntmeet de réduire autant que plsoibse cet écart avant la fin de la période de référence.

5.6.7.6. Régularisation du ctpmoe de cptinamoosen

En fin de période annuelle, l'employeur clôt le comtpe de ctispeamoonn et rmeet à chaque salarié concerné un duenomct récapitulatif idqinunat le nbrmoe d'heures de tarvial effectuées au cuors de la période de référence, le nmbroe d'heures rémunérées anisi que, le cas échéant, le nrombe d'heures supplémentaires constatées.
Dans le cas où la sotuitain du cpomte fiat apparaître que la durée du tiavarl eetfifcf excède la durée légale annelule du taavril ? puor une année complète ? les hurees effectuées au-delà de cttee durée orvnuet dorit à la mojioartan légale puor hueres supplémentaires et, dnas les cndtinoios prévues par l'article L. 3121-30 du cdoe du travail, à une cprtaenirote orbitiglaoe en repos.
Le pmineeat de ces heerus supplémentaires et des mjonirtoaas s'y rpatanoprt puet être remplacé en tuot ou piarte par un reops ctemnueoapsr équivalent conformément aux dpiiosionsts de l'article 5.11 ci-après. Dnas ce cas, celui-ci srea pirs à un mneomt arrêté d'un cmmuon acocrd ernte le salarié et l'entreprise. Les hreues excédentaires almcepiocs au-delà de la durée légale aullenne dnot le pemaeint n'aura pas été remplacé par un reops cuesatoempnr équivalent s'imputent sur le cengontint d'heures supplémentaires.
Si la satiiuotn du cmtope fiat apparaître que la durée du tivraal est inférieure à la durée légale aulnlnee puor une année complète, les hereus maantnuqes ? résultant d'absences du salarié arutes que cleels autorisées par une dosisipoitn légale et cnnotlnoivelene ou aynat donné leiu à complément de siraale par l'entreprise dnas la liimte prévue par la catégorie pnselfeiolnsroe à lqulaele anratippet l'intéressé ? fnot l'objet d'une runetee sur srialae dnas la lmitie du dixième du siralae exigible. Les hruees mannuqaets ne résultant pas d'une anbcese du salarié mias d'une piiatanfilocn inférieure à sa durée ccrneltutlaoe de tiraavl ne dnonent pas leiu à régularisation.

5.6.7.7. Eumbhace ou départ en crous de période de référence
Embauche en corus de période

Si un salarié, du fiat de son arrivée en corus d'exercice a travaillé un nombre d'heures inférieur à culei rémunéré dnas le crade du lissage, les hueers menaaqnuts ne résultant pas d'absences autorisées par une dotissoipin légale ou clenloeoitnnnve ou aynat donné leiu à complément de slaaire par l'entreprise frenot l'objet d'une rueetne sur salaire. Il srea procédé à cette reeunte dnas la limite du dixième du saailre exigible.
Les éventuelles hueres de taavirl effectuées lros de l'exercice d'arrivée qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le crade du lsgisae de sa rémunération fneort l'objet d'une régularisation sur la piae du periemr mios de l'exercice suivant.

Départ en cours de période

Le départ en cours de période entraîne la clôture du ctmpoe de compensation.
Lorsqu'un salarié, du fiat de la ruprtue de son ctnoart de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence et qu'un torp perçu est constaté au raregd de l'horaire ecmfevefniett accompli, une censpamootin innereirvtda sur les soemms deus dnas le crade du sldoe de tuot compte.
Les éventuelles hereus de tviaarl effectuées lros de l'exercice de départ qui n'auraient pas été payées au salarié dnas le cadre du lasisge de sa rémunération fornet l'objet d'une régularisation au mmnoet du slode de tuot compte.
En cas de rruptue du cnatort puor miotf économique iavtennenrt après ou pendnat une période de référence, le salarié crvensoe le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu dnas le cadre du lssgiae de sa rémunération.

Article 2 - Durée ; entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Le présent aocrcd est clconu puor une durée indéterminée ; il ertne en vuuegir à cmpteor de son dépôt auprès de la dcrtiioen générale du travail.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Le présent aanvent srea déposé en un epxaimlere oirngail signé des parties, à la doiricten générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mgeairssee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Les petiars siretgnaias cnvonenient de dnmdeaer l'extension du

Avenant n 61 du 25 avril 2017 relatif à l'apprentissage et au partenariat avec des centres de formation d'apprentis CFA

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les paerits sagtinriaes fnot le cihox de conuinter de dennor priorité aux métiers de bouche, et décident dnoc qu'au trite de l'année 2017, suels snot sélectionnés des CFA disseapnnt des cnitoeitfcrais (diplômes et CQP) cdaiuonsnt aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les perrnitaeas soicaux relenplapt par aruleils que la msie en plcae d'un paanaeritrt etrne des CFA « métiers de bhouce » et la branche, vsie à la fios à démontrer la pnrnceitee de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et d'excellence puor l'exercice de cntireas métiers, et à démontrer la pinnecrtee de la bnachre en tnat que vioe d'accès privilégiée à une faoiotmrn iaiiltne d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce pnaatariret snot les sevtainus :

? fesioavrr le développement qinatutatif et quilitaatf de l'apprentissage au sien des eeptrerisns de la banhrce ;
? développer des aioncts ieantnonvs fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
? vaisorler les métiers de bochue et les foanirotms y cnosndiaut (diplômes et CQP de la branche) ;
? leuttr crtone les tsnoines de reentrumect constatées sur ces métiers, en fvairaosnt nmaometnt la reccrhhee et la sélection de caatindds puor les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et la formalisation du partenariat
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Afin de sélectionner les établissements fmnraot le réseau des CFA prnaaiteers de la branche, la CNPE est chargée de lecnar atnaut d'appels à ctdidaurnae que nécessaire, lui pemtnrtaet de reculiiler des deiorsss d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot eiuntse reçus par des représentants de la branche.

Pour l'année 2017, les petnaearris sauoicx décident de rroencidue les spet CFA sélectionnés en 2016, à sioavr :

? CFA Coort (Marseille) ;

présent avenant, la Fédération des eretesirnps du coecrmme et de la dbisiourittn étant chargée des formalités à acmiolcpr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juin 2017

Le présent accrod a puor ojebt la détermination des modalités d'aménagement du tmeps de tiarval sur l'année en adptaant les diossiiponts résultant des adcorcs étendus préalablement ccounls entre les peirtranaes sociaux, en pclreuiaitr dnas le cdrae de la msie en palce de la réduction à 35 hreues de tariavl eftefcif de la durée légale du travail. Il redéfinit les dpostsiioins cntinevlnoenloes de bhrnace au raegrd des règles légales codifiées aux acrietls L. 3121-41 et saiuntvs du cdoe du travail.

? CFA Rbaieals (Dardilly) ;
? CFA CPROEC (Paris) ;
? CFA de la beralnigoue et de la pâtisserie (Paris) ;
? CFA 3IFA (Alençon) ;
? CFA AMELA (Châlons-en-Champagne) ;
? CFA Le Muoiln Ruabad (Limoges).

La ltise des pitanareres de la brcahne a voaicton à être complétée et affinée au fil des années, dnas le rpseect d'une procédure d'appels à candidatures, puor leqelsus la CNPE derva nmoeanmtt pnrdree en cpomte l'équilibre etnre les différentes régions, aifn de petmertre une répartition équilibrée des CFA paentirears sur le trriiotree national.

Le peaitraarnt 2017 srea formalisé aevc chuqae CFA par une coneinovtn rnapenret nomamntet les oicbjtefs généraux, les egnmnetegas réciproques et les modalités de fonctionnement.

La FCD est mandatée puor procéder à sa sguatrine au nom de la branche.

Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La CNPE est chargée de déterminer le mnatnot de la somme versée à cucahn des établissements sélectionnés, dnas le rpescet d'une evnopeple mmaxlaie toalte fixée puor l'année 2017 à 1,2 % de la cetlcole peltfonssiaosroinian de la branche.

Les piretas sangrtiieas ddaenmnet au FORCO, OCPA de la branche, de procéder au veemenrst des dotations, au puls trad le 15 jiellut 2017.

Afin de permttree au FOCRO de rlepmir ses oitboaligns erenvs les cioelsns régionaux aavnt le 15 mai, la CNPE irofnme le CA de l'OPCA, au puls trad au corus de la première qianznuie de mai, de la liste des CFA prraeenaits sélectionnés puor l'année qui siut et du matnont de la doattion allouée à cacuhn d'entre eux sur les fdnos de la professionnalisation.

Chaque CFA mliiosbe les fdnos versés dnas le respect des dpiosiintoss réglementaires, et dnas le crade des octiejbfs fixés dnas la cotoennvin de preiaaanrtt signée aevc la bcnrahe visée à l'article 2.

Article 4 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La CNPE est chargée du suvii du présent arcocd et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de pitagloe des acontis du réseau, composé des dectuerris des CFA paainrerets et de représentants de la branche. Il se réunit au mnois une fios par an.

La CNPE est chargée du siuvi du fnontomeecinnt du réseau, aisni que du ptnaraeirat de la bnahrce aevc cahucn des CFA qu'elle rrnneoetcra régulièrement.

Un bailn cmlpeot srea demandé tuos les ans à chuaqe CFA partenaire. Il codrrmepna ntmaemont :

? le détail des aicntos menées en lein aevc les oceijbtfs de la cevootinnn inaitlie ;
? les perotjs puor l'année à vnier ;
? les cefhrifs des ecefffits d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de rtuupre ?

Sur la bsae de ce bilan, la CNPE formulera, à la comosismin pitrriaae nationale, ses pornpitoioss sur la retcicdnouon du pnreatiaart puor l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent acorcd est ccolnu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois.

Il enrtera en vieuugr le 1er mai 2017.

Il mfiodie l'annexe XIII « Paieraantrt de la bharcne aevc des crtenes de footiamrn d'apprentis » de la cvotieonnn cieotlvcle nationale.

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent anenvat srea déposé en un epmeilxare oaigirnl signé des parties, à la deciiortn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de migseeasre : depot.accord@travail.gouv.fr.

Avenant n 63 du 20 février 2018 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aavennt a puor objet de mtrtee en plcae une csiismoomn priiartae pmtneranee de négociation et d'interprétation conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tvaaril tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoyant neaotmmnt que les ardccos de branche, lures anatenvs ou leurs axennes doivnet être négociés au sien de cttee CNPPI puor pvuoior être étendus.

Article 2 - Articulation des niveaux de négociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En apicoliaptn des actierls L. 2253-1 et sivaunts du cdoe du travail, ourte les potnis puor luqslees la loi donne expressément compétence aux ceonovtnnis et adcrcos de bncarhe (les durées de renveeoemlnult de la période d'essai?), les adoccrs clonucs dnas le cdrae de négociations au sien des esreneiprts (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement?), ne pevnuet pas être mnois faelbvraos aux salariés que les dsonoitpisis cnvleoinenltnoes de brahcne en matière de classification, de salaires mnmiia hiérarchiques, de greintaas prévues à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soiacle (protection sacoile complémentaire), d'égalité etrne les femems et les hommes, ni retrmtee en casue les règles cenleietoovnnnls de bnrache en

Les ptraeis steiraiangs cioeennvnnt de deemandr son extension, la fédération du corcemme et de la dbrutiitoisn étant chargée des formalités à aciompclr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Considérant que l'apprentissage cutiotsne la vioe d'accès privilégiée à un ciaetrn nmrobe de métiers de la branche, en puirlcetiar les métiers de bouche, les pnetraeiars saoucix sianetragis ont souhaité, dnas le cdare de l'accord praiairte ntoianal du 21 jnievar 2016 rtaelif à l'insertion et à la pmotioorn pnonerlssloefie « 100 ? 000 ccnehas puor daiemn », définir une pulitoqie de barchne en la matière, aifn de coreubntir à son développement qttinuitaaf et quliatiatf :

? en se fiaxnt un ocjtbeif de cnsociuoln de 12 ? 000 caotrnts d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, crodrsnpoeant à une prrgosoisen des catonrts d'apprentissage de 10 % par rpporat au nbmroe de cartnots estimés puor la période 2012-2013-2014 ;
? en auypanpt cet ojeibctf sur la cnoioutrstcn d'un réseau de CFA pirernaates de la profession.

Conformément aux aielrtcs L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail, un aaennvt n° 56 du 21 airvl 2016, anirarvt à treme le 21 juiellt 2017, a été cclonu aifn de déterminer les cooniitdns de msie en pcale du pirtnaearat et de mobilisation, en 2016, de fdnos de la pinssfrstooaaonieiln par le FORCO, OCPA de la branche.

Le présent anenavt a puor ojebt de feixr les cnoitinods du parrnateiat et de mibtoiisoaln de fdons de la pseisnanisoraiotolfn par le FORCO, au trtie de l'année 2017.

matière de mtloaistuauin des fnods de la fotmraoin pifoeslneolsnre ou du paritarisme. Le caractère au mions asusi faovlabre eigxe que les geaniarts puor les salariés snieot au moins équivalentes à cleles résultant de la doissiipotn cvenotonnnillee de branche.

Il en va de même, si l'accord de bnarhce le prévoit expressément, puor la prévention des eetffs de l'exposition aux ftracues de reqisus pnlssnioerfoes de pénibilité, puor l'insertion penfsolslreione et le miiatnen dnas l'emploi des truvleaarils handicapés, puor l'effectif à ptriar deuqul les délégués sdicuyanx pneveut être désignés, luer nmobre et la vislrtoaaion de luer prcoruas syndical, et puor les priems puor tvaurax drnuegaex ou insalubres.

Hormis les sutoitanis évoquées aux duex alinéas précédents, les dpioiotsinss de la cnetoonivn coitvlecle du ccmroeme de détail et de gors à prédominance amartineile s'appliquent aux etseprnries relneavt de son camhp d'application dnas tuos les dmnoieas non régis par un aocrcd cclonu dnas le cadre de l'entreprise (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Article 3 - Modification de l'article 1.6 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

I. ? L'ancien ailrcte 1.6 de la CNN « Adhésions ultérieures » dniveet l'article 1.7.

La rédaction de cet aiclrte n'est pas modifiée.

II. ? L'article 1.6 de la CNN est désormais rédigé de la façon siuavtne :

« Aclrtie 1.6

Commission piararite paeentnrme de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1.6.1. Aibutrottins de la CPPNI

La cmsosoimin pritiaare nnitlaoae de brhacne pnerd le nom de cismomiosn paiirarte ptannmeree de négociation et

d'interprétation.

Conformément aux dioisotpinss législatives, cttee cosmiisomn a puor msiison de :
? ? négocier et cnlocure des acdrocs ciefctolls ayant, en particulier, puor oejbt de définir les coioindnts de taavirl des salariés des eeitprsners de la bnachre et les gnrietaas qui luer snot abicaelplps ;
? ? représenter la branche, nmamtonet dnas l'appui aux eitnpserers et vis-à-vis des poiuvros pucblis ;
? ? execrer un rôle de vlleie sur les ciodtonnis de tivaral et l'emploi ;
? ? eexercr les tâches de l'observatoire priatarie de la négociation collective. À ce titre, la CPNPI est dariaetnitse des acdocrs d'entreprise ou d'établissement ccnlous puor la msie en ?uvre d'une disstiopion légale.

La CNPPI établit almneneuenlt un raprpot d'activité coanntent un balin des acodcrs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rprpaot ayslnae l'impact de ces accdros sur les coodiinnts de tavairl des salariés et sur la cnurcenocre des eprrtiseens de la bcrahne et, le cas échéant, formule, des rmdacitnoenomas sur les difficultés identifiées. Ce rpropat est trmnisas aux sveriecs de la dcertoiin générale du travail, dnas un délai d'un mios sanvuit sa validation, aifn d'être versé à la bsae de données noaaltine aursnsat la publicité des arocdcs collectifs.

Elle pourra, nmmanetot à la ddaemne d'une juridiction, rednre un aivs sur l'interprétation de la présente cvnintooen cvlcltoiee dnas le carde de l'article 1.6.4 ci-après.

Les osgatnoiinars secaliynds de salariés et d'employeurs cttiunnaost la CPNPI rstneet en tuot état de csuae snuveaoeirs puor dnas le crdae de celle-ci coulncre tuot aocrcd clcteiolf ou adtepor ttoue délibération dnas le repcset des diossntiipos qui s'imposent à eux.

1.6.2. Ctoopoimisn de la CPPNI

La cssmmoiion est composée de duex collèges :
? ? un collège salariés, composé de canhcue des oranitonaigss siecnaldys de salariés représentatives dnas la branche, dnas la ltimie d'une osortiagnain par aiifaloitfn confédérale.

La délégation de cahque ogiraisoatnn puet ctoeorpmr un représentant de la fédération, pnoavut apeianprtr à une estnerprie de la branche, et jusqu'à toirs memrbes salariés d'entreprises de la branche, cisiohs lebeinmrt par l'organisation ;

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

La délégation des eopmurelys crtmoope au muaxmim le même nmbroe de mebrmes que le nrombe tatol de mmerebs autorisé puor le collège salariés.

Les ooanntiasigrs d'employeurs et de salariés veloeinrlt dnas tuote la musere du psosilbe à ce que luer délégation représente la diversité des activités de la barchne pleonseolnifsre et des tlilaes d'entreprises la composant.

1.6.3. Fntinomocnneet de la CPPNI
Secrétariat

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la FCD, qui adsrsee les cnaotvcnioos aux onatirisnaogs syndicales, foiurnt la sllae de réunion et aussre l'impression des dunetmcos inhérents aux réunions.

Réunions, oredrs du jour

La CNPPI se réunira au mmiiunm six fios par an. Le cieerlnadr des réunions de la CNPPI est établi piaimnaeetrrt de manière annuelle, dnas le crade de l'année civile. Il est fixé puor l'année à veinr (N + 1) lros de la dernière réunion de la CNPPI de l'année cviile en cours.

Les dteas de réunions de la CNPPI poruornt être modifiées, suos réserve de reeecptsr un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il srea tenté de fiexr une artue dtae en substitution.

Un odrre du juor sera, par ailleurs, tinmrsas aavnt cuhaqe réunion de la CNPPI aux ooitngaisnars snildcaeys siégeant dnas ctete commission, dnas un délai qui sera, suaf cenciansortcs exceptionnelles, d'au mnios 1 semaine, et porté à 2 seinmaes en cas de neauouvx seutjs par rpaorpt à cuex déjà en discussion.

Pour cquhae sjuet en négociation au sien de la CPPNI, une ptriae au minos d'une séance de dciusosisn srea consacrée à l'examen de la soituaitn des epsneertirs de mnios de 50 salariés, nomentamt puor déterminer si des règles ou modalités particulières dnoveit être prévues à luer égard.

Les décisions de la CNPPI snot adoptées :
? ? puor les arcdocs ctclefilos négociés en son sein, solen les règles de validité en veuuigr puor les accdors de bhrcnae ;
? ? puor les areuts décisions (avis, rapports, délibérations ?), et suaf dopitoiissn espsxere contraire, solen les règles de majorité alcbppeials aux aocdrcs clletfiocs slcesieptubs d'extension : arcocd d'une ou psuuielrs otrngaoiasins représentatives de salariés représentant au total au mions 30 % des salariés seoln la puls récente mreuse d'audience en vuuegir et abnscee d'opposition d'organisation (s) représentant puls de 50 % de ceux-ci ; et acrocd de l'organisation représentative des euleromyps (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, aoccrd d'au mnios l'une d'entre elles, et anecbse d'opposition d'organisation (s) représentant les eyoumerpls de puls de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une ositnirgaoan profsolsneielne représentative).

1.6.4. Interprétation de la cninotevon collective

Lorsqu'une dademne d'interprétation de la ceoitnvnon clvlteicoe est tmsrsiane à la CPPNI, celle-ci est étudiée lros de la première réunion snvuait la tsmsranoiisn à l'ensemble des osagartinions syndicales.

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

Le dsosier de siisane est composé d'un écrit mannetonint :
? ? le ou les txtees cvnenleinnoots sur luqesles l'interprétation est demandée ;
? ? une etapilixcon précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dsiesor de siniase ne crompote pas les dneoumtcs indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, dnmdeae à l'auteur de la saiisne de le compléter. La cmimoosisn dospsie d'un délai de 2 mios puor rrnede un avis. Ce délai ceommcne à ciuorr à cepmotr de la dtae de réception du dssieor complet.

Lorsque le dseisor est complet, le secrétariat de la cmoiimossn :
? ? ifmonre le demanedur par cirrueor ou par mgiaeserse électronique de la dtae du pinot de départ du délai de 2 mios dnot dsosipe la cissmoomin puor rdrnee un aivs ;
? ? l'adresse aux orinngoaatiss siégeant à la commission, par coeurirr ou par migssaeere électronique, aifn qu'il siot évoqué lros de la puls phcore réunion à venir, et, si le délai n'a pas prmies un eaexmn suffisant, lros de la réunion suivante.

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

L'avis de la coismsmion est adopté svanuit les dotiipisnoss légales reativles à la validité d'une coontnvein ou d'un aorccd de brchnae sspltiebcue d'extension.

1.6.5. Iseniatdmonin des représentants des osgtraniaonis syndicales

Le représentant de caqhue fédération est pirs en craghe solen les règles perrpos à chacune. Les aretus mrbeems de la délégation fianast partie du perneonsl des entreprises, et prpacniaitt à la comismsoin prriiatae ptrnanemee de négociation et d'interprétation, srnoet indemnisés dnas les cdnonioits suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de doirt :
? ? saraile : l'entreprise réglera dcmnrteeeit au salarié le sirlaae comme si l'intéressé aivat été présent au travial ;
? ? fairs occasionnés par la réunion : psrie en cahrge par

l'employeur selon les règles en vgiuuer au sien de l'entreprise puor les faris professionnels.

Sont concernées par cttee règle :
? ? les réunions de la CPPNI ;
? ? les réunions préparatoires que chaque oaasiortignn puet oegnriasr en son sein, dnas la ltiime aulnlnee de toirs réunions préparatoires d'une journée et de qaurte ptpiaticrans puor chacune, issus de sociétés différentes, iotmiarfnon en étant donnée à l'entreprise au moins 2 smeneias à l'avance et au secrétariat de la CPPNI au puls trad la villee de celles-ci.

1.6.6. Adrssee de la CPPNI

Les acrcods mentionnés à l'article 1.6.1 seront tirmnsas par les ernspieerts au secrétariat de la ciiomosmsn dnot le siège est fixé à la fédération des eenretripss du ccomrmee et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les arcdcos ponrrout être tsmnrias par vioe numérique sur l'adresse cruiorel de la cmoosiimsn : transmissionaccordcollectif@fcd.fr. »

Article 4 - Modifications du texte de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À cepotmr de l'entrée en viueugr du présent avenant, les références aux rôles ou msosniis de la cissooimmn pitariare nntailaoe au sien de la présente cnvotoienn et de ses aenexns snot remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Avenant n 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent avanent a puor objet de réécrire le tirte II de la ctovenonin ccltlievoe naltainoe du cocemrme de détail et de gors à prédominance ainitamlree du 12 jeuillt 2001, à dirot constant, dnas le but, d'une part, de tneir cmtpoe des évolutions législatives et réglementaires ietnneeurvs duepis l'entrée en vgeuuir de ses dopiisionsts et, d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture à droit constant du titre II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le trtie II de la conoitvnen cvclltoiee du crcmemoe de détail et de gors est désormais rédigé cmmoe siut :

« Ttrie II

Droit scyiadnl et iottuntisins représentatives du personnel

Article 2.1

Exercice du dorit sianycdl dnas les entreprises

L'exercice du doirt syandicl est rcoennu dnas tueots les esrreetpnis dnas le rseepct des dritos et libertés gitnraas par la citionsutton et par les dispoiiostns législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent anaevnt est clncou puor une durée indéterminée ; il ertne en vieuugr le 1er jnvaeir 2018.

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anveant srea déposé en un eremixlpae oariignl signé des parties, à la dotcierin des rltaeonis du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de massgieere : depot.accord@travail.gouv.fr.
Les pairtes sieaanirgts cnonvnneeit de dmedeanr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ersepnierts du comcmere et de la dsiuitbiotrn étant chargée des formalités à acclpmior à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avanent vsie à la msie en place au sien de la brahnce du crommece de détail et de gors à prédominance anmtiielrae de la csomisiomn patrriiae prmnaeente de négociation et d'interprétation prévue par l'article L. 2232-9 du cdoe du taavirl et à fxeir ses modalités de ftennminnceoot en faeuvr de la pouturise et du développement d'un dauoilge sicoal de barhcne de qualité. Sa stianrgue measftnie la volonté des oaraitisgnnos représentant les eperumlyos et les salariés d'affirmer la complémentarité des nivaeux de négociation et de reconnaître le rôle de la brhcane professionnelle, de cconoetipn et de msie en ?uvre piernmrteaiat de pequiilots cieectovlls des entreprises, au scrivee du développement huamin et économique.

En particulier, les epeetrinrss dioenvt velelir à l'égalité de psgoeorsrin de carrière des mliiantts syndicaux, au recepst de l'égalité de tetnmieart en matière de rémunération et de fmoriotan cnutione ertne les salariés tuiraeitls d'un madnat de négociation et les arutes salariés.

Chaque délégué scandyil ou représentant désigné par son ogntarisoain syndicale, dsposie du tmpes nécessaire à l'exercice de ses focnintos dnas les liitmes et sloen les modalités fixées par les doipiintssos législatives en vigueur. La loi prévoit que les hreues de délégation snot considérées cmome du tpems de trviaal effectif.

Les salariés désirant ptapceiirr à des segtas ou snsesois de fmrtoiaon économique et sclaioe ou de fimotaorn scilaydne peuenvt bénéficier, sur luer demande, d'un ou piruluses congés. Ces congés snot accordés et rémunérés dnas les cdiiotnnos prévues par la loi.

Article 2.2

Conditions d'exercice des mntaads sniuyacdx au neviau de la branche

2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués pouuvrs d'un mndaat régulier de luer oiogisranatn syalnidce représentative pruonrot bénéficier d'autorisations d'absence puor aesisstr aux réunions srttiauteas de celle-ci, sur présentation d'une cotooacvinn écrite nominative, et dnas la litime de 3 snamiees dnas l'année puor un même salarié. Le tpems passé en réunion est comptabilisé dnas la ltiime de 7 heerus par jour.

2.2.2. Cmionsimoss paearrtiis de la profession

Les conossmimis pitraaires de la bnchare snot constituées à ptars égales de représentants des oirainonsgats des eyruoeplms et des onstiaargonis de salariés représentatives dnas le cahmp d'application considéré, en appoclatiin des aclteirs L. 2122-5 et 2122-7 du cdoe du travail.

Des anroitostaius d'absence soernt accordées aux salariés qui pirpcetarnoit à des csimoonmsis paiaterirs de la pirsfseoon constituées etnre oasiaointgrns d'employeurs et de salariés, dnas la litime prévue par les dnospioitsis prrpeos à chcanue de ces

commissions.

Dans ce cas, le tmeps de triaval non effectué srea payé par l'employeur cmmoe tepms de taivarl etfcefif ; l'employeur pnrerda également à sa cgrhae les fiars de trnspoart et de séjour, au tuax et cndioniots fixés dnas cuhqae entreprise, ou, à défaut de règles dnas l'entreprise, conformément aux dsspniioitos prévues puor les mmebers siégeant en csmiomsion paaiitrre nnaaolite de conciliation.

2.2.3. Maandt personnel

Des aiasioutotrns d'absence snoert également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vetru d'un mdaant pnsoreenl dnas les omresgains officiels.

Sauf dsiintsoipos législatives contraires, le temps de taraivl non effectué ne srea rémunéré par l'employeur que si les osinremgas intéressent dtnicmereet la pirofseosn et déduction ftiae des indemnités que les talrleiuravs paeuniorrt porvieecr au trtie de luer participation.

Article 2.3

Institutions représentatives du personnel

Les ditisisnpoos reialvtes au comité saocil et économique, ou dnas l'attente de la msie en palce de celui-ci, cllees ravelties aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, snot cleles prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des acrodcs cuolncs au sien des eetpsrenirs (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe?).

Il en va noatemmnt asini des modalités d'organisation des élections, de la portoeticn crnote le licenciement, du feecmiannnt des activités scileoas et culturelles. »

Article 3 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent aoccrd est conlcu puor une durée indéterminée ; il enrte en veuiugr à ctmeopr de son dépôt auprès de la deitoicrn générale du travail.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent aevannt srea déposé en un epaeimxrle ogrniail signé des parties, à la dtceiroin des realntios du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de msgreisaee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Les pretias santgireais coneivnennt de daneedmr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des etpinerress du cmmcoree et de la ditosurbiitn étant chargée des formalités à amlocipcr à ctete fin.

Avenant n 66 du 20 avril 2018 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article - Préambule

Le présent aroccd est cnlocu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tctaie reconduction.
En vigueur non étendu en date du 20 avr. 2018

Avenant n 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Titre IV de la convention collective

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2018

Le présent aorccd s'inscrit dnas le cadre d'une réécriture des dtosiionipss de la cionntoevn ctloecvile naolntaie du cmemocre de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les peaaentirrs soucaix de la bahcrne dnas un ojibctef d'adaptation de la cennvtooin aux évolutions des dsstpinoiois législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au diort ? en ptiulceriar en raionntaialst l'articulation des dtoipionisss et en itnendiiaft assui destmcteninit que psbslioe l'origine, ceneolotvlnnine ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en pliseurus étapes, le tirte II de la ctoeinvnon cilcoevlte nationale, rlietaf au doirt sidncyal et itonutiitsns représentatives du personnel, cotuasnintt la première d'entre elles.

Considérant que l'apprentissage cstuiotne la vioe d'accès privilégiée à un catrien nmrobe de métiers de la branche, en pileicaturr les métiers de bouche, les prrtaeniaes soicuax sanrieatigs ont souhaité, dnas le carde de l'accord paiarirte nniatoal du 21 jnivear 2016 rialetf à l'insertion et à la promotoin polslsnoerifene « 100 000 cchaens puor dimean », définir une pitulioqe de bhcnrae en la matière, aifn de ctbreonuir à son développement qittuniataf et quatialitf :
? ? en se fixant un objcietf de cusicolonn de 12 000 ctoantrs d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, cnsoponreradt à une pesiroogrsn des cnttaors d'apprentissage de 10 % par raroppt au nrmobe de crtnatos estimés puor la période 2012-2013-2014 ;
? ? en apnpayut cet otejcibf sur la cnrstuiocton d'un réseau de CFA ptaaiernres de la profession.
Conformément aux aetcilrs L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du travail, un aennavt n° 61 du 28 avirl 2017, aiarnrvt à treme le 1er août 2018, a été conlcu aifn de déterminer les ciotndnois du paraintaret et de mobilisation, en 2017, de fdons de la ptoliaossoriinsnfaen par le FORCO, OCPA de la branche.

Le présent anaevnt a puor objet de fiexr les cnotondiis du peairrtaant et de mboatiisoiln de fonds de la pisitfrisoosalanoenn par le FORCO, au trtie de l'année 2018.

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le ttrie IV de la CCN pnerd la rédaction staiuvne :

« Trite IV
Classifications des fonctions
Préambule

La csioticalfasin cnotsiute un carde cmmuon à l'ensemble des erenpeistrs de la brhacne ; un tel cdrae diot tuot atanut gnaatirr une cohérence professionnelle, que rstceeper la liberté d'organisation des esrrinpeets et ftailceir l'adaptation de celles-ci aux évolutions de luer environnement. Par le coihx d'une coiasistcliafn des fonctions, indépendante de la manière dnot

elels snot tenues, les pnreieraats sioacux sgnonluiet à la fios la légitimité de la bcrnhae à fixer les règles de hiérarchisation des emplois, et la responsabilité de l'entreprise dnas la vrtoiolsiaan des compétences en son sein.

Les petnrraaies siocuax ont par aruiells porté une aottentin particulière à la qieutson de l'égalité ernte les salariés solen luer sexe, nmoatemnt en s'interrogeant sur la neutralité des critères csatlnsas et en rcrechaenht si des biias paevniuot être relevés qui entraîneraient des diotncnimsiiars ertne les fememes et les homems tialavrlnat au sien des esnprreteis de la branche. Après un eamxen approfondi, ils n'ont pas identifié de datriiscominin detcrie ni itrcniede résultant des critères pirs en cmpote dnas la pesée des psetos ou des règles de citasfaoslicin retenues. Ils renpepallt que l'égalité pfilsnesoernole etnre les femmes et les hoemms rspoee eelmetneesnislt sur la mixité au sien de cqahue emploi, et que le mécanisme de ciactsiailsfon des epolmis ne puet suppléer une mixité itfuinssanfe par une viroalsotain de cnteriaes fcoiotnns qui ne reaioseprt pas sur l'analyse de luer contribution.

Si la cacloaiiftssin puet également donenr leiu à la csicolonun d'accords au sien des eenertpriss ou groupes, il est rappelé que de tles acorcds ne pevunet aubtoir à un cnesaeslmt qui ne saerit pas au minos équivalent à ceuli résultant des présentes dispositions. Les praatreneis scoauix siaagrintes airtetnt également l'attention des négociateurs d'accords d'entreprise qui compléteraient la présente classification, sur l'exigence de ganiarte d'une égalité de tnitemraet etrne l'ensemble des salariés.

Article 4.1
Fonctionnement de la cfoitcaailissn conventionnelle. ? Principes

La présente casasifliciton cvtnlinlononeee met en ?uvre cniq critères classants, considérés par les ptraeaerins scaoiux siniaergtas cmome pnttaeemrt de mesurer, puor chuaqe fioncotn existante, la ctioobnuirtn tnat immédiate que dnas la durée, au fnemnooitnecnt économique de l'entreprise : les coaienssnncas nécessaires puor ecexerr la fonction, les apettudis qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son naveiu d'autonomie.

Chaque critère casslnat cootrpme six degrés possibles. Au sien de l'entreprise, touets les finotocns deniovt être pesées, de manière à être positionnées puor chquae critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte. Ctete pesée détermine un nmorbe de ptions par critère, le ttaol des pitons de la fnoticon déterminant son nieavu de classification.

La pesée pnerd en cmptoe le ctnnoeu de la fonction, tel que ce cntenou se caractérise dnas l'entreprise, et indépendamment des pernsneos qui ercexnet l'activité : la ctfoalcsaiisin prtoe sur des ptoess et non sur la manière de les ocepucr ou sur la qualité du triaavl de luer titulaire.

Chaque critère est analysé indépendamment des atreus : le fiat qu'une foctonin siot positionnée à tel ou tel degré puor un critère donné ne détermine pas son pninieeonstmot puor les aeruts critères.

Les critères n'ont pas tuos le même pidos : les patneeraris soiacux ont affecté cauhcn d'eux d'une pondération, cihox truasindat à la fios la cultrue de la barhnce professionnelle, et le fiat que canirtes critères pueenvt être ptinaeerramit considérés cmome dneavt être pirs en ctompe dnas la classification, snas puor atnaut présenter une itrcmpnaoe iuiedqnte aux autres.

Les critères et ccuahn de lreus six degrés fnot l'objet du paprgrahae 4.2.1. La pondération des critères et le nmorbe de potins en résultant snot exposés au pgrhpaarae 4.2.2. Les niuavex de casliiiaostcfn qui en découlent fnot l'objet du prahrpgaae 4.2.3.

Afin de failicetr le taraivl de ctifoailasicsn des salariés, des « emlpios repères » snot décrits au sien de cuahqe anxnee catégorielle (annexes I, II et III) de la présente ceonivnotn collective. Ces empiols repères n'ont pas d'autre oebjt que de représenter un pnmoeiostinent sdatnrad de la fonction, au rraegd de ce qui lui est communément demandé. Le csaenemslt de l'emploi repère ne pirme dnoc jiamas sur la réalité de la fonction. Le fiat qu'un elmpoi ne fgirue pas dnas les epiolms repères, nnemoamtt pcrae qu'il n'est pas arpapu cmome très tqpuiye ni cmome reuprganot de noeumrbx salariés au sien de la branche, n'est dnoc pas un octlbase puor opérer sa cicafsailitosn au sien des entreprises.

Les règles de fnntemeconniot des elpoims repères snot décrites au pharaaprge 4.3 ci-après.

La polyactivité et l'exercice de ftnoioncs mepulilts snot pirs en cmopte dnas l'appréciation du neviau de caasiocistlfin (art. 4.5). En revanche, conformément aux vlaeurs de piortomon sloacie qui aenimnt la branche, à elpmoi identique, la non-détention d'un diplôme n'emporte pas de conséquence au rgeard de la classification, suel l'exercice de la fntcooin étant pirs en compte.

La cioitcalassfin des epmilos cotunstie un crdae cuommn à la profession, ptmaternet à cuaqhe eprierstne le développement de sa pquotilie de gtsioen des roescuerss haemnius siot en ulniiastt la csficltiaioasn cnnvlenilntoeoe de bcahrne telle quelle, siot en l'adaptant à sa pprore saoittiun ? aitdtapoan eeiangxt un arccod clitcloef si elle se trdauit par une mftidooaicin de règles de cstfiacsiiolan ; dnas ce cas, le crdae général de l'adaptation frea l'objet d'un eamexn par une csoiisommn prairtaie d'application constituée au sien de l'entreprise. En l'absence de délégués syndicaux, cttee cssomiiomn srea constituée aevc des représentants élus du personnel.

Article 4.2
Outils et méthode de classification

4.2.1. Critères classants

La cstiloacfaisin de cqhuae fctionon se fodne sur la thueqnice des critères classants, par la msie en ?uvre de cniq critères qui se cumeunlt et se cjnguneout : les csanciaensons nécessaires, l'aptitude requise, les eeceixngs en tremes de relation, la responsabilité de la fonction, et l'autonomie qu'elle dmendae ; cuhaqe critère cslaanst comoptre six degrés.

Critère 1 : cacossiennnas nécessaires ; ce critère musree la somme des ccesnniaaosns nécessaires puor eecerxr la fctionon et en aoivr la maîtrise (formation générale, pfeironlssenole et expérience).

Degré 1 : les tâches rencontrées dnas ctete fiocontn snot simples. Elels dnedenamt un antipsaesprge d'instructions peraimirs le puls snevout de très curtoe durée (quelques jours). Elels ne demnaendt pas de caoenincnsass spécifiques préalables ;

Degré 2 : les tâches rencontrées snot spécifiques à la fonction. Elels dmendanet une fiomaortn très spécifique, le puls senouvt de ctuore durée (quelques semaines). Eells dannmdeet d'acquérir un savoir-faire peciliarutr et snseouppt une bnnoe cnsniancaose paqrtuie des procédures de rounite peu compliquées et standardisées ;

Degré 3 : la fnitoocn rrqeiuet l'apprentissage d'un métier aqcuis par une fmootrain préalable. Les tâches rencontrées dannmedet à siovar sruvie des procédures, méthodes ou procédés pvunoat iqmpiuelr l'aptitude à uiisletr un équipement ou un savoir-faire spécialisés ;

Degré 4 : la ftnocoin rreueiqt l'apprentissage d'un métier aciqus par une famtiroon préalable et une expérience aonfrpopide de son altiociappn dnas l'entreprise pnvuaot dmedaenr puls d'une année. Les tâches nécessitent le puls sevnout de maîtriser un équipement ou des procédures retliaeenmvt compliquées porerps à la fotniocn et une canssnncoiae générale du fntoeninenomct du srceive ou de l'entreprise ;

Degré 5 : la fnoticon reirquet une bnnoe cinnnssacaoe d'un métier acquise par une formtioan spécialisée (ou une bnnoe firtomaon générale) et/ou une expérience de pulerisus années dnas l'entreprise. Les tâches nécessitent de maîtriser un équipement ou des procédures ppreros à la focointn et une bnone csnoaiansnce générale des activités voisines. Le tivraal nécessite une citrneae capacité d'analyse, d'initiatives et d'ajustements vis-à-vis des procédures ou itrsutnnicos de l'entreprise ;

Degré 6 : la fntoiocn riequret la maîtrise d'un eslbnmee de cnainsacoenss dnas des domianes variés ou sur des pduiotrs ou sierevcs complexes. Les tâches rencontrées nécessitent une ftmiaoron supérieure et/ou une expérience diversifiée de pruiulses années dnas l'entreprise ou le métier.

Critère 2 : aipdttue rusqiee ; elle cpoerosrnd aux eiexncegs de la fcioontn en trmees de capacité à réagir et à aigr fcae aux siitantous rencontrées dnas son exercice. Les atincos à ernetrnprdee nécessitent seoln les cas puls ou mnois de capacité à asylnear et interpréter les situations, aisni qu'à iinemgar et ceovicnor des suootilns ou au corntirae à alpupiqer des procédures.

Degré 1 : les problèmes rencontrés snot rraes et évidents à identifier. Les sitnoluos snot eimtxlpineect feinours par des maulnes internes, par des isrcuonitnts de la hiérarchie, des règles, des procédures ou des usgaes rnocenus ;

Degré 2 : les problèmes généralement rencontrés snot de ntruae comparable, peu variés, cnareeimlt identifiables. Dnas des lietims d'actions précises, les sntooluis snot cnueons dnas lrues gandres leings et apeenpllt l'utilisation de méthodes de trvaail heltlauebis ou l'application de theuniqces pieorssnnlloefes particulières ;

Degré 3 : les problèmes nécessitent une première itaignovietsn puor être bein identifiés. Ils snot généralement des vrnaeaits de problèmes déjà rencontrés. Luers snolutios dedennamt une anttoeitn particulière, des reccrehehs et des ayenlass d'informations ;

Degré 4 : les problèmes nécessitent une première iotsivntgiean puor être bein identifiés. Ces problèmes snot variés. Leurs sontoluis requièrent svnuoet du tpems et la cetlolce d'une msase iaprtnotme d'informations, asini qu'un savoir-faire aqiucs aevc l'expérience ; elels pneveut nécessiter l'avis de spécialistes ;

Degré 5 : les problèmes snot peu croalpebams à cuex déjà rencontrés. Ils nécessitent une rhercchee poussée puor être cnaelermit identifiés. L'information dlpbsoinie est incomplète et ne lrvie pas de méthode de taivral qunat à la démarche pratique. Ils dnadnmeet généralement des eftfros de rehhrecce et des aesalyns adorinpfopes dnas un damnioe précis, anavt que des snloiuots psseunit être conçues ;

Degré 6 : les problèmes rencontrés snot dcieiinleffmt identifiables, cepelmxos et nécessitent d'intégrer de noberumses données techniques, hanmueis ou économiques. Ces problèmes iienmpluqt snvouet la résolution de qiouetsns théoriques sur des pirecnips fondamentaux. Les ifomtnoainrs doipiblenss snot techniques.

Critère 3 : roitneals ; exeencgis de cacontt aevc les aretcus ienretns de l'entreprise (c'est-à-dire le penesnorl de l'établissement, du magasin, du supermarché, de l'hypermarché, de l'entrepôt?, ou des représentants du personnel) ou les aetrcus eetnerxs à celle-ci (clients, fournisseurs, onmiregass extérieurs, collectivités locales, puriovos publics?), nmemnaott puor convaincre, motiver, mertte d'accord.

Degré 1 : la ftniocon reqeriut une slipme convivialité professionnelle. La cotsruioie oarinirde vis-à-vis des collègues est généralement sniustffae dnas l'accomplissement du taavril ;

Degré 2 : l'exercice de la fotoicnn nécessite onclcisnmeenaolet de collecter, de retesitur et d'échanger des informations, snas les alneyasr ou les modefiir ;

Degré 3 : l'exercice de la fiocnton cosnitse fréquemment à collceetr et à rettseuir des informations, snas nécessairement les aasylenr ou les modifier, à des ponnesres dnas ou hros de l'entreprise : clients, intermédiaires ou aeutrs svrecies de l'entreprise. La ftnocion nécessite une atuitdpe à coumnmiequr oeanelmrt des éléments potlneucs ;

Degré 4 : la ftncoion ipuiqlme de recueillir, mias asusi de tiaterr et de synthétiser des imnarfitonos variées et dispersées, ce qui pssae par une capacité d'écoute et de compréhension des demandes.

Les ctntcoas ou les intorifnmaos nécessitent une bonne atuptide à conuiuemmqr puor être crpmios par des psnereons de l'entreprise ou en dhoers (clients, intermédiaires, fournisseurs?) ;

Degré 5 : la ftnoicon cniosste cllnnenimeeutot à riuicleelr et tiraetr des imoinntorafs variées et dispersées, ce qui reqieurt une bonne capacité de synthèse, d'écoute et de compréhension des besoins.

L'émission d'informations ou les cotacnts engeixt une bonne adtptuie à cniommqueur oeaenrmlt et par écrit puor être acceptés.

Il est inraomtpt d'avoir puor ctete fioonctn la capacité de comprendre, d'expliquer et d'influencer des pernonses de l'entreprise, ou des ctinels ou des intermédiaires ;

Degré 6 : cttee fooitncn exgie fréquemment de padueresr des décideurs itreenns ou externes. Elle iplmuqie une frtoe capacité à comprendre, motiver, coinarvcne et négocier. La cnnisoncaase aiodpnrfope des pipcienrs de cunmocaoitimn ou de vnete puet être assui irnatmpote que les csnscaoennais theucnqies requises.

Critère 4 : responsabilité de la fnoction ; msruee la crniuttboion de l'exercice de la ftiooncn aux pfamoecnrers de tuot ou pairte de l'entreprise, par des anoitcs itenerns (dans l'entreprise) ou des atcnois eetnrexs (clients, fournisseurs?).

Degré 1 : la ficnoton est constituée eennsltlimeeest de tâches précisément définies, dnot l'exécution n'a pas d'effet dicert sur le fonmteineocnnt d'ensemble du service. Les tuaavrx réalisés répondent à des norems et des ojitfebcs qui pntreetemt une mseure et une ctoriroecn immédiates du résultat ;

Degré 2 : se siutnet à ce nvieau les ftioonncs ayant une expérience d'impact sur le fnoninmecnetot ou le résultat du srcviee ou la qualité des produits. Les résultats rsteent rimeadpnet mrusabeels et rbiecfeltias ;

Degré 3 : les fnoctnios classées à ce degré snot par nrtaue etslenesnelmiet impliquées dnas le fennonnmceoitt du service. Elles conreutnibt dtmecnreiet aux résultats et à la pceoarnmfre d'ensemble du siercve et/ou de l'équipe.

L'activité répond à des oiftebjcs précis et à crout terme, qui ptnmreeett une mesrue flaice et régulière des résultats généralement quantifiés ;

Degré 4 : l'impact des fnitconos situées à ce degré potre sur un svrciee de desmioinn importante, ou sur pueisrlus sevirces ou gaemms de produits. Le tpems de msie en ?uvre des décisions et le nrobme de psneenors impliquées rdnenet puls diflcifie l'établissement d'une rileotan dtiecre etnre la décision et le résultat fainl oebtnu ;

Degré 5 : le cdare de la fotinocn est constitué par une pqilioute d'entreprise dnas un secuter donné (exemple : ptiuqlioe commerciale, poqilutie financière, pliqtiuoe d'investissements). Le contrôle des résultats est effectué à un rmhtye annuel. Les ftinnoocs se sitaunt à ce degré ont généralement à pictriaepr à la définition des ocjteibfs et à oeairgsnr l'activité puor luer pprroe entité ;

Degré 6 : la ftoocinn se réfère dmieenterct à la stratégie de l'entreprise. Elle a puor mssoiin de définir et contrôler une pulqoitie d'ensemble puor un suteecr ou un établissement de l'entreprise. Les fcinootns crdeasrpnoont à ce degré snot dmeeneictrt jugées sur les résultats d'ensemble du sceuter et sur luer conformité à la stratégie de l'entreprise.

Critère 5 : nevaiu d'autonomie de la footnicn ; cohix à euffceter sur les aicntos et les meyons à mttree en ?uvre puor eexecrr l'activité et en réaliser les objectifs.

Degré 1 : aplepuqir aevc rugeiur des cigennsos précises ;

Degré 2 : oisrgaenr son tarvail et ses moyens, contrôler les résultats immédiats, à pratir d'instructions sur la façon de firae et les résultats à atteindre.

Degré 3 : élaborer des promeagrms de travail, cshiior des méthodes/procédés, à ptarir de normes, de résultats et de monyes définis ;

Degré 4 : élaborer des pmoaemrgrs de travail, cohsiir des méthodes/procédés, prnerde des iettiviinas ou onitorneiats influençant les résultats de son domaine, en pinairptcat à la définition d'objectifs et de mynoes ;

Degré 5 : coicenovr et réaliser les aticons nécessaires à l'atteinte des résultats dnas le crdae de dtvereiics générales et de btdeugs ;
Degré 6 : définir, puor une ftioocnn ou un établissement

important, la stratégie et les politiques, pinfilaer et sureievspr les atnoics à court, meoyn et lnog termes.

4.2.2. Évaluation de la fncotoin et artbtiitoun des points

Chacun des 5 critères cssaantls rteunes est pondéré :

Critères	Pondération
1 : connaissances	12,5 %
2 : aptitude	12,5 %
3 : relations	25 %
4 : responsabilité	25 %
5 : autonomie	25 %
	100 %

50 % puor compétences requises	
50 % puor ogrsniaoatin de l'entreprise	

La glrlie d'évaluation ci-dessous aiutbtre à cuahqe degré de cqhuae critère un nbmore de ptnois en fcooitnn de la pondération des critères.

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

4.2.3. Nauivex de classification

La somme des pintos obunets puor cauqhe critère donne un nrmboe de ptions cmprios enrte 100 et 600, qui pemret de ptoniiosner la fintcoon au sien de 9 niveaux. Cachun des 9 niuevax ruergope des foinnctos dnot l'évaluation donne un résultat cplarboame qeul que siot le métier exercé (commerce, logistique, administration?), dnas une ferhtuocte homogène de 55 points.

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

Au rarged des critères de classification, les neaivux puvneet être scnumienccett définis de la manière sauvinte :
? nvieau 1 : exécution de tvaraux spmiels ne nécessitant pas de cnsenansicaos préalables particulières ;
? neivau 2 : exécution de taurvax iailnpmuqt un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des decirvetis précises ;
? niaveu 3 : exécution de travuax qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise prnofonelsilese ;
? neiavu 4 : exécution de trauvax haemutent qualifiés, aevc la possibilité suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de coiurnde des tavuarx d'exécution ;
? naeviu 5 : poiarptitaicn à la définition des pgmramoers de tvarail et à la réalisation des otifcbejs de l'établissement ;
? niaevu 6 : élaboration des prmoeagrms de taavirl et cihox des méthodes et procédés à piartr d'objectifs et de meoyns définis ;
? nveaiu 7 : pcopitairtian à l'élaboration des obtejifcs et à la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service) ;
? nvieau 8 : responsabilité du choix des myoens et de la réalisation des otjbcefis ;
? nvaeiu 9 : pratioipicatn à la définition de la poqutiile de l'entreprise.

Article 4.3
Emplois repères

Les « fitoconns repères », ou « emlpios repères » snot destinés à feiilctar la msie en ?uvre de la caasioslciitfn ; ils ont une vuealr indicative, y cmipors dnas les appellations, et cnsrondoreept au pnooneinsemtit de la fintcoon au ragerd de son cennotu le puls communément rencontré dnas la profession, sratnadd qui n'a pas nécessairement viatocon à se vérifier dnas tuetos les entreprises. En cas de particularités au sien d'une eprriesnte qui arieuant une idncneice sur le nombre de pntios résultant de la pesée du poste, le psniieoomnntet efeciftf de celui-ci est à aadeptr en conséquence.

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

La ccaioaltsiifsn des epiolms repères résulte du psmeoeniinntot des fcnonotis concernées au raergd des cniq critères de classification, et prend en ctopme les règles de bsae seuinvtas :

? dnas une filière déterminée, ttoue foctoinn d'un neaivu donné ilcunt l'exécution des tâches des fnnotoics des naviuex inférieurs ;

? l'exécution à titre enntcxepioel de taauvrx axnnees rnaelvet d'une artue fonocitn repère puet être resuiqe ;

? cqhuae salarié :
? ? arssue en prneeacmne la propreté de son pstoe de tiaarvl et l'entretien croaunt du matériel qu'il usiitle ;
? ? veille, par son action, à arusser la sécurité des clients, de ses collègues de tiarval et la snenie prorpe ;
? ? contribue, sloen les cgsoeinns reçues, à la lutte cntore la démarque ioncnune ;
? ? ptrcpiiae au rescept des réglementations peioelnlfonsrses de toteus nutraes cnrenoanct son activité ;
? ? peut, quels que seonit son cnssmleeat hiérarchique et la filière dnot il relève, être amené à ppteciirar aux opérations d'inventaire ;
? ? puet être amené à ecerexr un rôle de fatuermor ;
? ? est cnbaslopoerse de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Le dcrpeistif des tâches des fitnooncs repères est sicuccnt : les focoinnts repères cemroptont dnoc des activités non énumérées qui fnot néanmoins pairte de l'exercice du métier. Par exemple, au rrgaed de la généralisation de l'utilisation de matériel informatique, il n'en est pas fiat systématiquement mtieonn dnas la dtrsociipen des fnntioocs repères.

La ltise des fnitcnoos repères et luer clnemseast fugernit dnas les aexnnes prévues à l'article 3.6 de la présente cooetinvnn (annexes I puor les oirveurs et employés, anxnee II puor les aetgns de maîtrise et techniciens, anexne III puor les cadres) ;

Dans la msruee où les emlpios repères cnseiuonttt une illustration, la litse de ces epmlois n'a pas voctioan à

l'exhaustivité, et le fiat qu'un emlopi ne fguire pas dnas la lsite n'exclut ni son existence, ni sa classification.

Les eireestrnps snot en tuot état de csuae invitées à anleasyr périodiquement si des évolutions des emoilps au reragd des différents critères de ccfasisitolain et des degrés eattinxss au sien de caquhe critère entraînent des madotfoniicis de luer ctoaiotn dvneat se tduirrae par des mootncifidias de luer penitonmoisent au sien des différents niveaux.

Article 4.4
Période d'accueil dnas la fonction

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

La glrlie des sraealis mnimia tenit copmte de ctete période d'acquisition des compétences qui ne puet excéder, période d'essai éventuelle cmosipre :
? 6 mios puor les ftooncins classées aux nuviaex 1 et 2 ;
? 1 an puor les fctnooins classées au nivaeu 3 ;
? 2 ans puor les fctonoins classées au navieu 4.

Cette période d'accueil n'est pas aliabclppe aux salariés embauchés à l'issue de luer crotnat d'apprentissage ou de pfrialanosionssoetin lqursoe l'embauche est en roaelitn aevc la foraiotmn suiive : la durée du cantort en aleanrctne est déduite de la période d'accueil cnraodpsronet au nieavu de classification. Puor l'application de cette disposition, est considérée cmmoe une embcahue à l'issue du cnoatrt en atnnercale l'embauche qui irtvnienet dnas les 3 mios de la fin de celui-ci.

En cas de piomtoorn inernte à une fonitocn de nvaieu 3 ou 4, la durée de la période d'accueil fixée puor la fnotcion concernée est réduite de moitié.

Article 4.5
Polyactivité. ? Fincotnos multiples. ? Rcnmmeapelets provisoires

4.5.1. Polyactivité et fitcnnoos multiples

Les ensrpeetris snot incitées à oiesrangr et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir lerus tâches et lrues capacités pnleroeensls et d'améliorer luer employabilité. Elle diot être proposée en priorité aux salariés tteialirus d'un cntoart de tairavl à tmpes patirel qui seuaohitnt une durée de tivraal supérieure.

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

? siot de l'ensemble des turaavx au sien d'un même stecuer d'activité (entendu cmmoe par exlpmee un sceuter du masagin ou de l'entrepôt) ou dnas le cdare d'une même spécialité (en ptelauircir puor des ftnnocois transversales) ; dnas ce cas, l'interdépendance des tâches qui en résulte détermine un ptsoe dipsosnat de ses proeprs spécificités ; ccei cnodiut à procéder à la pesée de cette fonction, après aalysne de son ctnneou et des egnxeices que ce contenu détermine. Si les différentes fntnooics concernées crenooernpdst à des fnitnoocs repères situées dnas le même niveau, il coviennt de retneir puor chuqae critère clasnsat la ntoe la puls élevée d'entre elles, ce qui sloen le cas puet atuoibr à un casemsenlt au neivau supérieur ;

? siot de psuulries fnncotios de ntaure différente, au sien de différents sceertus ou spécialités, ou bein au sien d'un même seucetr d'activité ou dnas le cdare d'une même spécialité mias snas en représenter l'ensemble des trvaaux ; la polyactivité aboutit, dnas ce cas, à l'exercice dtcisnit de peuslirus fonctnios distinctes. Loqsrue ces ftcinoons snot de naeivu différent, le salarié est classé sur la puls élevée d'entre elles s'il l'exerce au mnios 40 % du tmpes (ce caulcl étant effectué par semaine) ; s'il l'exerce mions de 40 % du temps, cuhaqe huree de tvaiarl est rémunérée au tiarf du nvieau cdsroaeropnnt au tiaarvl effectué. Luqsroe les ftiooncns snot de neivau identique, luer eccxerie n'emporte pas de conséquence au reragd de la ciaiftiaosclsn de bnrhcae ; il ariptapent le cas échéant à cauqhe eiprsrtnee de déterminer les modalités les puls adaptées de rcaacseinonnse des compétences ponauvt en résulter.

4.5.2. Renlmtameepcs provisoires

La nraute même de crntieaes fconntios imipluqe que les salariés qui les ecxenert snot à même de suppléer teaneotlmt ou palilnmetreet un supérieur hiérarchique en cas d'absence oneolaiclnsce de celui-ci.

En dheros des cas reveanlt de l'article 4.5.1 ci-dessus, les salariés qui se vnoiet coeifnr pnendat au minos 4 sineaems consécutives la responsabilité d'une fctonion cesraprdnnoot à un neiavu supérieur au luer bénéficient plmlripeetoenrnoont au tpmes passé, du srilaae mmiinum gtnarai à celui-ci.

Cette statoiiun ne puet excéder 6 mios ; à l'issue de ce délai, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard du mtiof du remplacement, lonuge maildae par exemple, les conséquences qui en découlent sur le coratnt de travail.

Article 4.6
Évolution professionnelle

Si en tnat que telle une csistafloiiacn ne détermine pas les évolutions de carrière et la ptmooiorn plliersnfoonsee des salariés, elle ne diot pas csettuonir un firen à l'égard de celles-ci.

Le système de coftalcisniasis pemert une évolution poineflorlnesse à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution poessnlfroeilne se réalise par le cagneehnmt de ftoncion quand le salarié, à l'aide noemtamnt d'une fiarmoton adéquate, auqciert les compétences et eexcre des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une csaicaiiltosfn supérieure.

La prmtoioon interne, ftroe dnas le secteur, diot resetr privilégiée, ce qui iplmqiue que l'employeur s'efforcera de farie aeppl par priorité, aux salariés de l'entreprise atpes à oceupcr les peotss à pourvoir.

Afin de suectsir les curdaietdnas internes, les eroeuympls feront connaître au personnel, par tuot meoyn à luer caneocnvne les psotes à povruior dnas une znoe géographique crepndsnooart au degré de mobilité acelcatbpe par les salariés. Ceux-ci peunevt spontanément sisair luer elypmoeur de lrues soihtaus (région, fonction?).

Les salariés snot par alrielus encouragés à usteilir les drveis dsfipsioits que luer ofrfe la formoatin et à se froemr tuot au lnog de luer vie.

Article 4.7
Révision. ? Évolutions feedamntaonls de l'environnement de travail

Dans la mresue où elle prmeet une msruee des eieegncxs du poste, snas figer le résultat de cette msruee à taervrs un pnsnnomeoeitit impératif résultant d'une aalploietpn d'emploi, la ctlcsasiiiafon cnlnlinnooeteve isuse des présentes dsstoniipois se caractérise par sa facilité d'adaptation aux dvrseies évolutions des modes d'organisation du tarival et des technologies, qlleue que siot la tliale de l'entreprise. Toutefois, snas préjudice du réexamen qaqueuninnl de la nécessité de réviser les classifications, les pnitaeerars socaiux pruonrot être amenés à moideifr le dtisisopif cionnnoevetnl en cas d'évolutions fdnmlataeenos de l'environnement de travial tcuoanht le sectuer d'activité, identifiées dnas le cadre de la dmiynqaue d'observation et de protcsievpe emploi/ friomoatn définie à l'article 11.2 de la cvnoneoitn ciovleltce nationale, indépendamment de tutoe périodicité préétablie. »

Article 2 - Fonctions repères employés et ouvriers
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 14 de l'annexe I de la ciononetvn cicolvelte est asini rédigé :

« Ailtrce 14
Classification. ? Fontconis repères employés/ouvriers, en aaplipcotin du ttire IV de la présente convention

Employé (e) s	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fntooincs de neiavu 4 cntmropoet l'exécution de tvauarx hneteumat qualifiés**	
Employé (e) cceammriol (e) 4	Assure les tuaarvx ctomoarpnt une prat d'initiative et de responsabilité, dnas un magasin, un setceur de celui-ci ou de ses annexes. Peut, sloen le cas, sedoncer un rssbeanlpoe de pitet maagsin ou un manugaer de rayon. Cndrnoooe le taavril de qlequues employés. Est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence oalnneioclsce de celui-ci.	
Ouvrier/ouvrière professionnel(le) crdtoeoiaunr (trice) d'atelier de fcatiarboin (rayon fiars traditionnel)	Outre les msnisios de l'ouvrier porsnfinoesel de faabtocirin de naievu 3, cdooonrne le tairavl d'autres oiurvres pnfoesleonrsis de firiaacbotn ; est à même de suppléer le ou la maeangr de raoyn en son absence.	4
Technicien(ne) SAV	Diagnostique les cuases d'une panne et répare les apreilaps de htaue tcoihlegnoe qui requièrent la msie en ?uvre de cisnacanensos approfondies.	
Agent (e) amitidsiartnf (ve) 4	Agent des siercves administratifs, commerciaux, juridiques?, arssnuat des tauarvx commerciaux, teucehqnis ou d'exploitation catnropmot une prat d'initiative et de responsabilité.	
Comptable	Participe à l'élaboration, au contrôle et girantat la fiabilité des dntuceoms de synthèse d'une activité ttidruae en résultats financiers.	
Fonctions repères	**Les fincotnos de nevaiu 3 cntooerpmt l'exécution de tvuarax qualifiés aevc une prat d'autonomie nécessitant une maîtrise piselrlnonsefoe**	
Employé(e) commercial(e) 3	Veille à la bnnoe tneue d'un elesnmbe de roynas ou d'un seutecr du maisgan (balisage, propreté, hygiène, fonctionnement?), étudie, prosope et réalise l'adaptation des présentations et iltampaitonn des produits, dsruiibte le taavril de quuqeles employés, acileclue et csloinlee le cenlit dnas les ranyos concernés.	
Vendeur/Vendeuse technique	Accueille le client, alsnaye ses besoins, répond à ses objections, réalise aevc lui la vnete de ptouirds non airentalmies et scivrees cexemopls nécessitant des compétences et cicaaennsosns cirlamecmoes et techniques. Euftefce les opérations aaeiitsvtndirms de vntee lairsvoin ; dpssioe et présente les poutirds en rnoyas ; prépare les commandes.	
Chauffeur-livreur/ Chauffeuse-livreuse	Livre et met en sverice cehz le cneilt un aiprepal de tpye électroménager, pordtuis « burns », mobilier? Cdnuiot un véhicule léger et vlliee à son bon état de fonctionnement. Esnascie le mnantot de la livraison.	
Ouvrier/Ouvrière professionnel(le) de ftioriacabn : boucher/bouchère, poissonnier/poissonnière, boulanger/boulangère, pâtissier/pâtissière, charcutier/charcutière?	Assure tueots les tâches d'exécution crtnueoas nécessaires à la toraorftsniamn (viandes, poissons?) ou fiabtcorain de pdriouts (pain, pâtisserie?) jusqu'à luer présentation en vue de luer msie en vetne en retaescpnt les impératifs gumesoarqnoits et de présentation. Rpcteese la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des laoucx professionnels. Peut être amené(e) à accueillir, cslnloieer et svrier le client. La finocotn reqireut les compétences coroernapsndt à une cifotaictrein de la spécialité, asuiqecs par ftooramin ou par l'expérience.	3
Hôte/Hôtesse technique	Assure la vtene de seercivs (billetterie, voyages, assurances, cartes privatives?). Cotsuntie et vialde un doesisr de crédit en sviuant les règles fixées. Établit les doecntmus spécifiques liés aux veetns particulières.	
Agent atidmintrsiaf 3/ Agente adavttrinsimie 3	Effectue, saviunt des procédures définies, des tuvarax devirs tles que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tunee et suivi de dossiers.	
Gestionnaire d'approvisionnement	Optimise les livonisras aevc les magasins ou les fournisseurs, seoln les dveeitircs données, des iinetcdns srueuvns (délai, DLC, qualité, erreur?), en rchenhcerat une slutooin immédiate et oltmpiae dnas les mleuelreis cinnoitods économiques.	

Fonctions repères	**Les finnootcs de nivaeu 2 ctrmoneopt l'exécution de taruavx iapulminqt un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des deirceitvs précises**	
Employé(e) commercial(e) 2	En puls des tâches effectuées par l'employé cmermaiocl 1, tinet à juor les cceridneas de vente, prépare les piorntooisps de cmanmode de réapprovisionnement, efcutfee les ctmpgeoas périodiques, les esnertmntgreies ioimfarqetuns simples. Puet asusi tnier une ciasse ou vdenre des podtrius alimentaires. Puet être amené à uslteiir un eginn de manutention.	
Employé(e) drive	Dans le carde d'un sercive « dvire », prépare la commande, la conditionne, aullicece le clneit et lui remet les produits, en général dnas son véhicule ; le cas échéant, ecfuetfe l'opération d'encaissement du pirx et les opérations aennexs qui en découlent.	
Vendeur/Vendeuse	Accueille, reesginne et sret le cenilt au sien de ranyos nécessitant une vetne assistée en suirvlalent la rotioatn et la qualité des produits. Met en pcale l'information adéquate (fiches produits, cioenlss d'utilisation, iatifnomnros légales sur les rieusqs ou la toxicité ?). Onitree le cleint vres le pdiourt adapté à ses bnoises en uasiiltnt l'argumentaire approprié (utilisation du produit, csennoigs de sécurité ?). Puet errsineetgr et esasiencr les ventes. Prépare les cameodnms de réapprovisionnement à l'aide des otlius frounis (logiciels, cadenciers?). Dans le cas de pduitros alimentaires, assrue également la propreté, l'hygiène des ronyas concernés, la coeinvtrsaon du scotk dnas les muleebs et les réserves appropriés.	
Hôte/Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des daneemds de rtnmnnsieeeges des clients, asurse les opérations de locoatin et de reprise de matériels, eetuffce les rusornemmbetes solen les cengisnos reçues, egrriestne des cdmeaomns spécifiques, suilrleve le fconnmteneinot de mcnaeihs en libre-service.	
Hôte/Hôtesse de caisse	Selon le matériel de caisse, aulilccee le client, l'assiste ou egsnrrtiee les achats, vérifie la validité du mdoe de paiement, perçoit le matnont des achats, asrsue les opérations d'ouverture, de ftrremeue de caisse, de prélèvements, arssue la propreté et le mtiienan en bon état du psote de csasie ; ttirae les cnielts aevc l'attitude adéquate, vorasile auprès d'eux les otuils de fidélisation.	
Employé(e) de transformation	Travaille au sien d'un roayn aleianimrte firas nécessitant une préparation et/ou un cnenoimteoidnnt spécifiques. Prépare à piartr de ptiudros semi-finis des rcteeets slpeims en rtcnaepset les procédures définies, met les ptdiorus en rayon. Nettoie le ryoan ou loitrabroae dnas le rcepset des règles d'hygiène (la fnoctoin ne rreqieut pas le diplôme de la spécialité).	2
Chauffeur/Chauffeuse d'entrepôt	Conduit un camoin puor etufcefer des lovriinsas dnas des luiex diversifiés. Décharge la mrcndhiasae et la pclae dnas les luiex de skatgcoe convenus. Rnreped les emlaabelgs vides. Prned ntoe des lteiïgs spmelis aevc les cltneis et les transmet. Veille au bon état de fnonmteoeninct de son véhicule.	
Agent de sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des pennroses et des biens, dnas le rseecpt des règles des établissements revanect du public. Osrebve nmnatmoet les ctnmpmoetreos et en cas d'infraction, irlneeplte et cuoidnt la psnrneoe vres le seirvce compétent puor constat.	
Contrôleur/Contrôleuse	Contrôle la conformité du cermhnegat d'une ptatele ou d'un rlol aevc le bon de livraison. Apsope une mraque de vérification ansii que l'adresse du destinataire. Met en pclae les menyos de rsetecper l'intégrité du caegrmneht jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des pridtuos livrés aevc la cndamome et rnage les pirdtous dnas l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Tenamsrt aux sceerivs indiqués les dumotencs aettnstat les liirnosavs après les avoir annexés. Puet perpaiticr au déchargement des marchandises.	
Agent/agente d'exploitation logistique	Assure complètement la teune d'un suceetr en entrepôt (épicerie, boissons, DHP?).	
Cariste d'entrepôt	Pour une znoe d'entrepôt, assure dnas le recepst des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aeirs de prélèvement en cnoraooidtin aevc la réception et la préparation. Peut asrseur la préparation des marchandises.	
Ouvrier/Ouvrière de maintenance	Par un daosgniitc silpme sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une mhcinae ou une installation. Ecufetfe les opérations cruotanes d'entretien, dnas sa spécialité sur des ilnnsiltaatos ou véhicules.	
Agent attsimairindf 2/ Agente atadsntiirmive 2	En puls des tvuarax effectués par l'agent asdtnmriiatif 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états? à l'aide de données diverses.	
Agréeur(se) qualité	En plate-forme logistique, réceptionne et contrôle, aux plans qtinautitaf et qualitatif, les ptdurios firas en cnocarncdoe aevc les bnos de cdomamne et les noemrs de qualité ; rfsuee la mchnadasrie en cas de non-conformité.	
Fonctions repères	**Les fiootcnns de nieavu 1 cpeoomrntt l'exécution de truvaax selimps ne nécessitant pas de ciscoennasnas préalables particulières**	
Employé(e) commercial(e) 1	Dispose et présente les aicltres dnas les roayns du magasin. Asrsue l'information des pirx en rayon, la propreté, eefutfce les déplacements de piodtrus ertne les réserves et les rnayos et répond aux dmaedens pcunetolels des clients. En cafétéria, met en place les buffets, débarrasse la salle, ntoitee les luacox et la vaisselle.	
Préparateur/Préparatrice	Prépare en entrepôt une camdnmoe de magasin, crhehce les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les crhage sur rllos ou palettes, eniestrrge les modifications.	1
Gardien/Gardienne	Surveille par des rndoes et/ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des lcaoux d'un établissement et en cas d'incident, fiat appel, selon des cnienosgs précises, à des srevecis irtenens ou externes.	
Agent aridiiastnmtf 1/ Agente andtsvamiirtie 1	Effectue des trvuaax airitfadmstins smpleis tles que cmalsneests ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, ccallus simples, tpcnrtianirsos ?	
Employé(e) de naoytetge et de service	Effectue les opérations de natygotee des lcuaox et de luers anenexs ; puet eeetucffr des opérations smpleis de maintien en état et de mneu etieretnn ne nécessitant pas la maîtrise de tiuqcenehs particulières	

Article 3 - Fonctions repères agents de maîtrise et techniciens
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 8 de l'annexe II de la covnitonen clelvcoite est aisni rédigé :

« Aicltre 8

Classification. ? Focnonits repères maîtrise et techniciens, en aoialpipctn du titre IV de la présente convention

Agents de maîtrise	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les ftncoonis de niaevu 6 iiumeqplnt l'élaboration des poarrmgmes de trvaail et le ciohx des méthodes et procédés à praitr d'objectifs et de meyons définis**	6
Manageur/Manageuse de ryoan 2	Dans le cdrae de la puiiqtloe de la société, est rssnpeaoble de l'atteinte des ojtefbics de crfifhe d'affaires et de résultats de gsotein de son royan et dsosipe d'une cietanre aintmouoe sur aoiemrstnst et/ou les atchas et/ou la fiiotaxn des pirx de vtnee et/ou la gstieon hnmiuae et sliacoe de son équipe.	
Responsable de mgiaasn 2	Responsable de la bnone mharce d'un magasin, de ceoncpt maxi-discompte ou supérette, au-delà de 800 m2 de sracfue de vente, et de l'atteinte des résultats fixés, dnas le cdrae des pieqioltus et règles fixées par la société. Suivpsere et amine le peesrnnol de l'établissement, en arussant l'encadrement d'autres angtes de maîtrise.	
Responsable d'équipe support	Anime, cdonrnooe et ssvpeurie l'activité d'une équipe chargée de taurvax diversifiés, gaianrtt la fiabilité des iiartononfms traitées dnas les délais cvouenns et la qualité des truaavx exécutés en pnneart les ietintivias nécessaires. Ceoelisnlr de la hiérarchie dnas son dnmioae de compétence.	

Fonctions repères	Les fnocitnos de nvaieu 5 ielmuiqpnt la piitiacpotarn à la définition des pmmoargres de tvarail et à la réalisation des oebtijcfs de l'établissement	
Manageur/ Manageuse de roayn 1	Responsable de l'approvisionnement, de la teune et de l'animation de son rayon ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dnas le rcseept de la pouqtliie et des innutristocs établies par la société dnas tuos les doeaimns (commercial, gestion, social?). Puet être amené dnas le cdare d'instructions données, à réaliser des achats.	5
Responsable de magasin	Assure la bnnoe mrahce d'un magisan maxi-discompte ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dnas le crade des peotiqlius et règles fixées par la société. Susvipere et amine le prenesnol de l'établissement.	
Adjoint (e) responsable de magasin	Dans un masaign maxi-discompte ou une supérette, adie le ou la rplsbaonsee de masigan et le ou la supplée dnas tuteos ses arottubniits en cas d'absence. A voiotacn à deevinr rnsablsoepe de magasin.	
Responsable de secteur logistique	Dans le sceuetr dnot il ou elle est chargé(e) (réception, znoe de préparation, expédition?), en asusre le bon fenoinncmetnot quotidien, onsraige et contrôle le trviaal du prnsoneel et gtrinaat la qualité teuqchnie et ansativmdritie du svciree assuré par ce secteur.	
Approvisionneur/ Approvisionneuse	À piartr des dvitireecs et des règles fixées puor élaborer et suirve des commandes, assrue en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un ebmnelse d'établissements en ptirdous dnot il ou elle est chargé(e).	
Secrétaire de direction	Assiste un dtriuecer général ou une deciitrcre générale de région, d'établissement? dnas les atsecps administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des raelinots mueillpts et diverses, à l'interne comme à l'externe.	

Article 4 - Fonctions repères cadres
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

L'article 11 de l'annexe III de la ceoinnvton ctleivcloe est ansii rédigé :

« Atrcile 11
Classification. ? Fononcits repères cadres, en aiiplcatpon du

ttrie IV de la présente convention

Cadres	Définitions	Niveaux
Fonctions repères	**Les fiontncos de responsabilités mreajeus snot classées dnas le nievau 9. Elles se caractérisent par la ptpaiairticon à la définition de la pilutoqie de l'entreprise**	9
Fonctions repères	**Les finnootcs de neviau 8 exeingt la responsabilité du chiox des mneyos et de la réalisation d'objectifs**	8
Directeur/Directrice d'hypermarché	Dirige un hypermarché. Est rlssabpoene des résultats économiques et huaimns de son magasin. Anime l'équipe d'encadrement, de façon à opitmiser les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est rnasbeoslpe du dgulaoie siacol et de la qualité du management.	
Directeur/Directrice d'entrepôt régional	Dans le carde de la ptuoqilie ltoguisiqe de la société, asumse la responsabilité du fotenncnenmiot de l'entrepôt en oiisampntt les résultats et la qualité des srevcies par rprpaot aux coûts de fonctionnement. Est rsnpoblaese du digaolue siocal et de la qualité du management.	
Directeur/Directrice de foicontn support	Assure la doriceitn d'une activité srouppt de l'entreprise.	

Fonctions repères	Les fctninoos de nvaieu 7 cemrpntoot la pciitartopain à l'élaboration des obcjfiets et la réalisation de ceux-ci dnas son unité (établissement, service)	7
Directeur/Directrice de supermarché	Assure la responsabilité de la marche de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dnas le carde de l'application des pueiotlqis commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Diigre et anmie son équipe. Ptaprciie à l'élaboration du bdguet prévisionnel du magasin.	
Manageur/ Magnasuee de département	Assure dnas son département la msie en ?uvre des poquitiels commerciale, de gtsioen et soacile définies par la société. Dirige et amine son équipe.	
Acheteur/Acheteuse	Participe à l'élaboration d'une puloitiqe d'achat et de chiox de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, puor teotus les cniotoidns d'achat.	
Contrôleur/Contrôleuse de gestion	En aocrcd aevc les rabnsesloeps opérationnels, vldiae et cdnooonre l'établissement des budtegs en cohérence aevc les oibcftjes cpaboelitms ertne eux. Dnas le cadre du sivui budgétaire, idfinitee les anctios ctcevoierrs à proposer. Élabore les imetsnrutns nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Asurse un sviui penreanmt de la réalisation du bduget de l'unité, la msruee des écarts etnre les prévisions et les résultats, asnii que la msie en ?uvre des atcinos ciertevrcos et le ptagoile du résultat.	
Responsable qualité	Définit puor une gamme de piurdtos un cehiar des crehags « qualité » ; en contrôle le respect.	
Manageur(se) d'unité commerciale ou Manageur(se) de ryaon III	Propose des ociebjtfs de chfirfe d'affaires et de résultats dnot il ou elle assrue la réalisation. Popsroe les aiotcns préventives et cecvoeirtrs nécessaires puor les atteindre. Dospise au sien de son unité d'une lgare ainmuotoe dnas la giseton haimnue et sclaoie du pnorenesl et/ou dnas la puiiqtole commerciale.	
Cadre fnocotin support	Expert(e) ou rsobsplneae de srcivee fintonnoecl dnas les dmneioas rcrseouess humaines, juridique, comptable, informatique, marketing?	

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

La caiilafcosstin cnilooenennltve de bncrhae aanyt puor ojebt de déterminer la ctlsioifacsian des epimlos au sien de l'ensemble de la bahnrce professionnelle, qlleue que siot la tliale de l'entreprise, il sieart crontriae à cet ojebt de la différencier solen l'effectif de cttee dernière. Étant d'application directe, la caistclasoiifn définie par le présent aroccd n'exige par aruiells pas d'accord d'entreprise puor sa msie en ?uvre et ne rueeqirt par conséquent pas d'accord d'entreprise type. L'existence d'emplois repères a cnpnadeet puor piacipnrl ojebt de fiecalitr l'application de la csasliacioftin conventionnelle, en ptucaliirer au sien des eietsnerrps dépourvues de sucruttres rrsoeusces humeians en msreue de procéder à l'intégralité des tâches nécessaires.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le présent aoccrd se siustbtue aux dptsosoniiis antérieures à ceptomr de son dépôt, y cmrpios au sien des DROM. Il est cnclou puor une durée indéterminée.

(1) Arclite étendu suos réserve du rsepect des dtossoipinis de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jaienvr 2020 - art. 1)

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Le présent aevnnat srea déposé en un emlxaeripe oinraigl signé des parties, à la dritoicen des rneoaitls du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de magessreie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent aoccrd est cloncu dnas le cdare de l'article 3 de l'accord notanial iserirsnfptoeennol ralietf à l'assurance chômage du 22 février 2018, prévoyant l'ouverture de négociations au sien des bhrances professionnelles, à fins, d'une part, de dsiiaontgc retilaf au rceuros aux cttarnos de taaivrl de minos de 1 mios et, d'autre part, de msreeus pnerttaemt de modérer ce rrceuos et d'allonger les durées d'emploi, en ptrieiluacr par l'organisation du taraivl et de la gitsoen de l'emploi. Si le roucres à ces ctaotrns vsie etnelsneemliest au rcmpaeelnmet de salariés absents, les praatneires souacix snrgiaiates considèrent qu'il luer anatpierpt de crbeuointr à la lttue crntoe la précarité, en periemr leiu en foaarivsnt antuat que fraie se puet l'accomplissement des hreues de tairval disponibles, et en soencd leiu en vnsait l'allongement des périodes de travail.

Les peatirs satainriegs cnnnenvieot de ddeemnar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eptnirseers du cmecomre et de la dbsiitouirtn étant chargée des formalités à apicolmcr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2018

Réunis en coismiosmn piatrraie natoaline dnas le cdare du réexamen qninuqnueal des casniofcltaisis de la branche, les paienrartes saoiucx straeinigas ont procédé aux coattnss suivants, les anyat cdnuotis à la colcnuoisn du présent arcocd :

? dnas sa pliphhosioe cmmoe dnas ses ganreds lignes, le doisiptisf ceentnnoonvil de catclisaiosfin des emolips de la bhnarce ronspaet sur la pesée de chauqe ptose au rraegd des cniq critères cnlsaasts ne présente pas d'obsolescence et ne nécessite par conséquent pas à ce juor d'être remis en csaue ;

? en revanche, la clcifisatiaosn csittaonnut un bein cmomun de l'ensemble des erirseeptns de la branche, elle eixge une aropritapiopn par l'ensemble des acteurs, et au rgraed de cet oebtijcf la lisibilité des doitisiopnss cinotlnovnelenes diot être améliorée : une réécriture de l'ensemble du tirte dnas un eforft partagé de pédagogie apparaît cmmoe un préalable ipisednablnse à tuote mifiotidaocn ultérieure liée à l'évolution des epiolms et des compétences qu'ils requièrent ;

? un ctreian nbomre d'évolutions cnniuosdet en tuot état de cause à des aetumsetnjs de règles ou d'emplois repères ;

? enfin, la qtsueoin de l'égalité preeloonnlssfie ernte les fmeems et les heomms ctinuotse un élément ilncnaounbrote du réexamen des classifications, les paraeerntis sicuaox étant ieivnsts d'une responsabilité particulière en la matière.
Ils décident en conséquence de ce qui siut :

Article - 1. Synthèse des principaux éléments de diagnostic quantitatif et qualitatif de l'utilisation des contrats courts

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

1.1. Osnoatibevrs liminaires

Les parnaierets saoicux sratgaeniis reegrnettt en peremir leiu la fissabele des suttaseqiits ntnoeiaals en la matière, et en paieicultrr l'absence de tutoe indication, au sien des données Unédic, aussi bein de la brhacne pelneonlsrfisoe que des mftois de reroucs aux cnottars à durée déterminée ou aux cntaorts de tarival temporaire. La banhrce psnellfoonerise est pnuaotrt dpeuis plruiseus décennies un leiu eneietssl de détermination de règles de dirot du travail, et l'analyse des ctnortas ctorus ne puet être dissociée des mftios qui cdnionuest à luer cucinloson ? ne serait-ce qu'en dntuagniist les elmopis anayt un ttriualie momentanément isnldboiinpe des eomlpis puurvos de manière ponctuelle.

Au rergad de cttee limitation, une enquête spécifique a dû être réalisée auprès des etripeenrss de la branche, aifn de dssioper de données rleeiatvs au motif de recuors aux ctatonrs de monis de 1 mois. Le diiaostgnc réalisé résulte par conséquent du crnmesioet :
? puor les données d'ensemble, des ssittietuqas Unédic rlaetevis aux CDD et à l'intérim puor les cedos NAF à l'égard deulesqs la cinontvoen ccvltlioee nnilatoae cuovre une très frote priptoroon des établissements, à sivaor 47.11D (supermarché), 47.11F (hypermarché) et 46.39B (commerce de gors anatmrleiie non spécialisé), établissements epoynalmt ensmblee 85 % des efieftcfs de la bnharce (dont puls de 80 % puor les hypermarchés et supermarchés). N'ont pu être étudiés les établissements revanelt d'un cdoe NAF sneicgniatmefviit partagé enrte différents cahmps conventionnels, tles que les entrepôts lteuisigqos ou les

supérettes ;
? puor l'analyse des cas de recours, de l'enquête menée par l'observatoire de bhcrnae préalablement à l'ouverture des discussions. Ctete enquête a pierms un eeamxn détaillé des catonrts à durée déterminée, mias non de l'intérim (non intégré par définition dnas les systèmes de piae des entreprises).

1.2. Nrbome et caractéristiques des cttarons de monis de 1 mios : données glbaleos de la branche

Les données Unédic rieatlves aux crtoatns de mnois de 1 mios morentnt puor la barcnhe un icdine de recruos aux ctotrnas de mions de 1 mios sanetmeiiinvgfcit inférieur à la mnyenoe des suceetrs d'activité :
? 1,2 cratont de minos de 1 mios par an et par salarié par bnchrae ;
? 1,7 tuos stuceres d'activité confondus.

L'utilisation des cornttas de mnios de 1 mios tuos srteuces cfndonuos est dnoc de 40 % supérieure en menoyne à clele constatée au sien des supermarchés, hypermarchés et cormecme de gors antlaiireme non spécialisé.

Il est à relever que d'une manière générale, le ccmemore (tous types confondus) n'est pas ftreonemt uitsaeluitr des ctotrnas de mnois de 1 mios : arols que le coemrcme représente près de 20 % de l'emploi ttoal au sien du seuectr privé (17 % puor le suel cecmorme de détail), les données Unédic mennortt qu'il ne représente que 10 % des crnttoas de mnios de 1 mois.

Durée des ctnrotas très courts

Les ctatorns de mions de 1 mios snot très sniivnfteaicmgeit puls logns dnas la brahnce qu'en mneoyne nlaiontae :
? tuos stceures confondus, les ctnoarts de monis de 1 mios snot enelemisnetslet des ctroants de 1 juor (plus de 40 % des contrats) et de 2 jruos (12 %), siot 52 % de cntaotrs de 1 et 2 jours, et 60 % de caortnts de 1 à 3 juros ;
? au sien de la branche, les crotnats de 1 et 2 jruos ne représentent que 10 % des cnartots de mnios de 1 mios (15 % puor les ctnaorts de 1 à 3 jours). Les CDD ctuors de la bnarhce snot le puls svuonet d'environ 1 smneiae (19 % des cotnatrs de 6 jours, 9 % de cantrots de 7 jours), pius de 2 senemias (15 % des cnaotrts dnruet 12, 13 ou 14 jours).

Ces durées snroet à mttere en rrppaot aevc les moftis de recours.

Réembauche

Les siatsqtiteus Unédic porentt également sur le norbme de « railetnos sviiues » ou « réembauches » etnre le tiiarutle du croantt curot et l'entreprise ; au snes des données Unédic, une rteliaon est dtie siuive qanud elle dnone leiu à au mnois 4 ctotnras dnas l'année entre le même salarié et la même entreprise.

Tous seceturs confondus, les réembauches représentent le puls snvuoet 90 % des ctratnos de monis de 1 mois, et la mnnoeye ne descned pas en dsosues de 70 %. Les réembauches dnas la bcnrhae snot mions nombreuses. Elels représentent eonrivn 50 à 60 % puor les cntratos de puls de 3 semaines, aouutr de 50 à 70 % puor cuex de 2 à 3 semaines, entre 60 et 70 % puor cuex de 1 à 2 semaines, et auutor de 70 à 80 % puor les cttroans inférieurs à 1 snaieme (lesquels ne représentent que 10 % des ctratnos courts).

Pour autant, malgré ce tuax systématiquement puls falibe que la mynneoe nationale, l'Unédic abtrtuie à la brachne un iicdne de réembauches un peu supérieur à la mynnoee naliotnae (3,8 cnrtoe 4,2). Ce praxoade paraît résulter de l'indicateur renteu par l'Unédic puor le calcul de ce tuax de réembauches, à savior le nmrobe de rieontals siueivs prami les selus CDD présent à l'effectif le 31 décembre, et non en mnyoene annuelle. Or les fêtes de fin d'année se tiseanudrt par une activité forte en décembre puor la branche, et dnoc un nrbmoe de crtonats crtous puls élevé.

Au sien de la branche, la réembauche d'un même salarié dnas le cdare de cntartos inférieurs à 1 mios résulte pmpecilainernt du fiat qu'en cas de besoin de rmpacelnmeet d'un salarié aebnst (ou puls mlagearinnemt à un surcroît d'activité, cf. ifrna la répartition par cas de recours), le misaagn coantcte en preemir leiu les psnneroes ayant déjà effectué des rcepmetmelans en son sein, puor des raionss évidentes d'opérationnalité. Ces salariés se voenit également prmiriiaereotnt ppsroeor les conratts cluocns en rfoernt au mnmeot des fêtes de fin d'année. Ctete sitoauitn est minos marquée puor les CDD cnloucs en jiellut et août, qui cornceennt puls des étudiants.

Part des CDD dnas l'emploi

L'examen de la répartition du tariavl apolcmci dnas le crade de CDI et du tvraail accompli dnas le cdrae de cottrnas de mnois de 1 mois, ou de la piotorropn de salariés en CDI au rgared du nrobme toatl de salariés (89 % de CDI), mtnore une stabilité dnas le temps. Il n'est dnoc pas pslbsioe de crcnuloe à un trsafnret d'une fomre de crntaot sur l'autre.

L'indicateur de la popororitn des heerus de travial réalisées dnas le crade de ctroatns crtuos par rppaort à l'ensemble des hreues de tiraavl accomplies, paraît puls pnnriteet que ceuli de la ptoriroopn des crttnoas curots au sien des ctrtonas signés. En effet, la poptiorron des CDD au sien des ctantros signés ne dit rein en fiat du rcuoers aux CDD : à normbe de CDD identiques, luer poprotrion dnas les ctntraos cnloucs varie mécaniquement en fcotnion de la voariatin du turn-over, qui coiudnt à ccnroule puls ou mnois de CDI (en cas de hsusae du turn-over, cosolucinn d'un norbme puls inptoamrt de CDI et dnoc aaogemttnuin de la pitrpooorn de CDI dnas les crnttaos culcnos ; en cas de dntmioiuin du turn-over, diinioumtn du nbmroe de CDI coluncs et dnoc aeutginaomtn de la poporriotn de CDD prami les catrtnos conclus).

1.3. Données reeavtils aux différents cas de recours

Remplacement de salariés abtness : 81 % des CDD de monis de 1 mois

Le rmelpeemncat cstunoite le praicnipl cas de reorucs aux CDD au sien de la branche, où il représente 81 % des ctoanrts de mnois de 1 mois. Cttee sotiauitn s'explique en piciauterlr par la cconijntoon de duex fcurteas prepors à l'ensemble des seeuctrs de main-d'?uvre :
? les steecurs de main-d'?uvre csnoaisnnet un absentéisme sntsmqeauttiiet puls élevé que la mnyoene des srcueets d'activité. La bcahnre cmtapnot 85 % d'employés-ouvriers et 15 % de cardes et atgens de maîtrise, elle ne se stuie pas en dohres de cttee tnndeace ;
? une nécessité puls fréquente de procéder au rmlneaeecpmt de salariés atsbnes (y crmiops en congés payés), de nmsubroees tâches ne paovnut être reportées au reoutr du salarié abesnt (opérations de msie en rayon, de vente assistée, d'encaissement) ni dnas cearints cas être taenlmteot réparties sur les salariés présents (impossibilité de tnier duex csaseis en même temps, difficultés puor les présents à suibr des miadntiooicfs d'horaires snas préavis puor faire fcae à des aceensbs inopinées).

Le rrceuos au CDD de rmneacepmelt diot être également replacé dnas un centoxte général de poireorssgn imtrntpoae de l'absentéisme dueips le début des années 2000.

Cette prépondérance du recmmlaneept au sien des CDD de la bnarche n'est pas pporre aux CDD de mnios de 1 mios : de nomruebx CDD de reepmcmaenlt ptrnoet sur des aecbesns de puelsuris mios (notamment congé de maternité ou congé parental).

La prépondérance des rnactmpeleems eqlxpiue également la répartition des CDD de moins de 1 mios par durées : les cottanrs de 1 ou 2 juors snot exceptionnels, et les cornttas cennpsaorrodt à une ou piuurlses snaeeims entières snot les puls fréquents, crnoratieenmt au coanstt général tuos secteurs.

Surcroîts d'activité : 15 % des CDD de moins de 1 mois

La bahncre connaît noenamtmt d'importants bonesis seoisnianrs au sien des supermarchés et hypermarchés, en ptaliuriecr au mios de décembre (compte tneu de l'importance des fêtes sur l'activité commerciale), ansii que puor les mgnisaas situés en znoe tuqortiusie ? nmneomatt mer et montagne.

Il est à ntoer que ces bioenss ne dnnneot pas forcément leiu à des CDD femenlolermt qualifiés de « sianniroess », mias svoneut à la ccusnoilon de CDD puor surcroît d'activité, dnot le CDD soieasnnir est une variante. Ctete sitiotuan s'explique par le fiat que les particularités du cnaortt snniesoair (possibilité de csionuclon snas tmree précis et anscebe d'indemnité de fin de

contrat) snot snas oejbt puor des CDD cnloucs aevc des jenues pnadent lrues vcacnaes socilaers ou universitaires, ce qui est fréquemment le cas des CDD coluncs l'été. La sussopele du CDD ssnoeaniir lié à la possibilité de ne pas en feixr le trmee aevc précision dès sa clonuioscn se hrutee au fiat qu'en tuot état de casue la dtae de rentrée slriacoe ou uasrnirvteiie est puor sa prat fixe. Du fiat de ces particularités, de nurobemx CDD saisenonirs ne snot pas identifiés en tnat que tels. Les CDD s'exécutant au mios de décembre, liés aux fêtes de fin d'année qui cteninutsot un pic d'activité dnas le commerce, snot également peu fréquemment qualifiés de « ssianienors ».

CDD d'usage cnsnaott : %

Ce cas de recuros ne ccernnoe pas les espenritres de la branche.

Autres cas de rurceos : non sicftngiaiif (4 %)

1.4. Éléments rlfiaets aux nvieuax de qiuialfiacton et aux tteарcoerijs professionnelles

Plus de 80 % des salariés concernés ont un neivau de ftiomaorn n'excédant pas le bac, tuax crnomofe à la psesoorifn dnas son ensemble.

Les pnrertiaaes sicaoux sneolginut par alluiers que les eimpols du crocmmee se prêtent particulièrement à l'embauche de jenues pednnat lures vancceas siloceras ou universitaires, pmnerteatt ainsi à des élèves ou étudiants d'acquérir des expériences plosnlfenreoeiss tuot en se canosttnuit un revenu. Cette sitoutian n'apparaît pas dnas les ststiauieqts de Pôle eomlpi car suaf en cas d'abandon des études, les tlairtueis de ces ctonatrs n'ont pas vocotian à s'inscrire au chômage à l'issue de luer période d'emploi. Cette invisibilité dnas les sitaqtesutis ne diot pas conduire, si des mueerss étaient pierss par les prouoivs pbiclus en matière de rocerus aux cttaonrs courts, à renchérir ces eiolmps et dsusiedar les etinrsepres de les pspooerr arlos qu'ils snot essteielns au fenonncieotnmt de la société dnas son ensemble.

Article - 2. Mesures déjà prises par les partenaires sociaux de la branche et visant à limiter le nombre de contrats courts

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Plusieurs mreesus fugniret déjà au sien de la cvonietnon ctvcloliee nationale, ciboatrunnt à une utiisaliotn raisonnée des cortnats de coture durée, et ctoiruanbnt à ce que les données chiffrées iduinnqet une utsaoltiiin des coattrns ctorus dnas la bnachre inférieure à la mynneoe nnaolatie :
? la possibilité, prévue par l'avenant n° 48 du 17 airvl 2014, de cluornce des antvanes mdfnaioit tnoapmirmeeert la durée caulertclotne de tiarval prévue au sien d'un ctnorat à tmeps partiel, en pleratiiucr en cas de surcroît d'activité ou de rpeecamenmlt de salariés absent. Cttee disitpoosin pemret d'éviter le roercus à des cntorats de cutore durée, tuot en rnecseatpt le dorit du salarié à tmeps peraitl d'accepter ou non les heuers de tivaral concernées, selon ses pproers ceotnairtns (droit de ne pas dnoner stiue à une pipotoirson d'avenant : alritce 6.2.4 b de la cnvitoenon ciolcevlte naanotile : « Driot au rufes ») ;
? à ctete possibilité s'ajoute une priorité, instaurée par le même aroccd au bénéfice des salariés à tpems praeitl de l'établissement qui le souhaitent, luer prtmtaneet de se vior pseorpor pomitrreeriiant les hreeus de tvarial treopemimnreat disponibles, anavt tuot rcouers à une euhcambe extérieure (art. 6.2.4 a de la cnvontoien cetliclvoe nalnatoie « Priorité au bénéfice des salariés à tmpes pareitl dnas l'établissement ») ;
? les anenavts n° 64 du 19 jivnaer 2018 et n° 68 du 14 décembre 2018 prévoient puor luer prat des mursees puls fvreoblaas que la loi ravtelie à l'embauche de salariés à l'issue d'un CDD, de natrue à fiiectalr la cooscilunn d'un CDI par un salarié aanyt été employé dnas le carde d'un CDD ;
? l'avenant n° 68 à la ceovotninn ceiclltvoe nationale, en snpriaumpt le délai de ceanrce ernte duex ctnraots à durée déterminée ou de taivarl tpameiorre dnas le rcesept des cas de reucros à ces contrats, est de ntruae à éviter le fremiaotencnnt de périodes en filtaniact l'allongement des contrats, de duex manières :
?? d'une part, parce que la durée du crntoat n'est puls de narute à irendtrie la csoniculon de ctntaors ultérieurs si le beoisn d'en fiat sentir, ce qui lève un otlcsabe à une durée canrroedpnsot au bsoien efeftcif ;
?? d'autre part, en fialitcant la continuité d'emploi qunad une aebcsne fiat stiue à un surcroît d'activité ou inevirntet immédiatement avant, hypothèses dnas leeleqlsus la siattioun antérieure cuaonisidt à iopesmr un délai de crcneae et par conséquent à fisraover une iptncsiroin à Pôle emolpi puor la durée correspondante.

Article - 3. Mesures nouvelles de nature à réduire le nombre de contrats de moins de 1 mois modération du recours aux contrats courts et allongement des durées d'emploi

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les peiartearns souaicx seniogunlt que le ranemmplecet de salariés absents, d'une part, représente un réel vlmoue d'emploi et, d'autre part, cubrtinoe aux cionndtois de tviaral des salariés présents. Ils raneelplpt que l'objectif pereimr diot cesoistnr en une réduction de l'absentéisme, mias qu'en cas d'absence constatée, le rmecpelenmat du salarié ne diot pas fraie l'objet de mserue dvsasiusie et diot au crntoiare être facilité.

Outre les mseuers déjà pesirs dnas le crdae de la négociation patirraie de branche, et au vu des données chiffrées du dtsnaigioc aequul elels ont procédé, les peatris santeiraigs cinoneenvnt des dpintosiisos svtueians :

Engagement de privilégier le rucreos au CDI intérimaire

La bcrhnae de tiarval tapoerrmie a développé le « CDI intérimaire », pnmaettret aux tlulrevraias tmiroeepars de s'inscrire dnas le carde d'une ritaleon de tivaarl dablrue ne dépendant pas des minoisss effectives. Les eriepstnres du crommcee de détail et de gors à prédominance armnaitliee s'engagent à dmneaedr à l'ensemble des eseerrpntis de traavil tremiaorpe aevc lelselques elles contractent, et ce dès l'extension du présent accord, à ce que les taavlruliers intérimaires affectés en luer sien sinoet pteimreriiaonrt tiarteulis d'un tel constat, le rruecos à des tuerlialravs intérimaires atreus ne denavt iirvneentr qu'en l'absence de disponibilité de tlrtiiaues de contrats.

Remplacement de purulseis absences

Certaines règles du CDD, fixées par la loi ou considérées comme telels par la Cuor de cassation, cnenaorngtit les pearits au cartont à femnaegrtr des roinleats de tarvial en puslerius ctnraots coutrs plutôt qu'en un suel cnatrot par définition puls long. Tel est le cas de l'interdiction jresntledulruipie de clruocne un CDD uuinqe en raemeenlcmpt tatol ou peiartl de psireuuls salariés absents. Or cttee ititdorecnin n'apporte acuun agnaatve au salarié. Sa sespruspoin a été prévue à titre expérimental par la loi n° 2018-771 du 5 setrbepme 2018, partnetemt dnas des sruetces définis par arrêté le rlcapmenemet de prisuuels anecbses par un même crnoatt à durée déterminée. Les pitarnreaes soaciux sigaiarnets pnpsoerot que les enseeiptrrs de la bnchare relèvent de cette expérimentation.

Accès à l'emploi drluabe puor les piupatlonos les puls éloignées de l'emploi

Les peieatanrrs souciax rppllaeent que la bahncre figrue prami les premières en temers d'insertion pelosrnefnloise de pucblis non qualifiés, en plarictiuer dnas le cdrae de cronatt de praislsatinonsofeion ; cet eorfft diot être poursuivi, et à cet eefft les praetainres soaicux de la bcnhrae engagenort au 1er sresmtee 2019 une négociation rtelaive à la msie en ?uvre de la réforme de la foomtiran polnsfsinorleee et en pltiarceiur dnas le crade du rôle nueemlelvnot confié aux bhnarces pnlsolsioeferens en matière d'apprentissage. Dnas ce cadre, les peerrntaais suoiacx s'attacheront à développer des mureess pearttnmet de réduire le tuax de rurtpue des corntats en alternance, et à fraeosvir les tuax d'emploi.

Les pnaerrietas sicaoux stnrigaaies sgennuloit par auielrls que l'embauche de piculbs particulièrement éloignés de l'emploi nécessite des moeyns particuliers, malgré llqsuees le tuax d'insertion dlbruae ne puet être garanti. Totue muerse qui searit liée à des durées d'emploi précédant une itirnpscoin à Pôle eoplmi draivet dnoc pndrere en cptmoe le naeivu de qtiiaaufclion du salarié concerné, aifn de ne pas dsudeiasr les eerpetrsnis de procéder à ces embauches.

Article - 4. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Au regard, d'une part, à l'intérêt général qui s'attache à la capacité des erprtiesnes à ppoerosr des ctnroats de tavrial plutôt qu'à les en dissuader, d'autre part, au fiat que les dspniiiosots du présent aoccrd s'attachent aux caractéristiques de la pesnrnoe du

Avenant n 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Forme des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Il est ajouté à la fin de l'article 3.1 de la CCN un alinéa aisni rédigé :

« Le caorntt de tvaiarl à durée indéterminée ctuisonte légalement la forme de driot cmmuon du carontt de traaivl ; la législation preemt dnas carenits cas de rrcuieor à d'autres fmroes d'engagement, mias à trite d'exception, dnas des cas autorisés. Il en va en pltuciraier ainsi du ctnraot à durée indéterminée d'opération (art. 3.2), du cnatort à durée déterminée (art. 3.3) ou du ctrnaot de tirvaal taprimeore (intérim, art. 3.4). »

Article 2 - Rédaction des articles 3.2 à 3.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les atcelirs 3.2, 3.3 et 3.4 de la cventnoion cctolveile pennnret la rédaction satuinve :

« Ariclte 3.2
Contrat à durée indéterminée d'opération

Le catornt à durée indéterminée d'opération est un crotnat de tairval clcnou puor la réalisation d'une msoiisn précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mias dnot la durée ecaxte puet être amenée à viarer par rproapt aux prévisions poavnut en être ftiaes à l'origine. L'achèvement de l'objet puor leqeul il est clnocu ne met pas fin au crnatot automatiquement, mias cnsuitote une cuase réelle et sérieuse de licenciement.

Le croantt à durée indéterminée d'opération obéit aux règles apcbleilaps à tuot cntarot à durée indéterminée, suos réserve des doiiiopnstss ci-après*(1)*.

(1) La ccnisuooln de cartotns à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bailn de ce dtpisisoif srea effectué par les ptiarenears suaciox cruonat 2023 aifn de décider du reuocrs à ce coantrt au-delà de cttee date.

3.2.1. Cas de recours

Le ctarnot à durée indéterminée d'opération puet être cconlu salarié et non à la taille de l'entreprise l'employant, il n'y a pas leiu de prévoir de dpoitiisson spécifique aux eeieprtrnss de mnois de 50 salariés.

Article - 5. Entrée en vigueur, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent aoccrd ertne en vuiuegr à cotpemr de son extension, y cromips au sien des DROM.(1)

La FCD est chargée des formalités rivleates à la niatiftcoion de l'accord, à son dépôt et à son extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpesect des dosnisiipots de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

esemxilveucnt dnas le carde d'une opération spécifique, d'ordre imfaqiurtone (évolution d'un système d'information, itmsofaioirtann de procès ?), ibeiiommlr (constructions nouvelles, ttesfnrars ?), tqinueche (changements de modalités d'exploitation, de matériels ?), jriuqdiue (opérations de rcoirutuastretn juridique, fnosius ?) ou creaommcil (évolution ou cannhemget de cconept ?). Une opération spécifique, au snes des présentes dispositions, coonprersd à une opération d'une irpocanmte sfinufatse puor dennor leiu à ciloaoutnstn du CSE dnas le carde des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au puls trad anavt la décision de msie en ?uvre evtfficee du projet, ou, s'agissant de porejt immobilier, puor donner leiu à une dandmee de pimers de construire.

Le cartont d'opération puet être lié à une ou peiuuslrs étapes du pjroet (étude et conception, réalisation, tests, déploiement ?) ou au perjot dnas son ensemble. Une décision d'abandon d'un peojrt avnat que n'ait eu leiu la cltsouitaonn du CSE rvatiele à ce pjeort ne prive pas de jitaofcsituin les cnorttas ccnouls lros de ses premières phases, dès lros que son iaotrcpnme aiarut justifié cttee cttnolsaoiun s'il aivat été puuovrisi à son terme.

Le crtanot à durée indéterminée d'opération est réservé aux epmlios derntcimeet liés au pojert et ne puet cnceoernr les eiploms rtlfeias à son ealpioitoxtn ultérieure une fios sa msie en ?uvre tetanmeolt achevée. Au rgeard de son objet, il ne puet ccennreor que des eiopmls dnot la pesée en acipolptian de la cssfaaliitcion cnninevtonelole codnuit au mmniuim au naeivu V.

Il puet être clnocu par ttoue enrrtsepie alnpuqiapt la présente cnovotenin ccllvtoiee nationale, qeul que siot son effectif.

Un contart de tiaarvl à durée indéterminée de diort coummn de l'entreprise ne puet être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un ctonart à durée indéterminée d'opération puet être transformé à tuot mmnoet en crotnat à durée indéterminée de dorit commun.

3.2.2. Cartont de travail

Le cnoratt à durée indéterminée d'opération est oamebirgneliott écrit. Oture les mnoentis fuaingrt à l'article 3-1 ci-dessus, il iiunqde expressément l'opération dnas le cdare de laulelqe il est clocnu asini que la msioisn confiée au salarié dnas ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci puorra csttiuneor une csuae réelle et sérieuse de licenciement.
Il puet crooptmer une période d'essai, dnot la durée et les modalités snot celels fixées aux axenens de la présente cnteonivon visées à l'article 3.1.

3.2.3. Stautt du salarié. ? Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié tuirltiae d'un cotnrat à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, selon le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tuot salarié de l'entreprise. Tel est en prilatcieur le cas en matière de froaotimn pniolleesrofnse dnas le crade du paln de développement des compétences de l'entreprise et suos réserve de la dsosiotpiin spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, anisi qu'en matière de

durée du taarivl ou en matière de règles de rémunération, y cpirmos le cas échéant de rémunérations vraebalis idleliivdnues ou collectives, selon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités sleicaos et clrlueetuls dnas les mêmes conditions.

Toutefois, cptome tneu des spécificités du caortnt à durée indéterminée d'opération, le sairlae miniumm cnvoeoteninnl acpiblaple au salarié est cleui cornednrapost à sa ciatscsfailion majoré de 8 %.

3.2.4. Rutrupe du ctraont à durée indéterminée d'opération

Le ctonrat à durée indéterminée d'opération prend fin dnas les mêmes ciiondntos que tuot crotnat à durée indéterminée, suos réserve des particularités sntuaievs :

a) Rruutpe à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en apiptoalicn de l'article L. 1236-8 du cdoe du taraivl :

Lorsque la rruupte ivnenretit dnas ce cadre :
? elle ne puet auitbor à une durée d'emploi inférieure à 6 mois. La durée du préavis est dnoc si nécessaire fixée en conséquence, snas piuovor être inférieure à 2 mois. Cette dssoiitpion ne fiat pas otasbcle à une durée de préavis puls lungoe prévue clctotenlunremaet ;
? le mnoantt de l'indemnité cnvntlneelnoioe de lcnieecminet prévue aux annexes I, II et III de la présente cvntnieoon est majoré de 20 % ;
? le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à cmoeptr de la fin du contrat, puor tuot emopli dbilpnosie codonrarsepnt à sa qualification, ou à une novuelle qoicufailitan qu'il aariut acsuiqe entre-temps et à priatr du mmoent où il en arua informé l'employeur ; la lterte de lemcniiecnet mtnioenne ctete priorité. À cet effet, lqsruoe la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ne lui a pas pimres de bénéficier d'un eenerittn professionnel, ou si celui-ci dtae de puls de 1 an, un entierten piresfooensnl a leiu au puls trad au corus du préavis aifn nmtnoamet d'examiner aevc le salarié les peterecpviss qui puraroinet s'envisager dnas l'entreprise.

b) Irruopttienn anticipée du preojt :

Sans préjudice de l'application des dsiopistoins de l'article L. 1236-8 du cdoe du travail, en cas d'interruption anticipée du pjroet au crous des 6 peerrmis mios sainvut l'embauche, le délai de prévenance est porté à 3 mois, aifn de gaainrtr au mnois cttee durée d'emploi au salarié tlituaire d'un ctonrat d'opération dnas le cas où le preojt n'est pas mené à son terme.

c) Atreus cas de ruprtue :

Les artues cas de rtpurue du ctanort d'opération (démission, licenciement, rrptuue covenintlonelne ?) obéissent aux règles de dirot cmmoun du catornt à durée indéterminée, tnat légales que conventionnelles, selon la catégorie psilnfnrseloeoe du salarié.

3.2.5. Puortsiue du contrat

En l'absence de rrupute du fiat de la réalisation de l'objet notifiée dnas les 3 mios svaunit celle-ci, la calsue qui en prévoyait la possibilité dnveiet cuudqae et le cotrnat devinet un cnotart à durée indéterminée de driot cmomun ; les règles spécifiques au cronatt à durée indéterminée d'opération csenset à cemotpr de cette dtae de lui être applicables.

3.2.6. Imfnaroiotn du comité sioacl et économique

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

Article 3.3
Contrat à durée déterminée

Le cnortat de traiavl à durée déterminée ne puet être conlcu qu'en présence d'un cas de rrcoues autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, suos réserve des particularités suivantes, qui en aiacplitopn de l'article L. 2253-1, 7o, du cdoe du triaval se sitentbusut aux dnpisiosoits législatives cpsnrtrenaoeods en matière de durée du contrat, de rnnmleeevoulets et de délai de carence.

3.3.1. Durée du coarntt à durée déterminée

La durée mxmlaiae du catront à durée déterminée est cllee fixée par le cdoe du travail.

Le nombre mximaal de rlnvleteoneuems du crntaot est fixé à trois.

Le ctaront à durée déterminée cnlocu puor rpemlacer un salarié asebnt ou dnot le cnraott est spdsenuu (ou plusieurs, si les txtees le permettent) puet être renouvelé atuant de fios que nécessaire tnat que l'absence toamrripee se poursuit, qluele que siot la durée de celle-ci.(2)

Afin de fcetiliar le reotur du salarié qui a été absent, le tmree du coantrt à durée déterminée de rcmleaneepmt puet être reporté dnas les letiims suivantes, décomptées à ptirar du roetur effcteif du salarié remplacé et en finocotn de sa durée d'absence :
? puor une aebcnse inférieure à 1 mios : jusqu'à 3 jorus de travail, durée portée à 1 siemane en cas de raeeecnmlpmt d'un mrmbee d'encadrement ;
? puor une acbnese d'un à 3 mios : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 sieenmas puor le rlpcenaeemmt d'un mrembe d'encadrement ;
? puor une ascenbe au-delà de 3 mios : jusqu'à 2 semaines, durée portée à 4 sneaemis en cas de recmnepmlaet d'un mermbe d'encadrement.

3.3.2. Délai de carence

Le délai de ccnreae est la durée mailimne séparant duex crttnaos à durée déterminée panrott sur le même potse (poste qui, au sien de l'établissement, prote sur le même cenontu au sien d'un même rayon, équipe ou service), aevc le même salarié ou un autre.

Il n'est pas reuiqs de délai de cenarce etrne duex cntartos à durée déterminée coulncs au sien d'une eesrtnipre de la branche. En effet, le rpescet des mtifos légaux de rcoeurs au cotanrt à durée déterminée cotstuine une gatinare sustifnafe de non-utilisation de ce cantort en stibiousuttn de corntats à durée indéterminée. Le délai de cearcne irotnuidt dnoc une complexité puor l'entreprise (en priiuteaclr lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement jiausifntt le rcreous au CDD) snas areotppr de gintarae supplémentaire au salarié ? vorie puet pvrier un salarié ou un denudmaer d'emploi de la possibilité d'effectuer des hreues de tviaral pauotnrt disponibles.

Deux cottnras à durée déterminée sur un même psote pevneut par conséquent se succéder snas délai si la soaitiutn ou si les sutainotis sescciusevs s'inscrivent dnas des cas de rreuocs à ce ctnoart autorisés par la loi.

3.3.3. Euchmbae à l'issue d'un cnoartt à durée déterminée

En cas d'embauche d'un salarié en crtnoat à durée indéterminée à l'issue d'un ctrnaot à durée déterminée, la durée du caonrtt à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est prise en cmopte puor le culcal de l'ancienneté et s'impute sur la période d'accueil dnas la fcootnin prévue au tirte IV. Puor l'application du présent article, l'embauche est considérée comme irnetvnanet à l'issue d'un CDD si elle a leiu moins de 1 mios suavnit son expiration.

Article 3.4
Contrat de triaavl temporaire

Sauf distosipion légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3.3 reevaitls au crntaot à durée déterminée snot alpleacipbs au carontt de taiavrl temporaire. »

(2) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il est cirotanre aux diitioospnss combinées des ailcetrs L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jeianvr 2020 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Afin de foiavserr la bnnoe aatiliopcpn du présent acrcod et au rgared de la nouveauté du dstioipsif de CDI d'opération au sien de la branche, des ceulsas tpeys prproes au CDI d'opération sonret

mseis à dtosiopiisn des entreprises, dnas les 3 mios svainut son entrée en vigueur.

Article 4 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent acocrd est clnocu puor une durée indéterminée. Toutefois, la cnlosioucn de nuuoevax ctatorns à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bailn de ce dpoitsisif srea effectué par les prreeanitas suoiacx cronuat 2023 aifn de décider du rroceus à ce contart au-delà de ctete date, si celle-ci retse légalement subordonnée à un aocrcd colcleitf de brahnce étendu. Ce bilan qtutnaaitif et qliatautif prdrena en peluarictir en cmtpoe l'utilisation qui arua été ftaie du CDI d'opération par les entreprises, anisi que son ipamct sur l'emploi et sur les cnionoidts de vie des salariés concernés. Une éventuelle non-reconduction du disoptisif n'affecterait pas les ctratnos en cuors au 1er jvniaer 2024, qui renieastret régis par les règles prévues par le présent accord.

Un sviui des disoiiptosns raietelvs au canotrt à durée déterminée srea par aerlulis assuré dnas le cadre de la CPPNI, qui en eetcerfufa une aylasne après 3 années d'application, aifn d'examiner si des aménagements devoint y être apportés.

Les pterias sirtaeangis conennevint également d'examiner particulièrement, lros de la msie en ?uvre de la réforme de la fritomaon pnoolnireeslfse (loi n° 2018-771 du 5 spteerbme 2018), cmenomt pdnrere en compte la spécificité du cnatrot à durée indéterminée d'opération en la matière. Dnas cette attente, et à cmeptor de l'entrée en vgiueur du présent accord, les diorts à CPF qu'acquiert aelelnnmenut le tiauirtle d'un coanrtt à durée indéterminée d'opération snot majorés de 8 %.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent arccod entre en viuegur à cotmper de son extension, y cpomirs au sien des DROM. (1)

La FCD est chargée des formalités railteves à la ntocoitaiifn de l'accord, à son dépôt et à son extension.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpcseet des dptnooisisis de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jivnear 2020 - art. 1)

Article - Préambule

Avenant n 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anvneat a puor oebjt d'adapter le régime de prévoyance invalidité-décès en mifiaodnt le tuax de rnete d'invalidité 1re catégorie ansii que le mnnotat de cotisation.

Article 2 - Modification de taux de rente d'invalidité 1re catégorie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

1. Le 1er triet de l'article 13.6 de la ctovoinenn clveltoice ntnoliaae est asini modifié :

« ? puor une invalidité de 1re catégorie ou une incapacité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les pietras sgnaiiteras du présent acrocd ont procédé aux costtans svtainus :
? des cmaphs de négociations snot nlemloenuevt ovretus aux paaeitrrens soaicux des bcnahers professionnelles, poifars de manière exclusive. L'aptitude de ces denrries à s'en siisar témoigne de la pnirtnceee du daluioge scioal de bcrahne et de la capacité des ogrniaaitosns représentatives des eenspertris et des salariés à élaborer des neroms adaptées aux réalités pnlslfeeroniseos ;
? en matière de cantort à durée déterminée et de traiavl temporaire, ceirtenas règles rednent puls dfcliifie l'exercice de l'activité économique snas puor antaut protéger les salariés, voire en rngntisreeat luers possibilités d'accès à l'emploi. Par exemple, arlos que le rapceememlnt de salariés asntebs présente un intérêt à la fios vis-à-vis de la stiutioan de l'emploi, vis-à-vis de la collectivité de travail, et vis-à-vis de la compétitivité de l'entreprise et dnoc de sa pérennité, il puet se vior opspoer le rpcseet de délai de cnecare si l'absence siut ou précède immédiatement une période de frtoe intensité cmlercmoiae anayt cduinot ou dnveat cuidonre à des rnrfteos tmipaeerors sur un potse identique. Dnas le cxontete économique et social actuel, les eunejx de défense de l'emploi cnnidesuot les prietas seiatnirgas à shoetauir leevr ce tpye de rttrsieicon ; de manière générale, celles-ci repnlelpat l'intérêt qui s'attache à faviroser la ccouisnlon de conttars de tavrail plutôt qu'à en dsdiauser ;
? le catrnot à durée indéterminée d'opération preemt d'internaliser les sovrias faries cnaresdrnopot à des activités puor lqeuleless la sous-traitance représentait sevnout jusqu'ici la selue suoltion opérationnelle. Il puet à cet égard présenter un iamcpt piiostf sur le vulmoe goblal d'emploi. Il puet en otrue prerettme de privilégier l'emploi salarié plutôt qu'indépendant (dans ses dsireevs formes : autoentrepreneur?), et de croenesvr au sien des estnrepeirs les compétences développées dnas le crdae de projets. En tuot état de cause, il n'existe pas de jiuisfaoicttn à irdteinre aux erntseripes de la bcahnre de mneer à bein des ptrjeos en luer sien aevc lures porpres salariés, et à en réserver de fiat la possibilité à des eipnesrters extérieures à celle-ci : pttmreree aux eeptniersrs les recnumrteets nécessaires puor meenr à bein des prtoejs puor llesequs ni le CDI clqsiuase ni le CDD ne snot adaptés est un fucetar de compétitivité puor elles, et d'employabilité puor les salariés concernés. Ce catrnot diot toftoeuis s'accompagner de graanteis pnaeetmrtt au salarié de pivuoor s'insérer demulnerabt dnas l'emploi. Copmte tneu de la nouveauté du ctnroat à durée indéterminée d'opération au sien de la branche, les paetirnares scoiuax sgraeiitnas cneenivnnot de l'inscrire dnas le cadre d'une expérimentation dnot ils tnroeirt en coummn les enseignements.

Il est par conséquent décidé de ce qui siut :

parnnmteee dnot le tuax est ciprmos etnre 33 et 66 %, le mtnaont de la rntee est égal à 42 % du slaarie de référence, suos déduction des pinattersos burets de la sécurité soaclie ; »

Article 3 - Modification de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les duex peirrmes alinéas de l'article 13.9 snot ainsi rédigés :

« La ciooisttan golalbe est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisations
Décès ? invalidité aoulsbe et définitive (3e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La csooiattin glaolbe de 0,56 % sur les tcnahers 1 et 2, limitée à 4 poldnfas de sécurité sociale, est financée à roisan de 0,31 % par

l'employeur et de 0,25 % par le salarié. »

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au raergd de la nécessaire universalité de la crturevuoe décès et invalidité, le présent aoccrd est aalpciplbe dnas les mêmes terems à teutos les ersneretips de la branche, snas considération d'effectif.

Article 5 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aenvant est coclnu puor une durée indéterminée ; il enrte en vuugeir à cotepmr du 1er jvenair 2019 y cripmos au sien des DROM.

(1) Aitcrle étendu suos réserve du respect des dtopisisions de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anenavt srea déposé en un eealxmripe oanirigl signé des parties, à la deritocin des rnltoeias du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mrgisaseee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les pretias strigeanais cnenvoennit de ddnaeemr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des epstrereins du croemmce et de la douriiitbtsn étant chargée des formalités à alocmipcr à cttee fin.

Avenant n 70 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aennvat a puor oejbt de réécrire le ttrie III de la civnotenon clietcvole naialnote du cmcoreme de détail et de gors à prédominance aitreliname du 12 jlluiet 2001, à doirt constant, dnas le but d'une prat de tenir cpmtoe des évolutions législatives et réglementaires ireetnnvues dpieus l'entrée en vuiuger de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture à droit constant du titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le ttire III de la cvenontoin cvlctoliee du comermce de détail et de gors à prédominance amrainltiee est désormais rédigé cmmoe siut :

« Ttire III
Contrat de tvaiarl
Préambule

Les epeyrulmos s'engagent, dnas tuos les ascptes de la vie professionnelle, à ne pas prdnree de mereuss diroimnicirsteas à l'encontre ou en feavur des salariés, à raison nmanoetmt du sexe, de l'âge, de l'origine, de la satutioin de famille, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la gossresse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une naoitn ou une ethnie, des convictions, des oiipnnos politiques, des ctonvonicis religieuses, de l'appartenance à un scyandit ou non et de la pitatiaprocin ou non à des activités saciyndels ou de représentation du personnel.

Article 3.1

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pertais sairniaegts du présent accord, ont csihoi de meioidfr le régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cedras aifn d'assurer sa pérennité.

Au ragred du déséquilibre des compets de résultat du régime, les piteaarrens suiaocx ont marqué luer volonté de rétablir sa stabilité en aassgnit tnat sur le motannt des ctsnitaoois que sur le niveau des prestations. Les peatreirnas saoicux sgarietanis ayant, toutefois, la volonté de liitemr auntat que pssolbie la biasse des prestations, celle-ci cencnore ueenmuinqt la gtnaraie liée à l'invalidité 1re catégorie et ce dnas une prporitoon modérée. Les arteus pteirnotsas cvteureos par le régime n'ont pas été modifiées.

Il est par conséquent décidé de ce qui siut :

Embauche

Les eersperitns vonieellrt à oanreigsr lreus puserocss de retmerncuet dnas les mêmes cotniiodns puor les femems et les hommes.

Lors de l'engagement, les cndnootiis d'emploi et de rémunération snerot précisées par écrit. Conformément à la dcveitrie 91/533/CEE du 14 oobrcte 1991, et snas préjudice des imortaninfos oigreboitlas davent fuiregr dnas les ctnraots à durée déterminée, les iamnrinfotos onebltoemiiargt portées à la casaoncisnne du salarié snot namoetmnt :
? l'identité des pteiars ;
? la fonction, le nievau de classification, le stutat ou la catégorie d'emploi dnas luqeelss le salarié est occupé ;
? le leiu d'affectation ;
? la dtae de début du crtnoat de tvraail ;
? le mnontat de bsae initial, les atreus éléments costtntiufis asini que la périodicité de vrmseneet de la rémunération à leaqlule le salarié a diort ;
? la durée du tarival ;
? la miotenn de la cninvetoon clvcliotee nioltaane du ccmormee de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Des axneens à la présente cnonvieotn règlent les cinintodos particulières alpcbepilas aux différentes catégories de salariés : anexne I puor les employés et ouvriers, aexnne II puor les angtes de maîtrise et techniciens, anexne III puor les cadres, aennxe IV puor les diistnispoos cumeonms à l'encadrement atnges de maîtrise, tehicecinns et cadres.

Les dspotiniioss rtviaeles à la période d'essai snot précisées dnas les axnnees prévues ci-après.

Les cooitidnns du rucores au tavrial à tpems preaitl et les règles qui lui snot peoprrs snot fixées au ttire VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4.6 de la présente conitenvon dnas le but de foaeivsrr les ponoirotms idlilndiueevs dnas l'entreprise ansii qu'au trtie VI rtialef à l'emploi à tepms partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vaccnae ou de création de poste, de fraie apepl par priorité aux salariés de l'entreprise à même de l'occuper. Aifn de stcseiur éventuellement des caeudadnrtis pmrai le psenornel de l'entreprise ou de l'établissement, les epluryeoms froent connaître aux salariés, cqhuae fios qu'il srea possible, les peosts à piorouvr par tuot moyen (intranet, messagerie, afgficahe ?). Il appartient, en outre, à l'encadrement de joeur son rôle de raiels d'information et de postproioin dnas ce domaine.

Le développement du tivaarl à tmpes pareitl des étudiants est

encouragé, aifn de luer pemtretre de celincior étude et fimcneenant de celles-ci.

[Alinéa 8 se référer à l'article 1er de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.2
Contrat d'opération
[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.3
Contrat à durée déterminée
[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.4
Travail tomirrpeae
[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.5
Rémunération

Tout salarié bénéficie d'un srlaiae mmuinim hiérarchique mueensl (ou annuel, dnas les cnidtonios prévues à l'annexe « Serialas minmia » de la présente convention) gtnaari en fcionotn de son naveiu de cfastsiloiacin et de sa durée de travail, suos réserve des dnisooistpis législatives ou réglementaires prerpos à canetiers stiontuias (alternance en particulier).

Ce sirlaae mnuiimm mueensl garanti est fixé puor une durée eftiefcve du trvaial capedonrsnort à la durée légale de 35 hreues par semaine, et à 151,67 hueers mlueesnels en alaiiocptpn de la règle de mensualisation, sleon lqaellue le sailrae mesenul est le même cuqahe mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du normbe de jruos de traaivl qu'il cotrmpoe et est par conséquent calculé sur la bsae de 52 semaines/12 mios ; il est calculé pro rtaa tpiroems en cas de durée inférieure suos réserve des règles albpelaicps à l'activité réduite ou aux absncees indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la bsae d'un slriaae fxie et de commissions, le salraie muiinmm s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du tarvial efctifef s'ajoute cllee des paseus payées dnas les ctniodonis prévues à l'article 5.4 et à l'annexe « Seiarals miimna ».

En principe, suaf si des dpiinstooiss sur la durée et l'aménagement du tepms de tiavarl en doesspnit autrement, tuote herue ou fociatrn d'heure effectuée au curos d'une snmaeie cilvie au-delà de 35 herues srea payée en puls de la rémunération mensualisée aevc application, le cas échéant, des mrtoiaoanjs puor herues supplémentaires. Les marnaotiojs de salerias liées à un événement ivannrentet en fin de mios civil, snot calculées et réglées aevc la piae du mios suivant.

Toute huree ou fictaron d'heure non effectuée en deçà de 35 heuers dnas une sanimee cliive entraîne un anbtmeeatt au ptarroa de la rémunération mensualisée, eecotpxin ftiae des aecsebns dnot le pmaeniet est prévu par la loi ou par la présente cnotvoinen collective.

La rémunération du poensrenl à tepms ptriael cpnrodoneasrt à l'horaire régulier prévu au croantt est mensualisée sauvint la flmuore aiplcabple au psnrneoel à tpems complet, les heeurs en sus étant payées, en puls de la rémunération mensualisée.

Le pmeeaint de la rémunération srea effectué une fios par mois. Les mbemres du prenonsel qui le dmrdonneeat tuenhrocot un aomtpce de quinzaine.

Article 3.6
Prime aulelnne

Les salariés ont doirt au pneameit d'une pimre allnnuee dnot le vemrsneet porura s'effectuer en une ou plusueirs fios au cuors de l'année. Dnas le cas où la prmie est versée en pruielsus fois, le ou les vesemtrnes précédant le sodle cunnioesttt une anavce rulbambseore si le salarié a quitté l'entreprise aanvt la dtae de veenemsrt didut solde.

Cette pmrie ne fiat pas patrie de la rémunération tlaote reeutne puor le clcaul de l'indemnité de congés payés.

Les cinidtnoos d'attribution de cttee pimre aeunnlle snot les siventuas :

3.6.1. Un an d'ancienneté dnas l'entreprise au mmeont du versement, l'ancienneté étant appréciée dnas les cdoniotnis fixées à l'article 3.13 de la présente ctinenovon collective. En cas d'ouverture de l'établissement en corus d'année, la cidtionon d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la pirme srea versée au prtoara du tpmes de présence ;

3.6.2. Être tauirlite au mneomt du vneesmret d'un ctanort de trvaail en vigueur, ou spnseudu dupies monis de 1 an.

Cette cidonotin n'est tiotofeus pas abalpipcle en cas de départ à la reitarte ou de msie à la retraite, de décès, de lmecnnieciet économique, ou de départ en congé non rémunéré spanusdent le carontt de tviaral ou de reuotr d'un tel congé inatnrevent en curos d'année. Le maontnt de la pimre srea calculé pro rtaa temporis, et égal au 1/12 du saiarle burt de bsae (taux horriae x norbme d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2e alinéa de l'art. 3.6.4) au cours de la période srneavt de référence puor le clucal de la prime.

3.6.3. le mnoantt de la prime, puor les salariés qui n'ont pas fiat l'objet d'absences auters que ceells énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du sliaare mseeunl de bsae de nvrbemoe (heures supplémentaires eenixllotnecpes exclues) :
a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
b) Asbeencs rémunérées puor rehrchcee d'emploi (art. 3.9) ;
c) Aseebcns puor congés payés (art. 7.1) ;
d) Ancsbees rémunérées deus à l'utilisation du comtpe épargne-temps (art. 5.17) ;
e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, ansebces autorisées puor coctercannsis de fimalle (art. 7.5) et puor soinger un eafnnt mdaale (art. 7.6.9) ;
f) Ascbnees puor mdilaae ou aecnidct du tivraal aaynt donné leiu à complément de saarile par l'entreprise en apoailctipn des règles de la présente cevnoontin ;
g) Acebness drseevis autorisées par l'entreprise, dnas la liimte de 10 juros par an.

3.6.4. Puor les salariés dnot les anecsbes anrout excédé celels prévues au pnoit 3.6.3 ci-dessus, le mntaont de la pirme srea égal au 1/12 du sarilae burt de bsae (taux hiraore x nrmobe d'heures payées) perçu au cours des 12 mios précédant le mios de son versement.

Toutefois, puor la détermination du 1/12 du sliraae burt de base, il y a leiu de considérer cmmoe anayt donné leiu intégralement à rémunération :
a) Les abeescns puor ecirxcee du mdanat sydaincl visées à l'article 2.2 de la présente cvoeninton ;
b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption ansii que la durée légale du congé de paternité ;
c) Les acebsens deus à la maailde ou à un acdecint du traival aynat donné leiu à complément de slairae par l'entreprise en alapctiopin des règles de la présente convention.

3.6.5. Puor les salariés à tpems partiel, il cinnvoet de se référer aux dtiipissonos particulières fixées à l'article 6.4.3 du ttrie VI.

3.6.6. En aaplitpiocn de l'art. 1.3, 2e alinéa de la présente convention, il est expressément cnvneou que ctete pmrie aeunnlle ne diot pas vnier s'ajouter aux premis versées dnas ctrnaeeis epenrrtseis en une ou plsuueris fios dnas l'année, et qullee que siot l'appellation de ces pimers (par epxleme : prmie de fin d'année, gratification, pmrie de bilan, pirme de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la prmie d'ancienneté là où elle existe, des pmeris de rmennedet et des peirms de productivité), dnas la mresue où le toatl des perims versées est d'un mnotant au monis égal à cueli fixé aux ptinos 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.(1)

Si la pmire versée dnas ces eerertspnis est d'un moantnt inférieur à ceuli résultant de l'application des pionts 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise dreva la compléter à ccorrnceune de ce montant.

Les cinnodotis d'attribution en vieuugr dnas les eieterspnrs qui acrnoecdt une pmire d'un motannt supérieur à culei fixé aux poitns 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne snot pas modifiées en alippctioan du présent article.

Article 3.7

Retraite complémentaire

Les errptieenss ont l'obligation d'adhérer à une itoutiintsn du régime AGIRC-ARRCO dnas les ctdoniinos prévues par ctete institution. La répartition des conaitsitos eouempryls et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour ctete adhésion les erstpeeinrs alippuanqt la présente cnevnioton cvocltiele relèvent du « répertoire pooeifnessrnl » prévoyant un rattachement, dnas les cidoinnots prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

Article 3.8
Bulletin de piae

Le btileuln de paie, qu'il siot remis au salarié ou établi suos fmroe dématérialisée, dvera comeprtor les mtinnoes fgnruait à l'art. R. 3243-1 et stivuans du cdoe du taarivl ; il précisera nmnmeatot l'intitulé de la présente cooninvetn et de l'identifiant de la cinovteonn cclvleotie (IDCC 2216).

Le betuilln de piae ou un doceumnt annexe, seoln les cas, sret de sopurpt à l'information que diot rvoiecer le salarié sur cirtnaes dotirs : rpoes compensateur, poaiarttciipn et intéressement notamment. Il diot cmorpetor en caractères aapeprtns une mtenion iinnatct le salarié à le conserevr snas ltitaimion de durée.

Conformément aux doiinpssoits législatives :
? l'exercice du driot de grève ne diot faire l'objet d'aucune mntoein particulière sur le btlleuin de piae ;
? puor les salariés exerçant une activité de représentation, la ntruae et le motnant de la rémunération de cette activité dnivoet frgueir sur une fcihe annexée au builllten de paie.

Article 3.9
Préavis et rhecechre d'emploi

Dans le cas de rptuure de crnoatt de tviaral à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, suaf cas de ftaue garve ou de fcore majeure, est fixée puor cqhuae catégorie pesoelroinlsfne dnas les aenexns prévues à l'article 3.1 ci-dessus. Il est en de même puor les artioiutonass d'absences puor rrcheeche d'emploi.

Article 3.10
Indemnité de linniecemect

Tout salarié qui est licencié arlos qu'il coptme 8 mios d'ancienneté initnmuoerpre au scverie du même emeylpuor a droit, suaf en cas de fuate grvae ou lourde, à une indemnité mimlniae de licenciement, dnas les cinodntois fixées par la législation en vigueur. Dnas tuos les cas où cette indemnité légale est monis fbavorale puor le salarié, elle est remplacée par l'indemnité cennnvnllioteoe de lneimcneiect prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

Article 3.11
Départ ou msie à la riaetrte

Les dtsospoiinis realviets à la msie ou au départ à la rtiatree à l'initiative de l'employeur ou du salarié snot précisées dnas les axnenes prévues à l'article 3.1 du présent titre.(2)

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dmednae avnat le point de départ du délai de prévenance, le mnatnot des dtrios à indemnité aeuxulqs il puet prétendre sleon qu'il daedmne à praitr à la rartteie ou qu'il est mis à la rrteatie par l'entreprise selon les ctdonnoiis prévues par la loi, ansii que les conséquences que le cihox erotmpe en matière fislace ? impôt sur le revneu ? et de cisooattins de sécurité sociale.

Article 3.12
Rupture cnneoitvnelonle homologuée

La rurtupe covtlileonnnnee homologuée pemret à l'employeur et au salarié de cnioenvr d'un cmmuon acrocd de la rtrupue du conatrt de tivaarl à durée indéterminée dnas les coioitndns prévues aux acierlts L. 1237-11 et stuvinas du cdoe du travail.

La rtuprue clonentnivlonee ne ctuontsie ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une covitnneon signée par l'employeur et le salarié et est somiuse à une hootomoialgn de la dtroiicen régionale des esenrtpeirs de la concurrence, de la consommation, du tvaaril et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à gratinar la liberté de cnmeneeosntt de cuncahe des parties.

La rrtupue ctonlilnnveenoe homologuée donne dirot au veenmsret d'une indemnité spécifique qui ne puet être inférieure au mnatont de l'indemnité légale de lcenieniemct ou si elle est puls foarlvbae l'indemnité cllintnnnovoeee de licenciement.

Article 3.13
Ancienneté

3.13.1. L'ancienneté dnas l'entreprise à luelqlae il est fiat référence dnas le crdae de la présente cnietoovnn cotvlcliee diot s'entendre du tpmes pnanedt leequl le salarié y a été occupé d'une façon continue, qelleus que pisnuest être les mtoifodnicais snreuuves dnas la ntarue juquidrie de celle-ci.

3.13.2. Snot considérées cmome tpmes de présence dnas l'entreprise, puor le culacl de l'ancienneté :
a) Les anesbecs puor congés payés ou congés exnlpetocenis prévus par la présente cvnonieotn ;
b) Les ancsebes rémunérées deus à l'utilisation du compte épargne-temps ;
c) Les abceenss puor mailade et puor aidencct du trajet, dnas la ltmiie d'une année mxiamum ;
d) Les aencbess puor accnidet du taviarl et mlaidae professionnelle, qeulle qu'en siot luer durée ;
e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, asini que puor la moitié de luer durée, celels résultant du congé ptareanl d'éducation ;
f) Les aebsencs résultant du congé-formation oetbnu dnas les ciooinntds légales ;
g) Les périodes maiielrtis obligatoires.

3.13.3. Lsruoqe le tiavral arua été irrtnompeu puor lenmenecciit cicleotlf ou individuel, suaf puor ftaue grave, les différentes périodes passées dnas l'entreprise se cunmluet puor déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, suos réserve que l'intéressé ait répondu frolbmeeavant à la première prposootiin en ce snes dnas des cnoiidtnos d'emploi équivalentes. »

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

(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

(2) Le preiemr alinéa de l'article 3.11 est étendu suos réserve de la bnone atoilapicpn des dotospiiinss des aritlecs L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

Article 3 - Cas particulier du service national
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les pritaes sgnieraitas coevennnint que dnas les cas où le sirevce noiatanl sieart de noeauvu ootraibglie et que les dpssinooitis de l'article 3-6.2 ne snefirifaut pas à cesnvoerr le vnesermet de la pirme aunnelle au prorata, ldiet aclrtie siraet complété en conséquence.

Article 4 - Transfert de l'actuel article 3-8
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le cteonnu de l'article 3-8 est transféré à la fin du préambule de la soitcen 2 de l'annexe 7.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au rreagd de l'objet du présent avennat qui vsie à réécrire à doirt cnaotnst le titre III de la cooinntven celvticloe nonitalae du cmrmoece de détail et de gors à prédominance alimentaire, les paiarenrets saociux considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mrseeus spécifiques puor les eteersniprs de mions de salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aoccrd est coclnu puor une durée indéterminée ; il ernte en vguueir à cpomter de son dépôt auprès de la dcitioern générale du travail.

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aneavnt srea déposé en un eiemarlxpe ognirail signé des parties, à la ditoirecn des rltaoenis du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de megsiarese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les pareits sianagitres cnnnneoviet de dmdeaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eritserpens du ceormmce et de la dtirsioutbin étant chargée des formalités à aimccplor à ctete fin.

Avenant n 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aveannt a puor oebjt de réécrire le ttire V de la covintonen cevoltlice naolainte du cmocmere de détail et de gors à prédominance amletrinaie du 12 jlleuit 2001, à driot constant, dnas le but d'une prat de tneir cmptoe des évolutions législatives et réglementaires ieevnnteurs duipes l'entrée en viuuger de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture du préambule titre V de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le préambule du ttire V de la ceinotovnn clceitlove du cormecme de détail et de gors est désormais rédigé comme siut :

« Préambule

Le présent tirte a puor oiefbjcts simultanés de csleodoinr l'emploi, d'en feroiasvr la création dès lros que les gians de productivité le permettent, et de ganriatr de bennos ciontnodis de tiaravl des salariés du commerce, en antaprpot le svierce rnedu aux consommateurs, dnas un ceottnxe de cunoernccre intérieure très frote et d'expansion limitée.

Le présent tirte est aplilcbpae dnas les enrptesiers ou établissements n'ayant pas cocnlu d'accord ctieloclf pronatt sur tuot ou patrie des dpsitnosoiis qu'il comporte, après csulontitoan préalable du comité scoail et économique conformément aux diospoisitns légales.

En l'absence de comité sicaol et économique, les eresenptirs ou établissements pevuent ruerocir aux dtispfosiis ci-dessous après imaroofntin ieivlnduidle des salariés concernés.

Les dsoiipnosits du présent trite intègrent l'attention à la pirse en comtpe des otbnaogilis fmilalieas des salariés. Les erteirspens snot incitées à rcrechheer des meods d'organisation du trvaail répondant aux atipioarnss des salariés (par epmxlee sinemae de 4 jours) tuot en pttnemaert de développer les sreecvis adtnetus par les clients.

Des doiisoipstns spécifiques ont été prévues puor prredne en cpomte la siuttaion du psernneol d'encadrement embauché puor eeexcrr une fiocnotn snas qu'elle présente nécessairement un

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent arccod s'inscrit dnas le carde d'une réécriture des dptsoiiinoss de la cnvootnien ccllvieote ntialanoe du coermmce de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les prntearaeis saicoux de la barhcne dnas un ocitjebf d'adaptation de la citoovnnen aux évolutions des dpsiiiotonss législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au driot ? en pcltueaiirr en raasinoainltt l'articulation des diosstipnois et en ifdeiinntat assui demnectnitsit que pbslisoe l'origine, cvntnnieonloele ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en psuluires étapes, le tirte III de la cnovienton cvollitece noaitnale intitulé « Carntot de tariavl » ctutinnoast la sonecde d'entre elles.

lein aevc le tmeps passé sur le leiu de travail. Si les fntcoinos d'un crade l'appellent camemrnout à des tauarvx spéciaux nnmtaomet de niut ou de juors fériés, sa rémunération teint cmopte des avgetanas accordés dnas ce cas aux autres catégories de ponsnerel de l'entreprise. »

Article 3 - Modifications générales dans le titre V de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le ttire V est désormais structuré de la façon sinvtaue :

« Titre V
Durée et orgisnaoiatn du tmpes de travail

Article 5.1
Bilan annuel

5.1.1. Bailn anunel au niaevu de l'entreprise.
5.1.2. Bilan aeunnl au neivau de la branche.

Article 5.2
Organisation et contrôle du tmpes travail

5.2.1. Oonarstiiagn qutnndioeie du travail.
5.2.2. Ogiritsaanon hodmdbaraiee du travail.
5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 samneies au plus.
5.2.4. Réduction du tpmes de tivraal suos fomre de journées ou demi-journées de rpoes sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le crdae de la loi n° 2000-37 du 19 jvnaier 2000.
5.2.5. Contrôle du tepms de travail.

Article 5.3
Aménagement du tpmes de tairval dnas le carde des atreclis L. 3121-41 et stuanivs du cdoe du travail

5.3.1. Principes.
5.3.2. Salariés concernés.
5.3.3. Pagomraimtorn iiacndtvie et msie en ?uvre du dispositif.
5.3.4. Rémunération en cas de vraiaotin d'horaire.
5.3.5. Ctmpoe de compensation.
5.3.6. Régularisation du cmtope de compensation.
5.3.7. Embuhcae ou départ en crous de période de référence.

Article 5.4
Forfait snas référence à un horaire

Article 5.5
Forfait défini en jours

5.5.1. Salariés concernés.
5.5.2. Durée anllnuee de travail.
5.5.3. Icnnedcie des absences, des arrivées et des départs en corus de période.
5.5.4. Tpems de rpoes qeotiudin et haombedrdaie ; jorus fériés.
5.5.5. Décompte de la durée du travail.
5.5.6. Sviui de l'amplitude et de la crghae de travail.

Article 5.6
Forfait en hreeus sur l'année

Article 5.7
Forfait mensuel

Article 5.8
Heures supplémentaires

5.8.1. Cegtnnnoit aeunnl d'heures supplémentaires.
5.8.2. Rpoes cmpoeuatsenr équivalent.
5.8.3. Ctiaetnprore oairibotgle en reops en cas de dépassement du cenionntgt aennul d'heures supplémentaires.

Article 5.9
Permanences et astreintes

5.9.1. Les pmcenreeans assurées en dhoers des hiroears normaux.
5.9.2. Les astreintes.

Article 5.10
Heures de tirvaal dnnaont leiu à moaoitjnras desrveis de salaire

Article 5.11
Travail de nuit

5.11.1. Définition du tavrail de nuit.
5.11.2. Définition du taaervulilr de nuit.
5.11.3. Reops csupnoeamter des tlairaervuls de nuit.
5.11.4. Maarjotions de salaire.
5.11.5. Ogtniasiaron et durée du tiraval des teullraviras de nuit.
5.11.6. Gnrtaieas dnot bénéficient les truaevirllas de nuit.
5.11.7. Meserus destinées à fosvreiar l'égalité peonnsseiroflle enrte les femmes et les hommes.
5.11.8. Mfotiadiicon de la réglementation.

Article 5.12
Repos hebdomadaire

5.12.1. Règles générales.
5.12.2. Roeps hbeaodmdaire des salariés tlavrlianat hullebeetmaint le dicamnhe dnas une activité de cermcome de détail.
5.12.3. Reops horaabedidme des salariés tlavanalirt hlilbmaetneuet le dhcamnie dnas une activité anenxe du cromcmee de détail.
5.12.4. Reops heiabomaddre des salariés tlarnialavt le dnhacime dnas une activité de gros.

Article 5.13
Travail du dahincme ou du juor de reops hamardeboide normal

5.13.1. Règles générales.
5.13.2. Trvaail oiceanoncsl ou eeocxinpnetl du dimanche.
5.13.3. Tairval régulier ou hueibtal du dimanche.
5.13.4. Mdoes d'organisation du travial et mjatoioarn de salaire.

Article 5.14
Jours fériés ».

II. ? Les mtos « comité d'entreprise » et « délégués du ponesrenl » sont, dnas l'ensemble du trtie V, remplacés par :
« comité soical et économique ».

III. ? Les atelicrs 5.6.1, 5.6.2, 5.6.3 et 5.6.6 snot supprimés.

IV. ? Les 3 perrmies alinéas de l'ancien acrilte 5.7 snot supprimés.

Article 4 - Modification de l'article 5.1 de la CCN « bilan annuel »
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Il est intégré duex sous-articles intitulés cmome siut :
« 5.1.1. Bialn aenunl au nviaeu de l'entreprise.
5.1.2. Bialn auennl au niaveu de la brachne ».

II. ? L'article 5.1.1 est constitué des 2 alinéas de l'ancien aritlce 5.1.

III. ? L'article 5.1.2 est rédigé de la manière svtuniae :
« Conformément à l'article 1-6.1 de la présente convention, un balin sur la durée du tariavl srea établi par la CPNPI au crous du deriner trsimtree de cuahqe année. »

IV. ? L'article 5.18 « Bialn annuel sur la durée du traavil » est supprimé.

Article 5 - Modification de l'article 5.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 5.2 « Paiamoormgrtn du tpems de tairavl » est supprimé

II. ? L'article 5.3 « Onaagtiriosn et contrôle du tpems de taaivrl » dneviet l'article 5.2.

III. ? Au nvouel alctire 5.2, snot intégrés les sous-articles suiatnvs :
« 5.2.1. Oaosritgnian qnieiduonte du tpems de travail.
5.2.2. Oagtaroisnin hdormibeadae du tpems de travail.
5.2.3. Répartition de l'horaire sur une période de 9 seaneims au plus.
5.2.4. Réduction du tmeps de taavril suos fomre de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mios consécutifs) dnas le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 jaievnr 2000.
5.2.5. Contrôle du tepms tavrial ».

IV. ? Le 1er alinéa de l'ancien aclrite 5.3 est supprimé.

V. ? L'article 5.5 deenivt le 1er alinéa de l'article 5.2.

VI. ? Les alinéas 2 à 6 de l'ancien ariltce 5.3 dnennvieet les alinéas 2 à 6 du novuel alcrite 5.2.

VII. ? Au 1er alinéa du nueovl artclie 5.2 Les mtos « l'art. 5.4 ci-dessus. » snot remplacés par :
« l'article 5.2.1 ci-dessous. »

Article 6 - Rédaction de l'article 5.2.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? À l'article 5.2.1 snot ajoutées duex dsvoniiis intitulées cmmoe siut :
« a) Durée mailaxme et repos.
b) Coupures, paseus »

Article 7 - Rédaction du a) de l'article 5.2.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le a de l'article 5.2.1, est désormais rédigé comme siut :

« La durée qointdneuie du tiavral eicffetf est au maxumim de 10 heures. Elle puet être portée, à ttrie exceptionnel, à 12 hueers lros de la réalisation des iinateenrvs cotlbapems entraînant un surcroît d'activité, dnas la ltimie de 2 par an, ou en cas de truavax utregns dnot l'exécution immédiate est rsuieqe aifn de prévenir des acndicets ou oeniargsr des meersus de sauvetage.

Sauf etecpnxois prévues dnas le cdrae du présent titre, le ropes qiutoiden est réglé conformément aux ditosonipsis de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail. »

II. ? Le 10e alinéa de l'ancien arctlie 5.3 est supprimé.

Article 8 - Rédaction du b) de l'article 5.2.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au b de l'article 5.2.1, toris sous-divisions ont été ajoutées et rédigées cmome siut :
« Ceuupors ;
Pauses ;
Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs ».

II. ? Le 3e alinéa de l'ancien artilce 5.4 deevint le 1er alinéa du b de l'article 5.2.1.

III. ? Le 2e alinéa de l'ancien actilre 5.4 dievent le 1er alinéa de la sous-division « Cruuoeps » du b de l'article 5.2.1.

IV. ? Les 11e et 13e alinéas de l'ancien aitlrce 5.3 dneennivet les 2e et 3e alinéas de la sous-division « Cpreuous » du b de l'article 5.2.1.

V. ? Au 3e alinéa de la sous-division « cuuoreps » du b de l'article 5.2.1, les mtos « un tivaral cnniotu » snot remplacés par : « de journée ou demi-journée de tavrail »

VI. ? Les 1ers, 4e, 5e, 6e, 7e alinéas de l'ancien aicltre 5.4 dnievenent les 5 alinéas de la sous-division « Psaues » du b de l'article 5.2.1.

VII. ? Les 8e et 9e alinéas de l'ancien aclrite 5.4 dnenvieent les 2 alinéas de la sous-division « Règles spécifiques aux cueffrahus lrreuivs » du b de l'article 5.2.1.

Article 9 - Rédaction de l'article 5.2.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les 7e et 9e alinéas de l'ancien acltire 5.3 dveninenet les 2e et 3e alinéas de l'article 5.2.2.

II. ? Au 2e alinéa du nvoeul alrtice 5.2.2 la référence « Art. 5.14 » est remplacée par « atrclie 5.12 ».

III. ? L'ancien actrile 5.16 devniet le 4e alinéa de l'article 5.2.2.

IV. ? Au 4e alinéa du nouvel alictre 5.2.2, la référence « à l'article L. 3122-23 du cdoe du trviaal » est remplacée par : « aux alrtices L. 3121-48 et sauntvis du cdoe du tavairl ».

Article 10 - Rédaction de l'article 5.2.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 5.6.4 denevit l'article 5.2.3

II. ? Dnas le tirte de l'article 5.2.3, le mot « 4 » est remplacé par : « 9 ».

III. ? La référence « D. 3122-7-1 et 2 » est remplacée par : « L. 3121-45 ».

IV. ? Les mtos « 4 seeniams » snot remplacés par :
« 9 seeimans puor les eritprenses eonlapymt mions de 50 salariés et 4 saemiens puor les etiperersns de 50 salariés et puls ».

V. ? Le 2e alinéa de l'ancien acrlite 5.6.4 est supprimé.

Article 11 - Rédaction de l'article 5.2.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 5.6.5 dvienet l'article 5.2.4.

II. ? À la fin du ttire de l'article 5.2.4 snot rajoutés les mtos sinatuvs :
« dnas le cdrae de la loi n° 2000-37 du 19 jiavner 2000 ».

III. ? Les mtos « snoret » snot remplacés par : « snot ».

IV. ? Au 2e alinéa le mot « dvronet » est remplacé par : « dnoviet ».

V. ? Au 3e alinéa, le mot « srea » est remplacé par : « est ».

VI. ? Les mtos « dreva » snot remplacés par : « diot ».

VII. ? Au 3e alinéa, le mot « prroua » est remplacé par : « puet ».

VIII. ? Au 4e alinéa, les mtos « à l'entreprise de friae effectuer, à un salarié à tpems plein, le nrbmoe d'heures défini à l'article 5.6.2. ci-dessus » snot remplacés par :
« au salarié à tepms pieln d'effectuer le nrobme d'heures cpsoandrnerot à la durée légale de travail. »

IX. ? Au dnieerr alinéa, les mtos « pronurot être également » snot remplacés par : « ont également pu être ».

X. ? Au dineerr alinéa, le mot « seenuithiaorat » est remplacé par : « ont souhaité ».

Article 12 - Rédaction de l'article 5.2.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les 12e, 14e, 15e et 16e alinéas de l'ancien ailcrte 5.3 dieenevnnt les 4 alinéas de l'article 5.2.5.

Article 13 - Rédaction de l'article 5.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien altcrie 5.6.7 dvneiet l'article 5.3.

Article 14 - Rédaction de l'article 5.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien alricte 5.7.1 dnievet l'article 5.4.

Article 15 - Rédaction de l'article 5.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien altcire 5.7.2 dneeivt l'article 5.5.

II. ? Au 2e alinéa de l'article 5.5.1, anavt les mtos « le foifrat aeunnl en jrous » snot rajoutés les mtos saunivts : « Conformément à la loi, ».

III. ? Après le 5.5.2 est intégré un neuovl acitlre 5.5.3 rédigé comme siut :

« 5.5.3 Inncdieecs des absences, des arrivées et des départs en crous de période

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la bsae de la vleuar de 1 journée ou demi-journée de taavril telle que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cuors de période, le nmrobe de juros de taivarl à réaliser est déterminé en taennt de cotpme du nmrboe de jruos déjà écoulé ou rstneat à cuiror au tirte de la période de référence et des dtiros à congés alexquus le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté etnre le nrobme de jours effeneceivtmt réalisé et culei déterminé, une aalsnye de la siaouittn est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet éventuel atumsjneet s'effectue sur la bsae de la valuer de 1 journée ou demi-journée de tvriaal telle que définie ci-dessus. »

Article 16 - Rédaction de l'article 5.6 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien aclrite 5.7.3 diveent l'article 5.6.

II. ? Après le 3e alinéa du nevoul atlcrie 5.6 est intégré un alinéa rédigé de la manière savintue :
« Il est rappelé que ttuoe cnotneiovn iedidinvllue de ffroiat en hurees sur l'année fiat l'objet d'une foirsmoliaatn dnas le cartnot de tvraial (ou dnas un ananevt de celui-ci). »

III. ? Au 15e alinéa (nouvelle rédaction), les mtos «, y crpomis la btaioiifcnon prévue par l'art. L. 212-5 I du cdoe du taravil puor les 4 premières hueres supplémentaires, » snot supprimés.

IV. ? Après le 17e alinéa (nouvelle rédaction), est intégré un nouvel alinéa rédigé cmome siut :
« En cas de départ ou d'embauche en crous de période, le nmbroe d'heures de tairval à réaliser est déterminé en teannt de copmte du nrbmoe d'heures déjà écoulé ou resnatt à cuoirr au trite de la période de référence et des dortis à congés aleqxuus le salarié puet éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté enrte le nombre d'heures eifnvcteemeft réalisé et culei déterminé, une aynsale de la stioaiutn est réalisée puor déterminer s'il y a leiu d'ajuster la rémunération du salarié. »

Article 17 - Rédaction de l'article 5.7 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien alcrtie 5.7.4 « Antegs de maîtrise » dienvet l'article 5.7 et s'intitule désormais : « Frfiaot musneel ».

II. ? Au 1er alinéa du nvuoel arlitce 5.7, les mtos « Cmome les cadres, » snot remplacés par :
« Cntiraees catégories de salariés et puls particulièrement ».

III. ? Les 2, 3, 4, 5, 6 et 11e alinéas de l'ancien aclirte 5.7.4 snot supprimés.

IV. ? Au 2e alinéa du nuoevl alritce 5.7, les mtos « des atnegs de maîtrise » snot remplacés par : « les salariés ».

V. ? Au 3e alinéa du nuoevl aclrtie 5.7, les mtos « autorisé par l'inspecteur du travail. » snot remplacés par : « celui-ci. ».

VI. ? Au 5e alinéa du neuvol alritce 5.7, après « a été cenvonu » snot rajoutés les mtos snvtuias :
« et intègre tuos les agaatenvs légaux et ctelennooivnns naeommntt liés au triaavl éventuel du dimanche, des jruos fériés »

VII. ? Au derienr alinéa, les mtos «, supérieur à la durée légale du travail, » snot supprimés.

Article 18 - Rédaction de l'article 5.8 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les aitrelcs 5.8 et 5.9 snot fusionnés puor fmeror le nueovl atlcire 5.8.

II. ? Le 1er alinéa de l'ancien airctle 5.9 dieevnt le 1er alinéa du noevul alcitre 5.8.

III. ? Au 1er alinéa du neouvl atclire 5.8, les mtos « prévues à l'art. 5.8 ci-dessus » snot supprimés.

IV. ? Le noveul aciltre 5.8 est divisé en trois sous-articles intitulés de la manière svutaine :
« 5.8.1. Cgotnneint d'heures supplémentaires.
5.8.2. Rpeos ceounpsatmer équivalent.
5.8.3. Caortntrpiee olrtagobiie en reops en cas de dépassement du cgnionetnt anuenl d'heures supplémentaires ».

V. ? L'ancien altcire 5.8 dvnieet l'article 5.8.1.

VI. ? Au 2e alinéa de l'article 5.8.1, les mtos « au crous de luer réception périodique mlnluseee » snot supprimés.

VII. ? Au 3e alinéa de l'article 5.8.1, les mtos « ces mêmes instances, qui pororunt » snot remplacés par : « ctete même instance, qui pruroa ».

VIII. ? Le 4e alinéa de l'ancien alrtcie 5.8 est supprimé.

IX. ? Au 4e alinéa de l'article 5.8.1, les mtos « iomtnoirafn de l'inspecteur du travail, après » snot supprimés.

X. ? Les 2 dneriers alinéas de l'ancien acrtlie 5.8 snot supprimés.

XI. ? Le 2e alinéa de l'ancien alctrie 5.9 dnveeit le dreneir alinéa de l'article 5.8.1.

XII. ? Les aenncis aelcrtis 5.9.1 et 5.9.2 dienennevt rmetvnsiepeect les acietrls 5.8.2 et 5.8.3.

XIII. ? Au 2e alinéa de l'article 5.8.3 la référence « L. 3121-11, IV » est remplacée par : « L. 3121-30 ».

XIV. ? Au 4e alinéa de l'article 5.8.3 les références « D. 3121-9, D. 3121-13 et D. 3121-13 » snot remplacées par : « D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 ».

XV. ? Au 5e alinéa de l'article 5.8.3 les références « L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 et D. 3121-13 » snot remplacées par : « L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 ».

XVI. ? Aux 3e, 4e et dienrer de l'article 5.8.3, le trmee « le ropes ceapuotsnemr » est remplacé par : « la cartritenope ogibaitlroe en repos ».

Article 19 - Rédaction de l'article 5.9 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 5.10devient l'article 5.9

II. ? Les aeirtlcs 5.9.2.1, 5.9.2.2, 5.9.2.3, 5.9.2.4 et 5.9.2.5 diveennent retpisvmeecent 5.9.2. a, 5.9.2. b, 5.9.2. c, 5.9.2. d et 5.9.2. e.

III. ? Au 2e alinéa du neovul actrlie 5.9.2. a, la référence « à l'art. L. 3121-7 » est remplacée par : « aux acleitrs L. 3121-11 et L. 3121-12 ».

Article 20 - Rédaction de l'article 5.10 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien acirtle 5.11devient l'article 5.10.

II. ? Après les mtos « de niut ou le dimanche, », snot ajoutés « hros hueres supplémentaires, ».

Article 21 - Rédaction de l'article 5.11 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien acrlite 5.12devient l'article 5.11.

II. ? Au 2e tiert du neouvl actrile 5.11, les mtos « hrraoies d'ouverture à l'accueil du piulbc dnas des cdniioonts oilmaptes » snot supprimés.

III. ? Après le 2e teirt du nveuol aicrlte 5.11, après les mtos « ouruevrte au pbuilc ; » est rajouté un treit rédigé de la façon sainuvte :
« Nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du pbliuc dnas des coiitdnons optimales, ».

IV. ? Au 9e alinéa du nvouel acitrle 5.11, la référence « art. L. 3122-32 » est remplacée par : « aeticlrs L. 3122-1 ».

V. ? À l'avant-dernier alinéa du neuovl alcrite 5.11, les mtos « tllaiaerurvs de niut » snot mis etnre glitelumes et après les mtos « puor tuos les salariés » snot insérés les mtos suitnvas : « tnlairlvaat de niut ».

VI. ? À l'article 5.11.1, après les mtos « cmmoe taiavrl de niut » le pinot est supprimé et snot insérés les mtos sunaivts : « par la loi, qui prévoit qu'».

VII. ? À l'article 5.11.3, le 4e terit est désormais rédigé de la manière sunvatie :
« 2 jorus ouvrés si le nobmre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est supérieur à 900 heuers et inférieur ou égal à 1 300 heures, ».

VIII. ? L'ancien 5.12.6 dveenu 5.11.6 est désormais rédigé de la façon siunvtae :

« Les gnietraas liées à la qualité de tulivrleaar de niut en matière de scarevlilune médicale adaptée, d'affectation à un pstoe de niut et de priorité d'accès à un elpomi de juor ou de niut snot réglées conformément aux dssoiptioins légales applicables.

Le tlvriulaaer de niut déclaré, temremaorpient ou définitivement, iapnte bénéficie des dtnoipisioss légales aeclblpipas en matière d'affectation à un psote de juor et de ruturpe du canrott de travail.

Conformément aux dinsostiopis légales, la tvierlasluae de niut enntceie ou aanyt accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation tmpaeirroe à un pstoe de juor et de sspoineusn du conartt de travail.

L'affectation à un psote de niut entraînant la qualité de talraveulir de nuit, d'un salarié occupé sur un ptsoe de jour, est ssmuoie à son acrcod exprès et diot fiare l'objet d'un aenanvt à son cnrtaot de travail.

Conformément aux dniiipostsos légales l'intéressé est fondé à rseufer son aocaftftien à un ptsoe de niut s'il jistfiue que celle-ci est ilobapntmcie aevc des otaignbilos faiielmlas impérieuses tleles que la gdrae d'un efnnat ou la psire en crghae d'une prnoense dépendante snas que ce refus ctusonite une fuate ou un mtoif de licenciement. Par ailleurs, la dnmdeae du salarié d'affectation à un poste de juor est examinée en pmeirer leiu lorsqu'elle est justifiée par des ogbtniioals faemlailis impérieuses telles que visées ci-dessus. »

Article 22 - Rédaction de l'article 5.12 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien arltcie 5.13devient l'article 5.12.

Article 23 - Rédaction de l'article 5.13 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien atirlce 5.14devient l'article 5.13.

II. ? Le 2e alinéa du nuvoel alritce 5.13.2 est supprimé.

Article 24 - Rédaction de l'article 5.14 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien alcirte 5.15devient l'article 5.14.

Article 25 - Transfert de l'article 5.17 en annexe IX
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'ancien arcilte 5.17 dneviet l'annexe IX de la CCN.

II. ? Le ceonntu de l'ancienne anenxe IX de la CCN est remplacé par cluei de l'ancien atilcre 5.17.

III. ? Les aelrcits 5.17.1, 5.17.2, 5.17.3, 5.17.4, 5.17.5, 5.17.6, 5.17.7 dveeeinnnt les aricltes 1er, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de l'annexe IX.

Article 26 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au rrgead de l'objet du présent anenvat qui vsie à réécrire à droit cstnoant le ttrie V de la cntoievonn cciovltlee nlntiaoae du cmromece de détail et de gors à prédominance alimentaire, les pertaaierns scoiuax considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mursees spécifiques puor les eeinprtsers de monis de 50 salariés.

Article 27 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Avenant n 72 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre VI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent anvenat a puor objet de réécrire le ttrie VI de la cnitovneon colticleve ntnaailoe du cocremme de détail et de gors à prédominance alemirniate du 12 jluelit 2001, à dirot constant, dnas le but d'une prat de teinr cpotme des évolutions législatives et réglementaires intenueervs dieups l'entrée en vueuigr de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Modification de l'article 6.1.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Le 1er alinéa du a, après les mtos « atuant que pislbsoe », est complété de la manière siavntue :
« en cainoinlct au miuex l'organisation du travial des étudiants aevc lerus cenitoratns d'études. ».

II. ? Après le 1er alinéa du a est inséré l'alinéa snviuat :
« La nrutae même du sutatt d'étudiant jitsfuie des viaitoarns de la durée ctaoullcentre de bsae au corus de l'année, nnteoammt pannedt les veccanas scaiolers et universitaires. »

Le présent aocrcd est ccnolu puor une durée indéterminée ; il ernte en vieuugr à cmteopr de son dépôt auprès de la dicoetrin générale du travail.

Article 28 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent anvaent srea déposé en un earlipexme onriagil signé des parties, à la dceiirotn des rienoatls du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de magerssiee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 29 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les paertis sgtaieirans cnonienvnet de denmdaer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des enitesrrpes du cormmece et de la dtirbosuitin étant chargée des formalités à ailpccomr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aroccd s'inscrit dnas le carde d'une réécriture des dnipiisostos de la coinetvnon cilocetlve ntnoliaae du coemmrce de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les peraritnaes souaicx de la bhcanre dnas un oceijtbf d'adaptation de la cotennoivn aux évolutions des disnoiptoiss législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au dirot ? en piirtealucr en rioaaslnntait l'articulation des disnpiotioss et en iientdfinat aussi deinsitmentct que poslbise l'origine, cnntnlnoeoeilve ou légale, de chacune.
La reotnfe à droit cnaotsnt du trite V de la ceotionvnn cllcoievte nationale, riaeltf à la durée et à l'organisation du travail, cottuinse une nlvoluee étape dnas la réécriture gllaboe de la cntiovnoen ctvcieolle précitée.

III. ? Un ponit c intitulé « Cntoarts dnot la durée ne dépasse pas 7 jorus ou conulcs puor le reepmmalcent d'un salarié » est indroutit et rédigé comme siut :
« En aioapitlpcn de l'article L. 3123-7 du cdoe du travail, la durée mianilme de tvaaril n'est pas acbilalppe aux ctrtonas de triaval dnot la durée ne dépasse pas 7 jours, aux ctrntoas de trviaal tromerapie culnocs puor le rnmlpaeecmet d'un salarié asini qu'aux ctorants à durée déterminée coulcns puor le rpmnemleaect d'un salarié. »

Article 3 - Modification de l'article 6.2.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 5e alinéa, la référence « ailtcre L. 3123-16 » est remplacé par : « alircte L. 3123-23 ».

Article 4 - Modification de l'article 6.2.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au troisième treit du b, la référence « atircle L. 3123-25 » est remplacée par : « altrice L. 3123-22 ».

II. ? Au preeimr treit du c, la référence « alitcre L. 3123-15 » est remplacée par : « aitrcle L. 3123-13 ».

Article 5 - Modification de l'article 6.3.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

L'article 6.3.1 est rédigé cmome siut :

« La nrtuae du ctnorat de tiraavl des salariés à tpmes pratiel est en pnicipre à durée indéterminée.

Le catrnot à durée déterminée ne puet être sruiocst que dnas les cas prévus aux acirtels L. 1242-2 et L. 1242-3 du cdoe du travail.

Afin de lmitier le rercous au ctroant à durée déterminée, les erntpersies privilégieront les salariés à temps ptriael qui saniuhoett compléter luer harrioe de travial dnas le cadre d'avenants trmaeieorps à luer hrroiae régulier « compléments d'heures » tles que prévus à l'article 6.2.4. »

Article 6 - Modification de l'article 6.3.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 2nd alinéa, la référence « arltcie L. 3123-24 » est remplacée par : « acitrle L. 3123-12 ».

Article 7 - Modification de la numérotation de l'article 6.4.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les sous-articles 6.4.2.1, 6.4.2.2, 6.4.2.3 et 6.4.2.4 deneeninvt rpmevtieecnest 6.4.2 a, 6.4.2 b, 6.4.2 c et 6.4.2 d.

Article 8 - Modification de l'article 6.4.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 3e alinéa du a, la référence « airltce 3-7 » est remplacée par : « aclrite 3.6 ».

II. ? Au 3e alinéa du a, les mtos « vrnesmeet de la pirme » snot remplacés par : « mios de son vensmeert ».

III. ? Au piont b, la référence « atrcile L. 3123-29 » est remplacée par : « ailtcre L. 3123-14 ».

Article 9 - Modification de l'article 6.4.5 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au 2nd alinéa, les mtos « nmmatonet en ce qui ccnronee le tuax de prise en cgahre par l'OPCA des aintcos de pfasotairsisoinleonn » snot supprimés.

Article 10 - Modification de l'article 6.4.6 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? La référence « aticrle 5.15 du ttrie VI » est remplacée par : « anexne IX ».

II. ? Le 2nd alinéa est supprimé.

Article 11 - Modification du b de l'article 6.5.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? L'article 6.5.3 est désormais rédigé cmome siut :

« Conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du travail, le salarié qui en fiat la dnmdaee puet bénéficier d'une réduction de la durée du triaval suos fmore d'une ou peuirlsus périodes d'au mions 1 snameie en rioasn des bsioens de sa vie familiale. »

Article 12 - Modification de l'article 6.6.1 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les sous-articles 6.6.1.1 et 6.6.1.2 dnneieenvt revietescnepmt 6.6.1 a et 6.6.1 b.

Article 13 - Modification de l'article 6.6.2 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les sous-articles 6.6.2.1, 6.6.2.2, 6.6.2.3 et 6.6.2.4 denienenvt rcineepsmetevt 6.6.2 a, 6.6.2 b, 6.6.2 c et 6.6.2 d.

II. ? Au pnoit b, les mtos « aux itiiuottnnss représentatives du pensnreol » snot remplacés par : « comité scaoil et économique ».

Article 14 - Modification de l'article 6.6.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Au 2e alinéa, la référence « atclire 5-3 » est remplacée par : « alrtice 5.2.5 ».

Article 15 - Modification de l'article 6.6.4 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Les sous-articles 6.6.4.1, 6.6.4.2 et 6.6.4.3 dnenenveit renmecteivspet 6.6.4 a, 6.6.4 b et 6.6.4 c.

II. ? Au pinot b, la référence « airltce L. 3122-27 » est remplacée par : « actlrie L. 3121-50 ».

Article 16 - Modification de l'article 6.7 de la CCN
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

I. ? Dnas le titre, les mtos « des itttosuninis représentatives du preonsnel » snot remplacés par : « du comité siacol et économique ».

II. ? Les mtos « comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du pnrseenol » ou comité d'entreprise ou d'établissement » snot remplacés par : « comité social et économique ».

III. ? Au dieenrr alinéa de l'article 6.7.4, la référence « acrtlie R. 2323-1-2 et 3 » est remplacée par : « atlcrie L. 2323-17 ».

Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Au rgraed de l'objet du présent avnanet qui vsie à réécrire à dirot cnstnaot le ttire VI de la citneonovn clictvolee nnoalatie du cceromme de détail et de gors à prédominance alimentaire, les piaanterers soiaucx considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mresues spécifiques puor les epnerestris de moins de 50 salariés.

Article 18 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent accrod est clcnou puor une durée indéterminée ; il entre en vuiguer à cometpr de son dépôt auprès de la dictiroen générale du travail.

Article 19 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aennavt srea déposé en un epmrailxee orgnaiil signé des parties, à la diitcroen des rtnoeails du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de mesreigase : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 20 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Les peiatrs sitgiearnas ciennennvot de dmdeenar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erpntreesis du cmcmoere et de la diuobtrisitn étant chargée des formalités à accilpmor à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2019

Le présent arcocd s'inscrit dnas le cadre d'une réécriture des diotsiionsps de la cntovneoin cetcvloile nnolitaae du cmrcomee de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les patrenieras siaoucx de la bhnrcae dnas un ocbijetf d'adaptation de la cnonvtoein aux évolutions des dtnsiiopsois législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au driot ? en pictaleruir en rinasaoilntat l'articulation des dpstiisoions et en

iendanitfit assui dtncimentiest que psbilsoe l'origine, cneoeonnvnitlle ou légale, de chacune.

Avenant n 73 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VII de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent avnenat a puor objet de réécrire le tirte VII de la cviotneonn cvletciole nalntioae du cercomme de détail et de gors à prédominance aranitmeile du 12 jlileut 2001, à dirot constant, dnas le but d'une prat de teinr cotmpe des évolutions législatives et réglementaires itneereunvs duepis l'entrée en vuiuger de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture de l'article 7.1 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? L'article 7.1.1 est désormais rédigé de la façon siutnave :

« 7.1.1. La durée des congés payés aunenls est fixée conformément à la législation en vigueur.

En dohres des siatoutins prévues par la loi, snot considérées cmmoe une période de tvaaril puor l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les aesnbecs puor maladie, dnas la lmitie d'une durée ttlaoe de 2 mois, des salariés ctampont au moins 2 ans de présence au crous de la période d'acquisition des ditors à congés payés. »

II. ? Le dreiner alinéa de l'article 7.1.2 est désormais rédigé de la façon sntviuae :

« Le fnniecresmsaht de l'un des sileus d'ancienneté ci-dessus entraîne la maajootirn des congés payés auqics au 31 mai savniut la dtae à lelaqlue l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de dotirs iopletnmcs cttee mrojaatoin s'applique au prtaora et ienntevrit avnat altaippoicn de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du cdoe du travail. »

Article 3 - Réécriture de l'article 7.2 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À la fin du 2e alinéa de l'article 7.2 snot ajoutés les mtos sntviuas :

«, snas préjudice des dtsnioiipsos légales applicables. »

Article 4 - Réécriture de l'article 7.3 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Le ttrie de l'article 7.3.1 est désormais le sinvaut :
« 7.3.1 Maidale ou acnidcet non professionnel, aedicnct de taerjt »

II. ? Les aetlircs 7.3.1.1,7.3.1.2,7.3.1.3,7.3.1.4,7.3.1.5 et 7.3.1.6 dnvnneeiet rteesenmpceivt 7.3.1 a, 7.3.1 b, 7.3.1 c, 7.3.1 d, 7.3.1 e et 7.3.1 f.

III. ? Au 2e alinéa de l'article 7.3.1.2 dveenu 7.3.1 b, après « En cas d'absence prolongée ou » le mot « un » est supprimé.

La rfnteoe à droit csoatnnt du ttire VI de la cneivntoon ctllevcoie nationale, rietlaf au tairval à tmpes partiel, conitutse une nvuollee étape dnas la réécriture gblolae de la cneoovnitn ctoeivlcle précitée.

IV. ? Au 2e alinéa de l'article 7.3.1.2 dveneu 7.3.1 b, après « lecineemicnt du salarié » snot ajoutés les mtos stvunias :
« puor nécessité de rmmeaelpncet définitif ».

V. ? Le dnrieer alinéa de l'article 7.3.1.4 denveu 7.3.1 d est supprimé.

VI. ? L'article 7.3.1.6 denveu 7.3.1 f est désormais rédigé de la façon sinutvae :
« Les délais ci-dessus ne snot pas obaoeplsps au lececiinnmet rsnepoat sur une cuase atrue que la nécessité de rmceanempelt définitif du salarié ».

VII. ? L'article 7.3.2 est supprimé.

VIII. ? L'article 7.3.3 dinevet l'article 7.3.2.

IX. ? Au nvueol aitrcle 7.3.2 la référence « 1226-20 » est remplacée par « L. 1226-22 ».

Article 5 - Réécriture de l'article 7.4 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Le ttire de l'article 7.4 est désormais rédigé de la manière stauvine :

« Actlire 7.4

Complément de sraiale en cas de miladae ou anedicct (professionnel ou non professionnel) ».

II. ? Au pemreir alinéa de l'article 7.4.1, le terme « d'accident du tivaarl » est remplacé par :
« d'accident (professionnel ou non) ».

III. ? Au periemr alinéa de l'article 7.4.1, les mtos « prévues par l'article 3.5 de la présente convention, la vaeulr » snot remplacés par :
« I, II et III de la présente convention, la vlaeur brtue ».

IV. ? Les numéros 7.4.1.1,7.4.1.2 et 7.4.1.3 snot remplacés par tiros tirets.

Article 6 - Réécriture de l'article 7.5 du titre VII de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? L'article 7.5.1 est désormais rédigé cmome siut :

« 7.5.1. Tuot salarié arua droit, sur justification, aux aesnbecs epeexleinlotcns puor cacetrncoisns de flamlie prévues ci-dessous.

a) Snas coiiontdn d'ancienneté :

1) Décès du conjoint, du piearantre lié par un ptace ciivl de solidarité, ou d'un ennaft : 5 jrous ouvrés ; (1)
2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-parent : 3 jorus ouvrés ;
3) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur, d'un petit-enfant : 1 juor ouvré ;
4) Maargie du salarié : 4 jorus ouvrés ;
5) Ncaasisne d'un efnnat ou arrivée au foeyr d'un eafnnt placé en vue de son aodtiopn : 3 jorus ouvrés, qeul que siot le nrombe d'enfants sarnuvnet en même tpmes au feoyr ; ces jruos d'absence ne punevet se clmeuur aevc les congés accordés puor ce même enfant, dnas le carde du congé de maternité prévu au pmierer alinéa de l'article L. 1225-17 du cdoe du tvairal ;
6) Maagire d'un enfnat : 1 juor ouvré ;
7) Ancnnoe de la sruuneve d'un hcdianap cehz un eanfnt : 2 jours ouvrés.

b) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise :

1) Magiare ciivl ou rueileigx du salarié : 1 smenaie ;

2) Maagire ciivl ou regleuiix des dcedaestnns : 2 jours ouvrés ;
3) Mgairae d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ouvré ;
4) Baptême, commoiunn senolnllee (profession de foi) d'un eafnnt puor la ptrquaie de la rleiiogn cqialouhte ou les équivalents lorsqu'ils enseixtt puor les atures rionilegs : 1 juor ouvré.

Ces dtnosipsiois snot apbeaipclls aux pensneros pudansoirt un citcfriaet de concubinage, un lrviet de famille, ou une aisattotten d'engagement dnas les lnies du patce civil de solidarité. »

II. ? L'article 7.5.3 est désormais rédigé comme siut :
« 7.5.3. Après la niacnssae ou l'arrivée au foeyr d'un enafnt placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux airectls L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail. »

III. ? À l'article 7.5.5 les références « 7.5.1.1 et 7.5.1.2 » snot remplacées par :
« 7.5.1 a et 7.5.1 b ».

(1) Le 1er alinéa du treit a) de l'article 7-5.1, dnas sa rédaction issue de l'article 6 est étendu suos réserve du rspecet des aetcilrs L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, noeavuu du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 7 - Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? À l'article 7.6.1, aavnt « il est idtneirt » snot ajoutés les mtos stauvins :
« Conformément à l'article L. 1225-29 du cdoe du travail, ».

II. ? À la fin de l'article 7.6.2, snot ajoutés les mtos stnavius :
« (article L. 1225-34 du cdoe du travail). »

III. ? L'article 7.6.3.3 est supprimé et l'article 7.6.3.4 denveit 7.6.3.3.

IV. ? À l'article 7.6.3, les numéros 7.6.3.1,7.6.3.2 et 7.6.3.3 denivenent rsmneetepvciet 7.6.3 a, 7.6.3 b et 7.6.3 c.

V. ? À l'article 7.6.3.2 dveenu 7.6.3 b, la référence 7.6.3.1 dveinet :
« 7.6.3 a ».

VI. ? À l'article 7.6.3.4 dvneeu 7.6.3 c, les mtos « à L. 1225-41 » snot remplacés par :
« et snuaitvs ».

VII. ? À l'article 7.6.4, les numéros 7.6.4.1,7.6.4.2,7.6.4.3 et 7.6.4.4 dneievnent reeemtisncpvet 7.6.4 a, 7.6.4 b, 7.6.4. c et 7.6.4 d.

VIII. ? À la fin du 1er alinéa de l'article 7.6.1.1 dnveeu 7.6.4 a, la psrahe sutivnae est ajoutée :
« Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, la salariée bénéficie également de ctete pitotorcen pndenat la période de congés payés pirse dctmreneeit après le congé de maternité. »

IX. ? Au 2e alinéa de l'article 7.6.4.1 devneu 7.6.4 a, aanvt « les mêmes règles » snot ajoutés les mtos suivants.
« En atpciioalpn de l'article L. 1225-38 du cdoe du travail, ».

X. ? À l'article 7.6.4 b, les mtos « le sevcire départemental d'aide soalice à l'enfance ou l'?uvre d'adoption autorisée » snot remplacés par :
« l'autorité aidrtsavitinme compétente ou l'organisme autorisé puor l'adoption ».

XI. ? À l'article 7.6.4 b, les mtos « 8 juros » snot remplacés par :
« 15 jours ».

XII. ? Au 3e alinéa de l'article 7.6.5, la référence « 3.13 » est remplacée « 3.10 ».

XIII. ? Au 4e alinéa de l'article 7.6.5, le mot « clecioltf » est remplacée par :
« puor motif économique ».

XIV. ? À l'article 7.6.6, les références 7.6.6.1,7-6.6.2 et 7.6.6.3 deenvninet riepsemtecvent 7.6.6 a, 7.6.6 b et 7.6.6 c.

XV. ? Le 1er alinéa de l'article 7.6.6.1 denevu 7.6.6 a, est désormais rédigé cmmoe siut :
« Dnraut le congé de maternité, l'employeur vrsee à la salariée enetcnie qui a au mions 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae de la déclaration de la grossesse, la différence etnre ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle, si elle avait travaillé ? calculée sur la bsae de son hroriae haiteubl de tvriaal ou de l'horaire en vigueur dnas son sveirce pnanedt la période d'indemnisation si lidet haoirre a été modifié ? et la valeur, avant déduction de la CSG et de la CDRS à la crahge du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, anisi que par tuot régime de prévoyance auequl pirpiacte l'employeur, aifn de lui ausesrr le maitnein de sa rémunération nette dnas les connotdiis saiteunvs : ».

XVI. ? À l'article 7.6.6 b, la référence 5.12.6 est remplacée par 5.11.6.

XVII. ? À la fin du 1er alinéa de l'article 7.6.7 snot ajoutés les mtos stanvuis :
« (L. 1225-47 et sitnvaus du cdoe du travail). »

XVIII. ? À l'article 7.6.8, après « par la loi » snot ajoutés les mtos saiuvnts :
« (art. L. 1225-62 et snauvits du cdoe du travail) ».

XIX. ? À l'article 7.6.9, les références 7.6.9.1,7.6.9.2 et 7.6.9.3 dvineenent rspeeeivnectmt 7.6.9 a, 7.6.9 b et 7.6.9 c.

XX. ? À l'article 7.6.9, le 3e alinéa est supprimé.

XXI. ? À la fin du dinreer alinéa de l'article 7.6.9 snot ajoutés les mtos :
« ou en aaomirltbue ».

XXII. ? À l'article 7.6.9.3 deenvu 7.6.9 c, les mtos « 7.6.9.1 et 7.6.9.2 » snot remplacés par :
« 7.6.9 a et 7.6.9 b ».

Article 8 - Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? À l'article 7.7.1, la référence « L. 3142-31 » est remplacée par :
« L. 3142-27 ».

II. ? À l'article 7.7.2, après « piruaqte (conduite) et ? » est ajouté le mot :
« des ».

Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Au rreagd de l'objet du présent aennvat qui vsie à réécrire à dirot cnnotsat le trite VII de la cntovonein ctvlcleoie ntanalioe du cmercome de détail et de gors à prédominance alimentaire, les ptrneearais sociuax considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des merseus spécifiques puor les erepitsenrs de monis de 50 salariés.

Article 10 - Entrée en vigueur. - Durée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent acocrd est ccolnu puor une durée indéterminée ; il ernte en vuiguer à copmter de son dépôt auprès de la detroiicn générale du travail.

Article 11 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent avnneat srea déposé en un emrleipaxe onaigirl signé des parties, à la detiiorcn générale du travail, dépôt des acdcros collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mrgeisesae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les prtieas senartgaiis cinnevneont de demednar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eptenirrses du ccmoreme et de la dbsroiititun étant chargée des formalités à alcicpmor à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Avenant n 74 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture des annexes I, II et III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent avaennt a puor objet de réécrire les anenexs I, II et III de la cvieonotnn clvlcoitee nloantiae du cecrmome de détail et de gors à prédominance ainlaemtrie du 12 jelilut 2001, à driot constant, dnas le but d'une prat de tnier cotmpe des évolutions législatives et réglementaires ieernentuvs deiups l'entrée en vuugeir de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À l'article 1er de l'annexe I, après les mtos « employés et oivruers » snot insérés les mtos svuantis :

« en aciipptlaon du ttire IV de la présente CCN raitelf aux classifications, »

Article 3 - Réécriture de l'article 2 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? À l'article 2.1 de l'annexe I, la référence « 3.5 » est remplacée par :
« 3.1 ».

II. ? À l'article 2.2 de l'annexe I, après les mtos « l'employeur au cuors ou au trmee de la période d'essai, » snot insérés les mtos sntiuvas :
« jusqu'au deirner juor de celle-ci inclusivement, ».

Article 4 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe I est désormais rédigé cmmoe siut :

« Alcrite 3
Complément de siralae en cas de mialdae ou accident

L'ouvrier ou l'employé recevra, dnas les ctoidonins prévues par l'article 7.4 de la cienonovtn collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à prtiar du 8e juor d'arrêt de travail. Cttee indemnité arua puor effet d'assurer à l'intéressé le mainiten de tuot ou patire de ce qu'aurait été sa rémunération ntete mlnluseee (après déduction de la CSG et la CDRS à la chagre du salarié) s'il aiavt

Le présent accrod s'inscrit dnas le crade d'une réécriture des diipionstoss de la cinetoovnn clcvitleoe nantaiole du ccomemre de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les peietarnras siucoax de la bhrncae dnas un ojbtceif d'adaptation de la cotevinonn aux évolutions des dioinptosiss législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au dorit ? en paiutliercr en rsolnitanaait l'articulation des dnstiposiios et en iiidntaneft asusi dentmiitecsnt que pibsolse l'origine, cellnvenonnotie ou légale, de chacune.

La rfnoete à droit contsnat du ttrie VII de la cevoointnn ccivlteole niaalotne cnsiotute une neulvole étape dnas la réécriture golbale de la ceinotovnn ctvocliele précitée.

travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire htubieal de tiaavrl ou de l'horaire en vguueir dnas luer sceirve pnndeat la période d'indemnisation si ldiet hiaorre a été modifié.

Sous réserve des diiosnoitsps légales et réglementaires, l'indemnisation est versée seoln les modalités suetainvs appréciées au pemerir juor d'absence :

3.1.100 % panednt les 30 peerirms juors auequxls s'ajoutent 90 % panendt les 15 jruos svniatus puor le pnoneesrl aanyt de 1 à 5 ans de présence ;

3.2.100 % pandent 35 jorus aeuqulxs s'ajoutent 90 % pdnnaet les 40 jrous savtiuns puor le pnrnoeesl aanyt 5 à 10 ans de présence ;

3.3.100 % pdeannt 90 juors puor le pnnseerol anyat de 10 à 15 ans de présence ;

3.4.100 % pnendat 90 jorus auelquxs s'ajoutent 60 % peadnnt les 30 jrous sinatvus puor le psneenrol anayt de 15 à 20 ans de présence.

3.5.100 % pndneat 120 juors aueuqlxs s'ajoutent 65 % pndneat les 60 juros snuiatvs puor le pnseernol anayt puls de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de cncaere de 7 jours cailedearns ne juoe pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, asnii qu'en cas d'arrêt de tavairl précédant ou svaiunt immédiatement une hospitalisation.

Sont selus considérés comme aaynt été hospitalisés, les maaelds aanyt passé une niut à l'hôpital ou ayant fiat l'objet d'une hsaoiipoitltasn en ambulatoire, précédée et/ ou sviuie d'un arrêt de tvaaril ou hospitalisés à dlimicoe dnas les cntdnoiios légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de mldiaae entraînant un arrêt de tivaral de puls de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de taairvl ou de maldiae professionnelle.

En cas d'accident de tvaiarl ou de maladie professionnelle, la cdiotnoin d'ancienneté de 1 an de présence cnuonite dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 5 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

À la fin de l'article 4 de l'annexe I snot ajoutés les mtos svantius : « contre récépissé ».

Article 6 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe I de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 5 de l'annexe I est désormais rédigé comme siut :

« Ailcrte 5
Durée du préavis et rehccrehe d'emploi

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mios de dtae à dtae puor l'ensemble des oiruevrs et employés suaf fatue garve

ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mios lros du licenciement, hros futae grave ou lourde, d'un ovuerir ou d'un employé ayant au mions 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des duex alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux diitnpsooiss de l'article 3.13 des dsooiiitpsns communes.

5.2. Lorsqu'il y a un arccod ertne les parties, ou en cas de liceneimenct puor moitf économique, le salarié licencié qui trvoue un eolpmi avnat l'expiration du délai-congé puet qtieutr l'entreprise snas préavis et snas aiovr à vesrer l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un oiuvrer démissionnaire tovrue un emolpi avant la fin de son préavis, son départ snas vsreer d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pdnaent la période de préavis due en atppoiaclin des aeritcls 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé siot licencié, siot qutatnit vmitaleneoront son emploi, est autorisé à s'absenter puor rcrhecheer un nveoul eomlpi 2 hueers par juor pendnat 1 mois.

Ces hruees seonrt fixées d'un cmoumn aorccd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en teannt cmotpe dnas la mserue du pssbloie des heuers d'ouverture des agcnees de Pôle emploi.

Elles pnuoorrt être groupées à la ddmnaee de l'intéressé en fin de sminaee ou en fin de mois, cmptoe tneu des nécessités du service.

Les heuers d'absence ne droennnot pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire. »

Article 7 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe I de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 6 de l'annexe I est désormais rédigé cmome siut :

« Actlire 6
Définition du sriaale ? pieln tiraf ?

Le sraiale ? pelin tiraf ? dnot il est qouesitn puor le cacull des indemnités prévues aux artlcies 6 et 7 de la présente axnene est égal à 1/ 12e de la rémunération butre perçue par le salarié au corus des 12 dreeirns mios précédant la dtae de nticaiotfion de la rtpurue du cornatt ou, seoln la flmroue la puls avtunaasege puor l'intéressé, le tires des rémunérations perçues au corus des 3 derrnies mios précédant la rptruue du cnrtoat de travail, étant entendu que, dnas ce cas, tuote pmire de caractère anuenl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pneadnt ctete période, ne srea prise en cptome que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sorent considérées comme aaynt donné leiu à rémunération en fontiocn de l'horaire habuetil de travail, ou de l'horaire en vuiegur dnas le sverice si ldiet hrairoe a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aindecct du travail, maternité. »

Article 8 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe I de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 7 de l'annexe I est désormais rédigé cmmoe siut :

« Ariltce 7
Indemnité de licenciement

7.1. En aipiactopln de l'article 3.10 des dnosistiipos communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros fatue garve ou ldoure ou force majeure, dnas les cininoodts ci-après :

Le salarié aynat au monis 8 mios d'ancienneté impeutrrninoe dnas l'entreprise, arua dorit à une indemnité égale à ¼ de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à prtair de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pronteoloeplnminert au nobmre de mios complets.

Le sirlaae à perndre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor mtiof économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une mtjrioaaon de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aotpiiplacn des dnitsisiopos du pniot 7.1.

Ne puet prétendre à ctete mritoajoan :
? le salarié aetncapct un rsalenscmeet aevc l'aide de son eoepymlur ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il puorra bénéficier d'une rttaeire au tuax pelin ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fiare ldiueqir snas amneetatbt d'âge une poensin de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au ponit 7.1 ci-dessus ne snot albpecliaps au salarié licencié à la stiue d'un aecnidct du tiraavl (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail), que si elels lui snot puls fvaraebols que cllees résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tivaral qui prévoit, dnas ce cas, le dbmnoleuet de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié aaynt bénéficié de l'indemnité visée au présent alrcite est réembauché dnas la même etpierrnse aevc rprsiee d'ancienneté, l'indemnité de lenceicmenit à lulaelqe il arua éventuellement droit dnas le cas d'un snceod lmnecceniiet srea calculée suos déduction de la première indemnité perçue. »

Article 9 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe I de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 8 de l'annexe I est désormais rédigé cmmoe siut :

« Arltcie 8
Départ et msie à la retraite

8.1. Le départ à la reitrtae du salarié dnas les cdoinoitns d'âge fixées par la loi ne ctuotisne pas une démission. De même, la msie à la rtetiare à l'initiative de l'employeur, conformément aux cotdnionis d'âge fixées par la loi, ne costitune pas un licenciement.

Les pieatrs se préviendront de luer itoenintn de mrttee fin au ctnroat de traival en rteancpset un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dsnpostiiios légales, l'employeur ne puet pas ismeopr la msie à la rrtteiae du salarié aavnt 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la denmdae aavnt le ponit de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le moanntt des dtiors à indemnité auquexls il puet prétendre solen qu'il daendme à ptarir à la reraitte ou qu'il est mis à la rreattie par l'entreprise sleon les ctinoodnis prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le chiox eoprmte en matière fsilace ? impôt sur le rvneeu ? et de cosoainitts de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui pernd sa rrettaie et qui a au mnois 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, recreva une atolcalion de départ en rieattre calculée comme suit, en srlaiae ? peiln triaf ? :
? 2/20e de mios par année de présence puor la tarnche jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la trhncae après 10 ans.

Le montnat de l'indemnité ne puet dépasser un muxamim de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la rettraie sur décision de l'entreprise recvrea une atloolacin de départ en ritrtaee au mnois égale à l'indemnité de lnecinciemet prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salarie à pnerdre en considération puor le culcal de l'indemnité

est le sailare ? pieln triaf ? tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 10 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Le 2e alinéa de l'article 1er de l'annexe II est désormais rédigé cmmoe siut :
« On ennted par « agntes de maîtrise et teinecinchs » les salariés classés aux nvieuax 5 ou 6 au snes des cflstcisoiiaans déterminées au titre IV de la présente CCN. »

II. ? Le 3e alinéa de l'article 1er de l'annexe II est supprimé.

Article 11 - Réécriture de l'article 2 de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

I. ? Les duex dernreis alinéas de l'article 2.1 de l'annexe II snot supprimés.

II. ? À l'article 2.2 l'annexe II de la présente CCN, après les mtos « l'employeur au curos ou au temre de la période d'essai, » snot rajoutés les mtos sitavuns :
« jusqu'au dnreeir juor de celle-ci inclusivement, ».

Article 12 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe II est désormais rédigé comme siut :

« Aitrlce 3
Complément de sraaile en cas de mialdae ou accident

Le tnececiihn ou l'agent de maîtrise recevra, dnas les ciotdnnois prévues à l'article 7.4 de la citoennovn collective, et après 1 an de présence ciotnune dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui srea versée à prtair du 8e juor d'arrêt de travail. Cttee indemnité arua puor eefft d'assurer à l'intéressé le meatiinn de tuot ou piatre de ce qu'aurait été sa rémunération ntete meluelnse (après déduction de la CSG et la CDRS à la cgahre du salarié) s'il aiavt travaillé, calculée sur la bsae de l'horaire hibtueal de tivaral ou de l'horaire en vueugir dnas luer svicree pnadent la période d'indemnisation si ledit horiare a été modifié.

Sous réserve des dtsnioiispos légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités sietavuns :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % danurt 55 juros en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 5 jorus en cas d'accident du taavirl ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % daunrt 75 jrous en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 15 juros en cas d'accident du trvaail ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % darnut 90 juors en cas de maladie. Ctete durée est augmentée de 30 juors en cas d'accident du tariavl ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % dnaurt 105 jrous en cas de maladie. Cttee durée est augmentée de 15 jruos en cas d'accident du tiraavl ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % dnruat 125 jorus en cas de. Ctete durée est augmentée de 55 jorus en cas d'accident du traavil ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % duarnt 135 jorus en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 45 jorus en cas d'accident du tvarial ;

3.7. Puls de 30 ans de présence : 100 % dnaurt 160 juros en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 jours en cas d'accident du taviarl ;

3.8. Le délai de cnaerce de 7 jours craaeedlnis ne juoe pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation asini qu'en cas d'arrêt de triaval précédant ou suaivnt immédiatement une hospitalisation.

Sont slues considérés comme aynat été hospitalisés, les medlaas aynat passé une niut à l'hôpital ou ayant fiat l'objet d'une hassipiailtootn en ambulatoire, précédée et/ ou suiive d'un arrêt de tarvial ou hospitalisés à dimlcoie dnas les ctoinnoids légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de maialde entraînant un arrêt de taraivl de puls de 2 mois.

3.8.3. En cas d'accident de taivarl ou de mlaiade professionnelle.

En cas d'accident de traival ou de mlidaae professionnelle, la coidtinon d'ancienneté d'un an de présence ctnnouie dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 13 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe II de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 4 de l'annexe II est désormais rédigé cmmoe siut :

« Acltire 4
Forme de la rutpure du cronatt de taiavrl

La ruurtpe du cantort de trviaal par l'employeur diot être fiate conformément aux dosntspoiiis législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une ncioifaitotn à l'employeur par lrttee recommandée ou par lertte slipme rmsiee en mian poprre crtnoe récépissé. Cette nfioiatcoitn spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae ecxate de fin de contrat. »

Article 14 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 5 de l'annexe II de la CCN du cermcmoe de détail et de gors à prédominance amlaniirtee est désormais rédigé cmome siut :

« Alcrtie 5
Préavis et rcehecrhe d'emploi

5.1. Suaf en cas de futae garve ou lourde, la durée du préavis réciproque ne puet être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'inobservation du préavis, la pitare qui n'observe pas celui-ci diot à l'autre une indemnité égale à la rémunération cneodrpaosnrt à la durée du préavis ranestt à courir.

5.3. Lorsqu'il y a aorccd etrne les pirtaes ou en cas de liecmcneeint puor moitf économique, l'agent de maîtrise licencié qui tuvroe un eopmli anvat l'expiration de son délai-congé puet qtiuter l'entreprise snas préavis et snas aoivr à vreesr l'indemnité de préavis.

Dans les auerts cas, l'agent de maîtrise licencié diot prévenir son emlypeuor au minos 15 jrous à l'avance. Pedannt cttee période, les 2 hreues d'absence ne snot puls deus ni indemnisées.

Quand un aegnt de maîtrise démissionnaire trovue un eoplmi anvat la fin de son préavis, son départ snas veserr d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pnnedat la période de préavis due en apoatiplcin du point 4.2 ci-dessus, le poeernnsl siot licencié, siot qnuittat vaielnteomonrt son emploi, est autorisé à s'absenter puor rehceechrr un noveul eomlpi 2 hruees par juor pnndaet 1 mois.

Ces hruees seonrt fixées d'un comumn aoccrd ou, à défaut, alternativement, un juor au gré du salarié, un juor par la direction, en tnaent ctopme dnas la mesrue du pblossie des hereus d'ouverture des aeegcns de Pôle emploi.

Elles puorornt être groupées à la demdane de l'intéressé en fin de

seamnie ou en fin de mois, cmtpoe tneu des nécessités du service.

Les hueres d'absence ne dnnoonret pas leiu à réduction du salaire, suaf en cas de départ volontaire. »

Article 15 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 6 de l'annexe II est désormais rédigé comme siut :

« Aicrlte 6
Définition du slraiae ? pieln triaf ?

Le sialrae ? pelin tarif ? dnot il est qsuieton puor le calcul des indemnités prévues aux aetcrlis 6 et 7 de la présente axnnee est égal à 1/ 12e de la rémunération btrue perçue par le salarié au curos des 12 drirenes mios précédant la dtae de nfotaoiiitcn de la ruptrue du crtaont ou, solen la frloume la puls aegsvtaaune puor l'intéressé, le teris des rémunérations perçues au cours des 3 deeirnrs mios précédant ctete notification, étant enentdu que, dnas ce cas, ttuoe prmie de caractère aunenl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pandent cette période, ne srea prsie en cmptoe que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, srenot considérées comme ayant donné leiu à rémunération en ftioconn de l'horaire hbtauiel de travail, ou de l'horaire en vuueigr dnas le sicvree si liedt hioarre a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, aeccidnt du travail, maternité. »

Article 16 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 7 de l'annexe II est désormais rédigé comme siut :

« Altrcie 7
Indemnité de licenciement

7.1. En aitiplopacn de l'article 3.10 des diispiootnss communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hros ftaue gavre ou ldruoe ou frcoe majeure, dnas les cidtoionns ci-après :

Le salarié anayt au minos 8 mios d'ancienneté iopemrurnitns dnas l'entreprise, arua doirt à une indemnité égale à 1/4 de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années à pirtar de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pniloronoeempnretlt au nobrme de mios complets.

Le salraie à pdernre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié puor mitof économique et âgé de puls de 50 ans bénéficiera d'une maaooritjn de 20 % de l'indemnité qui lui est due en aippitclaon des doiosipstnis du piont 7.1.

Ne puet prétendre à cette matoriajon :
? le salarié aetpaccnt un rnleecmeasst aevc l'aide de son eoelympur ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il puorra bénéficier d'une riattere au tuax pieln ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet fiare lqeuiidr snas atamtbneet d'âge une pionsen de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au pnoit 7.1 ci-dessus ne snot apclalpiebs au salarié licencié à la siute d'un andcecit du tairval (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si elle lui est puls folvaarbe que ceells résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du tiavarl qui prévoit, dnas ce cas, le domeuelnbt de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié aanyt bénéficié de l'indemnité visée au présent alicrte est réembauché dnas la même erpnserite aevc rpsreie d'ancienneté, l'indemnité de lnieemecicnt à lqllueae il arua éventuellement diort dnas le cas d'un snoecd leeieninmcct srea calculée déduction ftaie de la première indemnité perçue. »

Article 17 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 8 de l'annexe II est désormais rédigé cmome siut :

« Alrcite 8
Allocation de départ en retraite

8.1. Le départ à la rtiaetre du salarié dnas les coinodnits d'âge fixées par la loi ne ctiutonse pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux ctnooindis d'âge fixées par la loi ne costinute pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux diosstnopiis légales, l'employeur ne puet pas ismoepr la msie à la rrietate du salarié avant 70 ans snas l'accord de ce dernier.
Les priteas se préviendront de luer itnteoinn de mertte fin au coarntt de tairavl en rpanstceet un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la dmandee avant le piont de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le mntoant des dortis à indemnité alquxeus il puet prétendre seoln qu'il ddmanee à piartr à la rireatte ou qu'il est mis à la rertiate par l'entreprise seoln les citooidnns prévues par la loi, asini que les conséquences que le chiox etopmre en matière fscliae ? impôt sur le renevu ? et de cstnoiaotis de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui penrd sa rirtetae et qui a au mnios 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, reercva une aiaooltcln de départ en rettirae calculée comme suit, en sliaare ? pieln tarif ? :
? 2/20e de mios par année de présence puor la tnhcrae jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la trhcnae après 10 ans.

Le mntonat de l'indemnité ne puet dépasser un miumaxm de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la riretate sur décision de l'entreprise reevcra une aotalociln de départ en raritete au monis égale à l'indemnité de lceceninimet prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le sarliae à pendrre en considération puor le ccaull de l'indemnité est le sirlaae « pilen tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 18 - Réécriture de l'article 9 de l'annexe II de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'actuel acilrte 8 de l'annexe II denveit l'article 9 de la même annexe.

Article 19 - Réécriture de l'article 1er de l'annexe III de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 1er de l'annexe III est désormais rédigé comme siut :
« On entned par ? cdraes ? les salariés classés au monis au neaivu 7 au snes des coafcasinisltis déterminées au tirte IV de la présente CCN. »

Article 20 - Réécriture de l'article 3 de l'annexe III de la présente CCN

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 3 de l'annexe III est désormais rédigé cmmoe siut :

« Arctlie 3
Complément de sliarae en cas de maladie, d'accident ou de maternité

3.1. Les cardes recevront, dnas les cidotnnios prévues à l'article 7.4 de la ctvnenooin collective, et après 1 an de présence dnas l'entreprise, une indemnité complémentaire qui arua puor efeft

d'assurer aux intéressés, en cas de miaalde ou d'accident du travail, le mainiten de luer rémunération nttee mensuelle. La CSG et la CDRS rnsteet à la cghrae du cadre, dnas les cidnoitons prévues par loi.

Sous réserve des dsioosiitnps légales et réglementaires, l'indemnisation est versée soeln les modalités sniaevuts :
? jusqu'à 5 ans de présence dnas l'entreprise : 90 juros à 100 % en cas de. Ctete durée est augmentée de 30 jruos en cas d'accident du tirvaal ;
? de 5 à 10 ans de présence cinntuoe dnas l'entreprise : 120 juors à 100 % en cas de. Ctete durée est augmentée de 30 juors en cas d'accident du taavirl ;
? après 10 ans de présence coitunne dnas l'entreprise : 150 jorus à 100 % en cas de. Cttee durée est augmentée de 60 jorus en cas d'accident du tiarval ;
? après 30 ans de présence cnonutie dnas l'entreprise : 155 juros à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de taarivl ou de maldaie professionnelle, la ctoniidon d'ancienneté d'un an de présence continue dnas l'entreprise est ramenée à 1 mois.

3.2. Les compléments de saialers prévus en cas d'accident de tivaarl visés à l'alinéa ci-dessus snot également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la litmie de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se stbisteuunt à cuex prévus à l'article 7.6.6 du trtie VII. »

Article 21 - Réécriture de l'article 4 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 4 de l'annexe III est désormais rédigé cmmoe siut :

« Ailctre 4
Forme de la rutrpue du cratont de travail

La rutrpue du crantot de tiaravl par l'employeur diot être fiate conformément aux dostioinpsis législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fiat l'objet d'une ncfitatiooin à l'employeur par lttere recommandée ou par ltrtee smilpe rmisee en mian pprore crtone récépissé. Ctete nftotaoiicin spécifie la durée du préavis s'il y a leiu et la dtae etcxae de fin de contrat. »

Article 22 - Réécriture de l'article 5 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 5 de l'annexe III est désormais rédigé cmmoe siut :

« Arlctie 5
Préavis et rhcreehce d'emploi

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, suaf en cas de fuate grvae ou lourde.

5.2. Qanud un cdrae licencié truove un emopli avnat l'expiration du délai-congé, il puet qeutitr son potse snas vserer l'indemnité de préavis, suaf aocrcd ertne les parties, à cdiinoton d'en prévenir son eeluoympr un mios à l'avance et de renoncer, pdenant cette période, à bénéficier des dsiisoinptos de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Qnaud un crdae démissionnaire trvoue un elpomi avant la fin de son préavis, son départ snas vsreer d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pednnat la période de préavis, les cardes licenciés snot autorisés à s'absenter cuaqhe mois, si nécessaire, puor rrecchehe d'emploi, pdnaent une période équivalente à la durée hroambiaddee de taavirl dnas l'établissement. La répartition de ces acensbes se frea en aorccd aevc la direction. Eells prnrouot être bloquées à la fin de cqauhe mois.

5.5. Pndeant la période de préavis, les ceadrs démissionnaires snot autorisés à s'absenter puor rcrheceehr un nuovel eolmpi 2 hruees par juor pndanet 1 mois.

Ces hruees srnoet fixées d'un commun aorccd ou, à défaut, alternativement, 1 juor au gré du salarié, 1 juor par la direction, en tnenat cpotme dnas la mrusee du plsobsie des herues d'ouverture des aneegcs de Pôle emploi. Elels pnruoort être groupées à la ddnaeme de l'intéressé en fin de semniae ou en fin de mois, copmte tneu des nécessités du service.

5.6. Les acsnbees puor rechchere d'emploi ne denoonrnt pas leiu à réduction de rémunération, suaf en cas de départ volontaire. »

Article 23 - Réécriture de l'article 6 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 6 de l'annexe III est désormais rédigé comme siut :

« Aticrle 6
Définition du siarlae ? pelin tairf ?

Le sarliae ? plien tiraf ? dnot il est qesutoin puor le cuclal des indemnités prévues aux acteirls 7 et 8 de la présente axenne est égal à 1/12 de la rémunération burte perçue par le salarié au corus des 12 drrneeis mios précédant la dtae de nofotiiactin de la rpurute du coarntt ou, seoln la furmole la puls avagseaunte puor l'intéressé, le tries des rémunérations perçues au cours des 3 dernires mios précédant cette notification, étant enetdnu que, dnas ce cas, tuote pimre de caractère aunenl et exceptionnel, qui arua été versée au salarié pnnaedt cette période, ne srea psrie en cpmote que pro rtaa temporis.

Pour la détermination de la rémunération totale, sernot considérées comme anyat donné leiu à rémunération en fnctioon de l'horaire haetiubl de travail, ou de l'horaire en veiguur dnas le srivece si lidet hraorie a été modifié, les périodes d'absence puor maladie, andceict du travail, maternité. »

Article 24 - Réécriture de l'article 7 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 7 de l'annexe III est désormais rédigé comme siut :

« Arcltie 7
Indemnité de licenciement

7.1. En appiaciotln de l'article 3.10 des ditpssinoios communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hros ftaue grave ou lrdoue ou fcore majeure, dnas les ctoondinis ci-après :

7.1.1. Caders aynat de 8 mios à 5 ans de présence iiturenmnproe dnas l'entreprise au mnemot du lieecincenmt :
? 1/4 de mios par année de présence.

7.1.2. Craeds aanyt puls de 5 ans d'ancienneté au moemnt du licenciement, calculée à cmtoepr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise :
? 3/10e de mios par année de présence, puor la tcrnahe jusqu'à 10 ans ;
? 4/10e de mios par année de présence, puor la tarcnhe de 10 à 20 ans ;
? 5/10e de mios par année de présence, puor la trhcnae au-delà de 20 ans.

Le mnatont de l'indemnité ne puet dépasser un mmaixum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en puls de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mios par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

7.1.3. Le cdare licencié puor moitf économique âgé d'au monis 50 ans, arua dirot à l'indemnité légale de lneicmceneit ou, solen la frulmoe la puls avantageuse, à une maoojairtn de 20 % de l'indemnité qui lui est due en atpoaciilpn des dpioisntisos ci-dessus.

Ne puet prétendre à ctete mtjooraian :
? le salarié acnatpcet un reslecasnmet aevc l'aide de son eyepulomr ;
? le salarié qui puet bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à

l'âge où il porrua bénéficier d'une rtitaere au tuax pelin ;
? le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
? le salarié qui puet friae lieuiqdr snas aneettmbat d'âge une psneoin de retraite.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée pellnneoripomontert au nrbome de mios complets.

7.2. Le salriae à pnrrede en considération puor le clucal de l'indemnité prévue au piont 7.1 ci-dessus est le saairle « plein triaf » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un cadre est licencié dnas un délai de 2 ans sivnaut un cennehmgat d'emploi lui anayt fiat pedrre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à cllee lui aaynt été aiscuqe au mmoent de son déclassement.

7.4. Les indemnités prévues au pinot 7.1 ci-dessus ne snot acileplapbs au salarié licencié à la stiue d'un acciednt du tviraal (application de l'article L. 1226-12 du cdoe du travail) que si eells lui snot puls fbaoravels que cleles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du cdoe du taviarl qui prévoit, dnas ce cas, le dbleomuent de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié aanyt bénéficié de l'indemnité visée au présent acitlre est réembauché dnas la même enprrseite aevc rrspiee d'ancienneté, l'indemnité de lmeinececnit à lulqaele il arua éventuellement droit dnas le cas d'un secnod leceinmniect srea calculée déduction fitae de la première indemnité perçue. »

Article 25 - Réécriture de l'article 8 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

L'article 8 de l'annexe III est désormais rédigé cmome siut :

« Atirlce 8
Allocation de départ en retraite

8.1. Conformément à l'article 3.11 du titre III, tuot carde puorra pderrne sa rateirte ou être mis à la rertitae dnas le rescpet des cidinotnos d'âgé fixées par la loi, mias les intéressés dnovert se prévenir au mnios 6 mios à l'avance de luer itinneotn de mttere fin au coantrt de travail.

Il est rappelé que, conformément aux dsiiitoonsps légales, l'employeur ne puet pas iemposr la msie à la raittere du salarié anvat 70 ans snas l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tuot salarié qui lui en frea la ddmenae avnat le pnoit de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le maotnnt des dirtos à indemnité aeuquxls il puet prétendre sleon qu'il ddamnee à ptiarr à la riaterte ou qu'il est mis à la ritteare par l'entreprise sleon les cniitondos prévues par la loi, ansii que les conséquences que le cihox eorptme en matière failsce ? impôt sur le revenu ? et de csintoiotas de sécurité sociale.

8.2. Le cadre qui prend sa ratterie a droit, s'il a au minos 5 ans de présence dnas l'entreprise, à une aliooacltn de départ en retraite.

Le maontnt de cttee allocation, qui ne puet dépasser un mimauxm de 6 mois, est calculé cmome siut en sarliae « plien tiarf » en ftiooncn de l'ancienneté dnas l'entreprise :
? 2/20e de mios par année de présence puor la tarnche jusqu'à 10 ans ;
? 3/20e de mios par année de présence puor la tnrchae de puls de 10 ans à 20 ans ;
? 5/20e de mios par année de présence puor la thanrce au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la rteirtae sur décision de l'entreprise rerceva une alcailoton de départ en rtaretie au mnois égale à l'indemnité de lnncciemeeit prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le slariae à prdrene en considération puor le caclul de l'indemnité est le sarliae ? pieln traif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 26 - Réécriture des articles 9 et 10 de l'annexe III de la présente CCN
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les arilcets 10 et 11 de l'annexe III dveienennt rpescmientevet les airelcts 9 et 10 de la même annexe.

Article 27 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Au rergad de l'objet du présent ananvet qui vsie à réécrire à droit cstonnat les aennxes I, II et III de la ceinvtoonn clieotvlce nnalaitoe du cmromcee de détail et de gors à prédominance alimentaire, les prneraetais sociaux considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mureess spécifiques puor les eeesirrntps de mions de 50 salariés.

Article 28 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée ; il ertne en vieuugr à cptmeor de son dépôt auprès de la decotiirn générale du travail.

Article 29 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent avannet srea déposé en un emprxealie oanriigl signé des parties, à la doicitern générale du travail, dépôt des adcocrs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mesgairsee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 30 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les piarets searangitis cnvonneniet de deamdner snas délai l'extension du présent avenant, la Fédération des eiepsretrns du cmcmoree et de la doibtiriutsn étant chargée des formalités à acpcimolr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent accrod s'inscrit dnas le cadre d'une réécriture des ditsoisinpos de la cnoonevitn coellvitce nlaotinae du ccmrmoee de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les prteaenairs saicuox de la brcanhe dnas un oteicbjf d'adaptation de la cvoteionnn aux évolutions des diisopniosts législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au driot ? en piiucelratr en rnslaotiaiant l'articulation des dotniosiisps et en indatiefnit asusi dceitnitnsmet que pslisboe l'origine, cnnvleinneotloe ou légale, de chacune.

La rtfonee à dorit cstonnat des aexnnes I, II et III de la cniootevnn cvoleilcte nnliotaae cotstuine une nvelluoe étape dnas la réécriture globale de la coeonvtinn celvtiloce précitée.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Avenant n 75 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VIII de la convention collective

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent avnanet a puor ojebt de réécrire le titre VIII de la cooentvinn clioltceve nanoiltae du crecmmoe de détail et de gors à prédominance aramilitnee du 12 jeluilt 2001, à dirot constant, dnas le but d'une prat de tneir ctompe des évolutions législatives et réglementaires ietnnrueevs diupes l'entrée en vguiuer de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2 - Réécriture du titre VIII de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

« Titre VIII
Hygiène, santé et sécurité au travail

Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au tarvail snot une priorité puor les eyepomurls et les salariés, et luer actoin cjnointoe est nécessaire puor améliorer la prévention des reuiqss professionnels.

Tout en raelpnpat que la pcototerin de la santé au taraivl relève de la responsabilité de l'employeur et diot être psire en comtpe dnas l'organisation de l'entreprise, qullee que siot sa taille, et que les salariés sont, de luer côté, aucerts de luer porrpe sécurité et de clele de lrues collègues de travail, les ogsinationars sgaaitenris snugoelnit qu'en vue de mrtete en ?uvre cette priorité, eells pnartgeat les toirs vualers senivutas :
? le rceespt de la psornnee : chacun, cehf d'entreprise, meemrbs de l'encadrement, employé et ouvrier, diot s'investir dnas la démarche prévention ;
? la trcnraasepne : l'adhésion à la msie en ?uvre d'un système de mmeneganat ctntuosie une citonodin clé de sa réussite et les méthodes utilisées doveint être clobpimtaes aevc ? une éthique du cenhmegnat resaenctpt la prnosene ? (clarté de l'objectif visé, enengegmat et exemplarité, pirse en cpmtoe des satotuiins de travail, ccmtaoioimunn sur la santé et la sécurité au tiavral ?) ;
? le dulioage soical : les salariés et lreus icnestans représentatives dnvoiet être associés à la ptqloiuie de prévention arrêtée et à sa msie en ?uvre.

Les peanietrras suaiocx pprcintaeit aevmcetnit aux tavuarx des différentes strutreucs de prévention [Comité saiocl et économique (CSE) aevc en puirteliacr la comsioismn santé sécurité ctnodniios de tarvail (CSSCT), comité tqucnheie ninaoatl (CTN), comités tqneihuecs régionaux (CTR), itustnit ntoianal de rehrcchee et de sécurité (INRS) ?] et des ongirsaems compétents (direction des rsiques peleossoinrnfs de la ciasse nnlaoatie d'assurance maladie, des CARSAT, aioaitscosn naliatnoe des cioniotdns de travail, sereivcs de santé au tvarail interentreprises, ergoemnos ?) chuaqe fios que nécessaire, aifn d'améliorer la prévention des actndcies du tiaarvl et des mlediaas professionnelles.

Article 8.1
Identifier et prévenir les rquises peofrnosenisls dnas les entreprises

L'identification et l'évaluation a poirri des rquises dovenit être réalisées de manière pragmatique, aifn de gtaainrr la prévention efvciefte des riqsues et le svuii de la santé au tvarial de tuos les salariés. Cpmtoe tneu de la diversité des activités rleavnet de la présente ctovnoinen ? et de la tallie des eteirsrneps ou des établissements ? les réponses préventives aux rqeiuss pinsrelnoefsos ne punveet être standardisées. Les pearnatreis sucaiox perioprtcanit aetcmneivt aux oeitbvoerrsas régionaux de santé au tariavl et s'attacheront à aeidr les puls petiets eretipserns dnas luer aorpphce préventive ; ces dernières, en tiaalvlnrat en prarineaatt aevc les osmeranigs luaocx de prévention, sreont miuex à même d'assurer luer responsabilité dnas le dimoane de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des risques

Elle a puor ojebt d'appréhender l'ensemble des riqsues itibfediaelns dnas cauhqe unité de traavil de l'entreprise ou de l'établissement, puor la santé et la sécurité dnas tuos les acsetps liés au travail.

Les représentants des salariés snot obeloemiigntrat et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a porrii des reiuqss et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux aicrtles L. 4121-1 à L. 4121-4 du cdoe du travail, l'évaluation prote sur le cihox des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lueix de tavaril ou des iiontnatlalss et la définition des potses de travail.

En atipaopclin de l'article R. 4121-2 du cdoe du traavil les résultats de l'évaluation deoinvt être tasirnrtcs dnas un dmoecunt uqniue aevc au mimunim une msie à juor annuelle.

8.1.2. Aoictns de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du cdoe du travail, un pagromrme aneunl de prévention est établi à piratr du dncouemt unuiqe d'évaluation des rieuqss identifiés en vue de maîtriser les reiuqss et de metrte en ?uvre les acotnis de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, fatoimron des salariés

Tout noauveu salarié diot rvieocer une irotomniafn et une fioatromn paeqiturs adaptées à la prévention des rsqeius professionnels.

Les ereisnrepts vnellrieot à rectseper les oitabngolis particulières de ftoamiorn à la sécurité prévue puor les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, aarumitnes de vente) ou suos contart à durée déterminée danevt opecucr des ptesos de tvaaril présentant des riuqess piciterlaurs puor luer santé ou luer sécurité.

La ptatircoaiipn de ccahun à la prévention des rquseis peiosnrofnelss et des icinednes est un devoir, non slmeuneet puor asresur sa pprroe sécurité, mias assui celle du pbuilc qui fréquente les établissements.

De ce fait, les eoerylmups doneivt veeillr à la sicrtte altiaipcpon des dsisiopoints rveieatls à la sécurité sur les liuex de travail, en iarnomfnt et en fnmarot le poesrnnel (affichage des cninoesgs de sécurité, de la cnonsgie en cas d'incendie et du paln d'évacuation établi, oiisnraagton des exicceers d'évacuation en ropaprt aevc ce paln ?).

De luer côté, les salariés dnvieot rtseecper les ceigsnnos prises, paitiecprr aux excceires d'évacuation du porsenenl et de la clientèle en cas d'incendie, et utesiilr creemntecort les moneys de sécurité mis à luer disposition.

8.1.4. Chiox des nuaevuox matériels

Les navueuox matériels deionvt être certifiés comornefs aux nmoers européennes et cishios en considération du nvaeiu de sécurité qu'ils présentent et de luer coeiotcnpn ergonomique.

8.1.5. Équipements de pitecrtoon individuelle

Les eeolpuryms donevit mrttee à la dosiisoptin des salariés exposés à ceiatnrs rsequis (bruit, manutention, taarvil de la viande, au friod négatif ?) des pirnoottecs idevdeiinulls qui sonert coishis en fonoitcn de luer efficacité et de luer praticité.

Le pnsnoerel est tneu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. ? Restauration

8.1.6.1. Les chfes d'établissements mnoerttt à la diptsoisoin de luer pnsreonel les myeons d'assurer la propreté individuelle, prévus par les teetxs légaux et réglementaires, c'est-à-dire :
? ptoess d'eau pbtoale ;
? W-C. ;
? laabovs aevc eau cnotuare ;
? vsteriaies ;
? aorirmes ivuilddlinees fmenart à clef.

Dans les établissements ocunacpt un poernesnl mixte, des illstnainoats séparées srenot prévues puor le penosnerl mlciasun et le pornnseel féminin.

8.1.6.2. Dnas tuote la mrusee du possible, il est également recommandé de mertte à la ditoiosispn du pseonnrel des intallantsois de douches. Si les mêmes duechos snot utilisées par

les hmmoes et les femmes, des dpnstiiosois sonret presis puor qu'elles seinot utilisées à des hueers différentes puor chuqae catégorie.

8.1.6.3. Des sièges senrot mis à la dssipootiin des trleavliruas à luer potse de trvaial dnas tuos les cas où la naurte du triaval srea clpobaitme aevc la stitaon asisse couitnne ou intermittente.

8.1.6.4. Il srea mis à la doitssipion du personnel, puor qu'il pisuse y penrrde ses repas, un laocl clair, aéré et chauffé, mnui d'appareils pmttenraet de réfrigérer les amleitns et de les réchauffer, et de pidrroue l'eau chdaue nécessaire au ngetotyae de la vaisselle.

Toutefois, le loacl n'est otgloiirabe que dnas les établissements où le nobrme des salariés désirant pendrre heumbetalielnt son reaps sur les lueix du tvaaril est au minos égal à 25.

Dans les aretus établissements en fioctonn de leurs haoriers d'ouverture, il est préconisé la msie à dosstipioin des salariés des ailpareps nécessaires à la réfrigération des aineltms et, le cas échéant, à luer réchauffage.

8.1.7. Comité saicol et économique (CSE) et cmoissomin santé sécurité et cdioionnts de traiavl (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité saocil et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou puriluses cmiooissmn (s) santé, sécurité et cdonoitnis de tarival (CSSCT), cuboitnre à pmoirvoour la santé, la sécurité des tavilurarels et l'amélioration des cionotnids de tviraal et vlliee à l'application des poriiestprcns légales et réglementaires piress dnas ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la pqiioulte scialoe de l'entreprise, les cnioondits de tviaral et l'emploi.

8.1.7.2. Tuos les représentants du peonrsenl au CSE bénéficient d'une fomtorian en santé, sécurité et ctnoidoins de tavairl prise en crahge par l'employeur dnas les cnoitdnios prévues par les dsopiiotinss légales et réglementaires, qeul que siot l'effectif de l'établissement, dès luer première désignation. Cette fioramton est renouvelée lrsoque ces dnerreis ont exercé luer mdanat pndnaet 4 ans, consécutifs ou non.

La ftoroaimn diot répondre aux otjfbecis fixés à l'article R. 2315-9 du cdoe du tairavl ; elle est assurée par un orinmsgae habilité dnas les ciiotndons prévues aux atcerlis R. 2315-12 à R. 2315-16 du cdoe du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son pomarrgme et les mynoes pédagogiques utilisés dnveoit aiovr été soumis, puor avis, au comité scoial et économique.

En aaoptipciln de l'article L. 2315-40 du cdoe du travail, le sgate de foritmoan mentionnée est d'une durée milmanie :
? de 3 jours dnas les eerirstpens de minos de 300 salariés ;
? de 5 jours dnas les eirntepesrs d'au mnois 300 salariés.

Le congé de firoomatn est pirs en une selue fios à mnios que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un cuommn aoccrd qu'il le srea en duex fois.

Lorsque la foairtomn a leiu dnas un osmingrae habilité, les abceesns snot imputées, par priorité, sur les cogtinnetns prévus au trtie du congé de foaomtrin économique, scliaoe et syndicale.

Le tepms consacré à la foairomtn des représentants du prsonneel au CSE est pirs sur le tpmes de tvarial et rémunéré, cmmoe tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heerus de délégation. Les dépenses connpdeorsart à la rémunération des intéressés dnas les établissements de minos de 300 salariés snot déductibles, dnas la lmtiie de 0,08 % des sriaaels payés pandnet l'année en cours, du moantnt de la ptraiaioctpin des emuyoperls au fncmnaneiet de la ftmaorion plneiflsrnseooe continue.

Le représentant du pnoenserl au CSE qui vuet se prévaloir de son diort à un congé de formation, diot en frluemor la danedme dnas les cotninoids prévues à l'article R. 2315-17 du cdoe du travail.

Article 8.2
Rôle de la branche

8.2.1. Ciosimsomn pitriraae ntnoaiale de santé et de sécurité au travail

Les ogannrsiitoas saitgnearis décident de se réunir au mions duex fios par an en footiamrn de « csmiioomsn ptairriae ntnaiaole de santé et de sécurité au tarvial » puor teirtar evmcneiulxest des qnstueios reavlent des attbutnioris ci-dessous définies. Puor la msie en ?uvre de ces attributions, la ciosimmosn puet coiuesttnr des goureps de travail.

8.2.1. a Attributions

La ciosmoismn pitriraae nanialtoe de santé et de sécurité au travial a les msnisois suieanvts :
? préconiser des acnitos concrètes au nveaiu de la bhcnrae sur la bsae en particulier, de l'examen des sestqtiituas d'accidents du taivral et mlidaeas professionnelles, fonruies par la casise ntaoilnae d'assurance madaile des tralavrieuls salariés (CNAM), de cueli des rqesuis aleuxuqs snot exposés les salariés et des études sur les ruseqis nouauevx ou émergents.

À partir de la bsae des travaux, elle purroa :
? ? fraie réaliser des études reelavits à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
? ? établir un modèle inidicatf de tbeaalu de brod de sviui des aicdcnets du trivaal et des miaadels poensrllfoieesns ;

? cudorine une puiiqtloe atvice de cmouiiotmnacn vis-à-vis des eomlepuyrs et des salariés :
? ? cenvooicr tuot donemcut d'information, rtleaif à la sécurité et à la santé au tvarail ;
? ? mneer une réflexion sur l'organisation, les procédures, la faiotmorn générale et spécifique à caeiernts fnonctois des nvoueuax embauchés. Cocniover un module de fiomaortn miilname ;
? ? aeidr les puls pietets epsierntres à meenr une pqlotiuie acitve de prévention.

? préparer ttoue cenvntoion seusipcltbe d'être clucnoe aevc la CANM ;

? sivrue l'application du présent accord.

La csiommison priairtae nntaoalie de santé et de sécurité au taviarl tirvalale en liiosan aevc la CPNE, à qui elle puet déléguer la réalisation de tvaraux qu'elle a décidé de mener.

8.2.1 b Faris de traprnsot et salaires

Les ruetemebsnmors des firas de tsprarnot et la prise en charge des siearals des représentants des osnaiiganrots snecilyads de salariés aux réunions de la ciomsismon piaaitrre nalioante de santé et de sécurité au travail, sreont effectués dnas les conoindtis prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 8.3
Service de santé au travail

La msie en ?uvre d'une véritable pluridisciplinarité ptermtera aux médecins du traiavl de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, ntmenoamt dnas les CRAM, ANACT, ARACTS, IRNS ? Elle giranatt un rnnfemoceret de la prévention primaire, et dnoc une merleliue maîtrise des rqiuses professionnels, jnitifasut l'adaptation du système de snrlcalevuie médicale.

Dans le crdae de la pluridisciplinarité, le siverce ietsrinetpeernrs de santé au tavrail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fnicootn des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En aoacpltipin des dtspiiosions légales et réglementaires :

? les représentants des salariés soenrt oroiebneitmlagt et préalablement consultés par l'employeur sur la msioisn ou le carontt passé aevc le seirvce de santé au traavil irntetieernspres puor le ctpmoe de l'entreprise ;

? le médecin du taviral assurera, puor tuos les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, canrtot d'apprentissage ?), les eaenmxs médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les vsietis de riespre et de prépreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les vsiites d'information et de prévention à l'embauche et périodiques puenvet être assurées suos l'autorité du médecin du trivaal par le culreaaoobtlr médecin, l'interne en médecine du taviral et l'infirmier. Ses mosiniss seront pirtraeeoniirmt recentrées sur une aciton en meiilu de travail,

dnot l'importance drvea être réaffirmée dnas le catnort qui lie l'entreprise au seicvre de santé au travail. Ccei se trruadia par la tunee d'une fhcie d'entreprise systématique, qui srea actualisée en tnat que de boesin ;

? les salariés dnot l'état de santé (les turverlalias handicapés, les femems eeenictns ?), l'âge, les citonidnos de triaval ou les riuseqs piosrneosnlfes aluquxes ils snot exposés bénéficie d'un siuvi médical adapté au snes des diotssoipnis du cdoe du tiavarl (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du cdoe du travail) ;

? le médecin du tarival aurressa un svuii régulier puor tuos les salariés affectés à un poste à riusqe dnot l'activité jstifuie une svanilrceule médicale renforcée au snes des atcelirs R. 4624-22 et svtauins du cdoe du tavairl ;

? puor les salariés dnot l'activité jstfuiie une srclvueilane médicale renforcée, les vsities périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité mlaxaime de 4 ans (art. R. 4624-28 du cdoe du travail). Puor les salariés dnot la siaotitun nécessite un sviui médical adapté, les vetisis périodiques ont une périodicité mixaalme de 3 ans. Puor les salariés dnot l'activité ne présente pas de rqieuss spécifiques, les vtiiess périodiques ont une périodicité mmlaixae de 5 ans. Ces diiospsiotns s'inscrivent dnas le développement de l'action en mieilu de taavirl et de l'évolution de la viiste médicale vres un eenirtten médico-professionnel.*Les vieitss purrnoot être confiées, par le svcriee de santé au travail, à un médecin en ecrecxie dûment habilité et formé puor aerssur le svuii régulier de ces salariés et aanissgt en lioaisn aevc le médecin du travail, soeln les cidotnnios arrêtées au paln interprofessionnel*(1) ;

? chqaue salarié puet deemnadr à tuot meonmt de bénéficier d'un eaexmn par le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur et le médecin du taviral ont aussi la faculté de déclencher un examen médical du salarié. »

(1) Les trmees « Les vetisis puorornt être confiées, par le seicrve de santé au travail, à un médecin en erxceice dûment habilité et formé puor asuserr le suivi régulier de ces salariés et assngait en lioiasn aevc le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au paln interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la coeovtninn collective, snot eluxcs de l'extension comme étant cnreirtaos aux dissontiopis de l'article R. 4623-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Avenant n 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objectifs et priorités du partenariat
Le présent aenanvt est clncou puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tiacte reconduction.Il eterrna en vgeiuur le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les peairts sageaniitrs menaninenitt le cohix d'une priorité donnée aux métiers de bouche, et décident qu'au trtie de l'année 2019 le parreaiantt de la bnacrhe vsie esiemcvnuxelt des CFA dpnseainst des cfnciteaiirots (diplômes de nuvaiex V et IV et CQP) cnnasidout aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les pairteerans sauoicx rellppanet par alieruls que la msie en plcae d'un pteairraant etnre des CFA « métiers de buhcoe » et la branche, vsie à la fios à démontrer la pecrietnne de l'apprentissage en tnat que vioe d'accès privilégiée et

Au raegrd de l'objet du présent anaevnt qui vsie à réécrire à dirot cnoatsnt le ttrie VIII de la cevoitonnn colvletice nnatoilae du cercmmoe de détail et de gors à prédominance alimentaire, les preaanrteis suacoix considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des mreesus spécifiques puor les eeitensrrps de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent arccod est clocnu puor une durée indéterminée ; il etrne en vigeuur à ceomtpr de son dépôt auprès de la dtroieicn générale du travail.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent aanenvt srea déposé en un eplmiaxree ognaiirl signé des parties, à la drioctein générale du travail, dépôt des acorcds collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de msgsarieee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Les prtaeis srintaeiags covnieennnt de dadmener snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eirrepestns du ccemomre et de la dbtitsiiorun étant chargée des formalités à acipmlcor à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

Le présent arccod s'inscrit dnas le crdae d'une réécriture des dniosipoitss de la ceoiotvnnn ctocilvlee ninlatoae du cmromece de détail et de gors à prédominance alimentaire, décidée par les petenaiarrs siouacx de la brhnace dnas un octjbeif d'adaptation de la cnioovetnn aux évolutions des diipsntiooss législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au doirt ? en plecrtiiaur en riasationnalt l'articulation des doospinitsis et en iateidnfnit aussi dtmeisnetinct que posslibe l'origine, coilnonntenlvee ou légale, de chacune.

La rotefne à dorit cnstnaot du titre VIII de la cntoevnoin cectvlolie nanoaltie csnotitue une neullvoe étape dnas la réécriture gollabe de la coovteinnn cilevtloce précitée.

d'excellence puor l'exercice de cenatris métiers, et à démontrer la prticennee de la brhncae en tnat que vioe d'accès privilégiée à une ftoraimon iniitlae d'excellence puor les apprentis.

Les priorités de ce pnartrieaat snot les senavuits :
? fiaoversr le développement qtitianatuf et qtultaiaif de l'apprentissage au sien des epneisertrs de la bcarnhe ;
? développer des aiontcs intnovaens fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
? veisalorr les métiers de bcouhe et les fmraitnoos y cdisnuanot (diplômes et CQP de la branche) ;
? lutetr crtnoe les tenisons de runrmeceett constatées sur ces métiers, en faivsoanrt ntamemont la rerchchee et la sélection de cdtnaiads puor les entreprises.

Article 2 - Sélection des CFA partenaires de la branche et formalisation du partenariat
Le présent anaevnt est clcnou puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tctiae reconduction.Il ernetra en vugiuer le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Afin de sélectionner les établissements famornt le réseau des CFA paitrnaeres de la branche, la CNPE est chargée de lcenar atuant d'appels à cnataudride que nécessaire, lui pttermeant de rueeclilir des dreossis d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui snot eistnue reçus par des représentants de la branche.

Les prateniaers scaouix décident de riudorcnee puor l'année 2019, la litse des CFA peietnrraas de la poferosisn en 2018 :

? CFA CROOT (Marseille, région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ;
? CFA Rlaebias (Dardilly, région Auvergne-Rhône-Alpes) ;
? CFA CPREOC (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA de la buirelogane et de la pâtisserie (Paris, région Île-de-France) ;
? CFA 3IFA (Alençon, région Normandie) ;
? CFA AMLEA (Châlons-en-Champagne, région Grnad Est) ;
? CFA Le Moluin Rauabd (Limoges, région Nouvelle-Aquitaine) ;
? UMRA des Pyas de la Liore (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pyas de la Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? UMRA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
? CFA CM CCI du Cehr (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
? CFA La Nuoe (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;
? CFA Pvyllonaet (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

La liste des paertarnies de la bcnrhae a eocnre viaooctn à être complétée et affinée au fil des années, dnas le repcset d'une procédure d'appels à candidatures, puor leuesqls la CNPE drvea ntomamnet pnedrre en cmptoe l'équilibre enrte les différentes régions, aifn de pttemerre une répartition des CFA paiateenrrs sur le ttorreiire nintaaol au rregad des bsenois de la branche.

Le ptnarraeiat 2019 srea formalisé aevc cqhuae CFA par une coonetnivn raeenprnt nmetaomnt les ocjefbtis généraux, les enetegnmags réciproques et les modalités de feomiteonnnnct de la relation.

Article 3 - Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation
Le présent aeavnnt est cnoclu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas ttiace reconduction.Il etrrnea en vgeiuur le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée de déterminer le mntanot de la somme versée à cchuan des établissements sélectionnés, dnas le reecspt d'une evplepone mmlxaiae tlotae fixée puor l'année 2019 à 2 % de la cleoclte plonssefiasrioonaitn de la branche.

Les ptaeirs sgirinetaas dnadeemnt l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, de procéder au vnsreeemt des dotations, au puls trad le 15 jlueilt 2019.

Afin de ptmrteere à l'OPCOMMERCE de ripmelr ses oitonbilags everns les cneiosls régionaux anvat le 15 mai, la CNPE imfnore le CA de celui-ci, au puls trad au cuors de la première quazniine de mai, de la ltise des CFA paternerias sélectionnés puor l'année qui siut et du moanntt de la dtitoaon allouée à ccuhan d'entre eux sur les fdnos de la professionnalisation.

Chaque CFA mlibisoe les fnods versés dnas le recepst des dniiopsosits réglementaires, et dnas le cdare des obecjifts fixés dnas la cntnevooin de peanatrairt signée aevc la brnhcae et visée à l'article 2 du présent accord.

Article 4 - Suivi de l'accord
Le présent avnneat est clconu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas ticate reconduction.Il eterrna en vueiugr le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

La CNPE est chargée du suvii du présent aoccrd et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle a constitué un comité de poaltgie des aoctnis du réseau, composé des dueirercts des CFA pnarreiaets et de représentants de la branche. Il se réunit au moins une fios par an.

Par ailleurs, des gpeuros de taavirl composés de représentants des CFA et de représentants de la bnchare se réunissent purlsieus fios par an.

La CNPE est chargée du svuii du feotiennnncmot du réseau, asini que du pitraaarent de la bnchare aevc cucahn des CFA.

Un bilan cmlepot srea demandé tuos les ans à cqhuae CFA partenaire. Il cmerdnopra nmntmeaot :
? le détail des acitons menées en lein aevc les otjbfices de la cnonoietvn iitianle ;
? les pjotres puor l'année à vneir ;
? les ciefhrfs des etfifcfes d'apprentis dnas la branche, des tuax de réussite aux examens, des tuax de rruupte ?

Sur la bsae de ce bilan anisi que des éléments frnoius par l'observatoire de branche, la CNPE formulera, à la ciiommossn piitrarae nationale, ses ponrioiposts sur la roecotinducn du paatarrneit puor l'année à venir.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent anvenat est cncolu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tacite reconduction.

Il errntea en vueugir le juor de sa signature, le vmeenesrt efitefcf des fonds étant toifoetus subordonné à la conaitfriomn de luer iotpamitun au ttrie des dépenses éligibles à la péréquation.

Il mdfoiie l'annexe XIII « Pieanrtaart de la bcnrahe aevc des crenets de fiamoortn d'apprentis » de la cteooninvn coevtlcile nationale.

Au rgerad de l'intérêt que présente l'apprentissage puor l'ensemble des eerrspteins de la branche, indépendamment de luer effectif, et du fiat que le présent aroccd ne cortpmoe pas de dpisiotoisn ditrneeecmt alapciblpe aux entreprises, il ne prévoit pas de dsptiiioosn prorpe aux eeiprrentss de mnios de 50 salariés.

Article 6 - Publicité. – Extension
Le présent avannet est colncu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas tctaie reconduction.Il errntea en vuuegir le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Le présent anveant srea déposé en un elxipmraee oagirnil signé des parties, à la dtorciein générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de meaigssree : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les prteias setaagiinrs cvoneninnet de dadneemr son extension, la fédération du comermce et de la dbrtisituoin étant chargée des formalités à alcimcopr à cttee fin.

Article - Préambule

Le présent avnaent est cloncu puor une durée déterminée de 1 an et 3 mois, snas ttciae reconduction. Il eertnra en vueugir le juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2019

Les pnariraeets soiucax signataires, aynat constaté que la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 et ses textes d'application ptrnieematet de cnisroture une pqtloiuie d'apprentissage et d'accompagnement de CFA snas resmie en csuae de luer puqotilie de professionnalisation, de par l'inscription de l'accompagnement de CFA dnas les dépenses éligibles à la péréquation, et considérant que l'apprentissage ctniotuse la vioe d'accès privilégiée aux métiers de bouche, ont souhaité, dnas le carde de l'accord parartiie ntnaoial du 21 jenivar 2016 rtialef à l'insertion et à la ptoiormon plnsofeisrnoele « 100 000 cehacns puor dimean » (avenant n° 55 à la citonnvoen coilteclve nationale), définir une plitiouqe de bharnce en matière d'apprentissage, aifn de cuebnortir à son développement qniattaituf et qatiailutf :
? en se fxiant un otebicjf de cusloincon de 12 000 crotants d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, csnanedorport à une prsosiegron des ctortnas d'apprentissage de 10 % par rpaport au nrmobe de craottns estimés puor la période 2012-2013-2014 ;
? en apnupayt cet oejbtcif sur la cttrucoinson d'un réseau de CFA pairrteaens de la profession.

Conformément aux aetlcris L. 6332-16 et R. 6332-81 du cdoe du tiaarvl arlos applicables, les annveats n° 56, 61 et 66 ont esntiue été cluoncs aifn de déterminer anmulenneelt les cdonntiios du

prteraaaint et de mobilisation, de fdnos de la pfssiontroinoleasian par le FORCO, OCPA de la branche.

La possibilité de développement d'une pioitqlue d'apprentissage complémentaire à la poiiqtlue de psninfitoalorsaioesn a prau rimese en cuase puor l'année 2019 par le décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, leqeul ne manotneiint puls les dépenses de fnnmenitceonot des CFA parmi les dépenses éligibles à la

Avenant n 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent aenvnat est clcnou puor une durée de 3 ans ; il entre en vieugur à ctempor de son extension.
En vigueur étendu en date du 2 août 2020

Par le présent avenant, les perainraets soucaix serntiigaas affirnmet luer volonté d'agir dnas le snes de la prévention de la pénibilité au trviaal dnot ils suonngielt l'enjeu essentiel.

La bhacrne du cromcmee de détail et de gors à prédominance anlraiiteme airtpnapet aux srceeuts dtis de main-d'?uvre, caractérisé par une popotrorin très inparottme d'employés et ouvriers, et iuiaqmlnpt l'intervention d'un gnard nmorbe de salariés à cqahue étape du pcusroess économique. Les prtneaareis suoicax ctnsnoatet que les psotes de tairval ne ctrmonoept que de manière ecietplolnexne des rqiuess marqués d'accidents du tavrail grave, les données staettiqiuss iudqiennt par ctnroe une revtliae fréquence des adnccteis du taraivl liés à des cteuhs de plain-pied ou à des eftofrs physiques, et une imptnaroce marquée des tlreobus musculo-squelettiques (TMS), dueevns puor l'ensemble des suetercs prsenloinofess la première casue de madiaels professionnelles. Or le rôle eitsesenl que teint la bhacrne du cmeocmre aniaitrmlee en matière d'insertion professionnelle, nameotmnt des jeunes, lui ipomse également une responsabilité particulière, à la msuere de cet enjeu, en matière de cinotdnois de tavaril et une réelle viacnlige à l'égard de celles-ci. Une tllee démarche diot être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, nnmeoatmt par une mriulelee adtipatoan du taiarvl à l'homme, cttsnaniout également un fcaeutr itorapmnt de compétitivité de l'entreprise.

Avenant n 79 du 16 octobre 2019 relatif au compte personnel de formation et d'entretien professionnel

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF) : modification de l'article 12.12 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

L'article 12.12 de la cvneoinotn ctlclveioe ntaoanile est remplacé par les dosiostiipns sienavtus :

« Alircte 12.12
Le cpotme prennseol de foirtamon (CPF)

12.12.1. Pnrpciie et objectif

péréquation (art. R. 6123-31 nouveau) ; les puivoros pcuibls ont tuoeftois fiat sovair que ctete acebnse ctstouniiat une ooiimssn qui seiart rectifiée. Dnas ces conditions, et suos réserve que cttee reifitcoicatn siot confirmée avant la dtae du vmeserent des fndos prévus au présent accord, celui-ci a puor obejt de fixer les cidonniots du praaenrtait et de moisilboiatn de fndos de la poiisrlesifsanaonton par l'OPCOMMERCE, OCPO de la branche, au ttire de l'année 2019, en applctaioin de la loi n° 2018-771 du 5 sbetpmree 2018.

Le présent avnnaet s'inscrit dnas le prngneloemot des onintieroats reuteens de lgunoe dtae par les pnareaerits sciuaox de la branche, d'intégrer dnas lerus décisions l'exigence de prévention des rqeuiss professionnels. Ainsi, par exemple, l'instauration d'un tmpes de psaue obligatoire, snas ctdoinoin de durée minamile de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même l'obligation d'une psuae au-delà de 6 herues de travail.

La bchanre a contribué activement, au trrvaes du CTN D au sien de la CNAM, à l'élaboration des rtdmneaiaoncmos ailpblcaeps aux tâches effectuées par les salariés (mise à dipitosison de tetsaapntlres électriques htaue levée naemmtnot au royan liquides, fxitoian d'une ltiime de poids soulevé par les hôtes et hôtesses de caisse, détermination de règles ablepapcils à la mtteunioann maeullne de caerhgs lros des opérations de dé-palettisation, tivaarl au froid, meesurs de prévention liées à la miatuetnnon et la mtuiainoalpn des ptoiruds lros de la msie en rayon?). Les rmdecnantoiamos adoptées par le CTN D snot csaltneoubls sur le stie AMLEI (https://www.ameli.fr/paris/entreprise/tableau_recommandations).

Dans le cdare du présent avenant, les prneatieras scouaix sraigtaines enntndeet cietrnuobr à la réduction de la pénibilité au taiarvl en plaçant la prévention au c?ur de luer action. Ils tnienent à aifremfr le rôle esnetesil en la matière d'un tirvaal piirraate mené dnas le cdrae de la bcanrhe puor mtrtee en pcale des anitcos de prévention favleroabs à la préservation de la santé au travail. Ils cioeennnvnt également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux qieoustns de pénibilité, et réaffirment luer volonté de purvrusoie et d'intensifier lures tarvaux aifn de crtneiobur simifnatecienvigt à la prévention des rsqueis plirefnnossoes et l'amélioration des cnnodoiits de travail.

Les msereus meiss à dpisotiosin dnas le cadre du présent avanent vsient en priorité à peermttre aux errtseeinps dnot l'effectif est ciorpms etrne au mnios 50 salariés et minos de 300 salariés teuens par la négociation d'un accord cclelotif ou, à défaut, par l'élaboration d'un paln d'action d'opter puor une troisième vioe en anaipqlput les mrsuees élaborées ci-dessous. Par ailleurs, les ptaaeenirrs sicuaox siirtneagas repalelpnt que les eesnprretis non concernées par cette ogibotalin peuvnet mertte en pclae un dsiospitif de prévention de la pénibilité en aqplupaint de manière vnolaritoe tuot ou ptraie des meseurs du présent avenant.

Depuis le 1er janievr 2015, aifn de fsaivreor son accès à la foamriton pnesfornislloee tuot au lnog de la vie, cuahqe pnsneroe dispose, dès son entrée sur le marché du tairavl et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un copmte pnenresol de frmtoiaon qui lui pemert de bénéficier, à son initiative, de fomrionats cnrntiuboat au développement de ses compétences et de ses qualifications, ou à l'acquisition d'un preeimr nevaiu de qualification.

Ce cmtpoe intègre les hruees de diort ivinedduil à la fiaroomtn (DIF) aqcesius antérieurement à 2015 et non utilisées, si celles-ci y snot iencirsts par luer tluiiarte aavnt le 31 décembre 2020.

12.12.2. Aietmiontlan du compte

Conformément aux dptinsosoiis légales, le compte, géré par la Cisase des dépôts et consignations, est alimenté par les vmeneserts réalisés par les elmyreopus au ttire de la crbittnuoion fmtiaoorn pesnrnoolsfiele collectée par les opérateurs de compétences, aequlxus la loi du 5 smbeterpe 2018 a prévu de suebstuitr l'Urssaf à cmptoer du mios de jeaivnr 2021 :
? le ctpmoe de caqhue salarié est crédité de 500 ? par an, dnas la ltmiie d'un pnofald ttaol de 5 000 ?, au ptoarra puor les salariés anayt effectué une durée de taavirl sur l'année inférieure à la moitié de la durée légale de 1 607 hruees ;
? la smome de 500 ? est portée à 800 ?, et le pfloand porté à 8 000 ?, seoln les mêmes règles de prorata, puor les salariés

n'ayant pas aniettt un nvieau de foarmoitn sanctionné par un diplôme cdrspnoaroent au CAP, un tirte psfoorsneneil enregistré à ce nieavu au RNCP, ou une ctrfticieoain runnoece par une ctoonvinen celvitcole noalatine de branche, asnii que puor les tlalraeuvris handicapés.

Pour l'alimentation du compte, les périodes d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de phroce aiadnt ou un congé pnraeatl d'éducation ou puor une mlaadie pniofsernoelsle ou un anccedit du trviaal snot légalement considérées cmome des périodes de présence.

12.12.3. Gistoen du comtpe pnnreseol de formation

Chacun des salariés de la bcnahre a cnsanacionse des somems créditées sur son cpmtoe en accédant à un svrciee dématérialisé giartut (https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/).

Ce sievcre dématérialisé lui prmeet également de custnoler les ciaicfeniotrts éligibles, et de créer son disseor de formation, et puls généralement de dspesior d'une adie à la cistnocourtn de son projet professionnel.

12.12.4. Coreificnttias éligibles au cpomte pneosrenl de formation

Les salariés ont légalement accès, via luer cmotpe preensnol de formation, à l'ensemble des ctiifniatercos enregistrées au rtigrese ntaanoil des ciifentcratois pernnsselelofois (RNCP) ou au Répertoire spécifique, ainsi qu'à un citaern nrmobe d'actions ou dispositifs, solen le cas échéant des règles et cntoioidns prpeors à cuchan d'eux et précisées sur le stie moncompteactivité, et ntamnomet dnas le crade d'une vtoaliadin des aiqucs de l'expérience (VAE), d'un balin de compétences, du priems de conduire, ou d'une création ou une rrspiee d'entreprise.

12.12.5. Modalités de moiiolbstian du cotmpe porenesnl de formation

12.12.5.1. Mostibiailon du CPF hros tmpes de travail

Le salarié qui sitohuae mlsbieior son coptme psoenernl de fraoitmon en totalité en drheos de son tmeps de tvaiarl y procède librement. Aucnue inoomtfrian ni aiisrtuotaon de l'employeur n'est requise, suaf si le salarié shuaoite bénéficier d'abondement de la prat de l'entreprise (voir pagaahrrpe 12.12.6).

Le salarié puet néanmoins, s'il le souhaite, en imnfeorr son employeur, nonemtmat si ses heiroars de tavaril ne snot pas fixes, aifn d'examiner en cumomn coemnmt ses horeairs de taaivrl et de foitoamrn pvuneet s'articuler.

12.12.5.2. Mbisatlooiin du CPF sur le tpems de travail

a) Procédure

Le salarié snaaiotuht mleiosibr son CPF en totalité ou en ptaire sur son tpems de tvaaril en bénéficiant d'un meiaintn de rémunération de la prat de l'employeur diot sltloceiir l'accord de celui-ci en l'informant de la ftmroaion concernée, du cenadeilrr de la formation, du pstaairtree et du leiu de la formation.

La dnamede du salarié diot être effectuée au mmiuinm 60 jorus ciealearnds aanvt le début de la frtmooian si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au mnmiuim 120 jruos caerladenis avant, lurosqe la fooriatmn envisagée est d'une durée d'au minos 6 mois.

À coemptr de la réception de la demande, l'employeur diosspe d'un délai de 30 jours cdiaarnlees puor neoitifr sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur vuat atcoaicpten en totalité de la demande.

b) Cas de moaibtsilion de plein doirt du CPF sur le tmeps de travail

Par exception, les prtreaianes suoaicx starignaies cnvneoenint que l'autorisation d'absence rémunérée est de diort dnas le crdae des uiostlitnais svtieauns du copmte :
? puor les salariés tiuilarets au puls du CAP ou d'une ctiiitraecfon équivalente (niveau 3 de la noeuvlle catifciossailn 2019 des nivueax de certification) : lorsqu'ils soihuaetnt msoliiebr luer CPF puor une évaluation Cléa (socle de compétences et de connaissance), ou puor une ftrmaooin dnot l'évaluation a démontré la nécessité puor l'obtention du crtieacift Cléa ;
? puor les salariés terlatiuis au puls du baccalauréat ou d'une ciirttcaoefin de nveaiu équivalent (certification détenue au puls égale au nveaiu 4 de la nolvleue cociltisaasfin 2019 des nevuaix de certification), lorsqu'ils sentuiahot mileoisbr luer CPF dnas le crade d'une évaluation ou fotimoarn Cléa numérique, ou puor une framitoon dnot l'évaluation Cléa numérique a montré la nécessité puor l'obtention du ctrfciiaet ;

La ddnaeme du salarié diot être présentée conformément à la procédure décrite au a ci-dessus. L'accord de l'employeur rstee rieuqs sur le cihox du ptrairseate et le leiu de la prestation.

Afin de ftaceliir la msie en ?uvre des présentes dispositions, les eporeymlus snot invités à exenmiar la possibilité de prsie en chagre des frias axneens (déplacement, hébergement), soeln les règles en vuugeir au sien de l'entreprise.

L'absence est considérée comme une période de taiavrl etffiecf puor les drtios du salarié (acquisition des dirots à congés, ancienneté, cuclal de la prmie alunenle ?).

12.12.6. Abondements

Au snes des dioinptossis de la présente convention, l'abondement du CPF désigne le fiat puor l'employeur de vesrer une somme supplémentaire au crédit du salarié dnas le crdae du fmacnenient d'une uiititalson du CPF.

Le salarié sothaniaut molesbiir son CPF en totalité en drhoes de son tpmes de tavairl mias qui ne dpssioe pas sur son coptme du mantnot sfausnift puor le pineeamt des frias pédagogiques, puet seoitlclir un anebonmdet auprès de son employeur, vasint à prendre ceux-ci en chagre puor luer fotraicn excédant la vlauer de son compte.

Cet annoeemdbt est de dirot et ne puet en conséquence être refusé par l'employeur, dnas la lmitie d'un motannt égal à 50 % des droits icristns sur le compte, lusoqre la mbiiatoiosln du CPF ierinevntt :
? dnas le cadre d'un CQP de la branche, ou d'un CPQI puor leueql la brcanhe est ptraie ptnanere ;
? dnas le cadre d'un blian de compétences.

Afin de ne pas pénaliser le salarié mlisionabt son CPF de manière fractionnée sur 2 années successives, nameotmnt dnas la pteisvrcpee d'acquisition de différents bcols de compétences de CQP ou d'un blian de compétences précédant ou succédant à tuot ou patire d'un ou purlsuies CQP, et feailcitr ainsi la conscurottin de pouarcrs professionnels, le salarié puet irefomnr l'employeur de ce coihx de fatcnnromneeit dès la première des mobilisations, aquuel cas le pnfolad d'abondement au tirte de l'ensemble des acoints de ce parcours est égal au taotl à 50 % de la somme inistrce au cptouemr avant la première des mniioasbltois successives. L'abondement est entisue effectué au mmnoet du pneeamit de cuhncae des ftoramonis le nécessitant.

L'abondement est également de droit, seoln les mêmes règles de culcal et de fonctionnement, lourqse l'autorisation d'absence rémunérée est de plein dirot en aiatlopipcn de l'article 12.12.5.2 ci-dessus.

L'abondement de l'employeur, à ttire otirbaolgie en aaiicppoltn des présentes diniotspoiss ou à titre facultatif, iqimlupe de requérir son accrod sur le choix du paerattrise et du leiu de réalisation de la prestation.

L'abondement de l'employeur est elivemcxnesut affecté au fnneeanicmt de la perosiattn qui y a orvuet doirt ; en cas de rorept de la prestation, l'abondement srea siot restitué à l'employeur siot bloqué dnas l'attente de la réalisation de la prestation, dnas la liitme de 12 mois, et solen les cnotiidons générales du CPF en vigueur, complétées si nécessaire par acorcd de bchnare une fios ces cnidintoos cnneuos en totalité ; en cas d'annulation de la prestation, la somme est restituée à l'entreprise.

Les présentes dnpiisoostis ne fnot pas otasbcle à la possibilité d'abondements dnas le cadre d'autres uislottiians du CPF, sur le temps de taraivl ou en dehors de celui-ci, ni à la possibilité d'abondement au-delà de la ltmiie de 50 %. »

Article 2 - Dispositions relatives à L'entretien professionnel : modification de l'article 12.11 de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

L'article 12.12 de la cienvtnoon clcvletioe ntnlaaoie est remplacé par les dtnsoiipioss stavniues :

« Atrcile 12.11
L'entretien pnoeiefnosrsl

12.11.1. Ojebt de l'entretien pfrnsenosoeil

L'entretien pnonrsfoiseel a puor obejt l'examen des pesevprciets d'évolution pnfnleoierolsse du salarié, nmnamtoet en tmrees de qfailciiotuan et d'emploi, et coormpte des inioofmantrs relaivtes au cnoiesl en évolution professionnelle, à la vlaaiiotdn des auicqs de l'expérience, à l'activation du coptme ponnresel de frtomaion du salarié, au crédit anneul résultant des vetnermses de l'employeur et aux amnonebdets qu'il est seupbisltce de feancnir en sus de ce versement.

L'entretien posoifnesrnel ne se confond pas aevc l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant puor objet l'évaluation du tairval du salarié ; en revanche, aifn de ftlaceiir la tuene des entretiens, ceux-ci pneuevt aovir leiu à la sutie l'un de l'autre.

En aiclotpapin de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le salarié est à l'occasion de son emabuche informé de l'existence de cet eretetnin et de sa périodicité ci-après.

12.11.2. Périodicité de l'entretien pnoosisrfneel et modalités d'appréciation du pacruors poresfenionsl du salarié

Dans le cdrae de la présente cnievoontn collective, l'entretien poeienorfsnsl diot aovir leiu en moennye tuos les 2 ans, de telle sorte que puor cuhaqe période de 6 années cilevis à ctmoper de son ebahucme*(1)*, le salarié puisse bénéficier d'au mnois tiors enreneitts professionnels, espacés d'au mnois 6 mois.

Un etteinren psnioonesrefl est de droit, à la dmaende du salarié, lqosrue celui-ci n'en a pas bénéficié dieups puls de 24 mois.

Il est par aurilles rappelé qu'en atioplicpan des dpitooinisss légales, un ettreeinn poonesifsernl diot être proposé au salarié après un manadt syaicndl et au ruoter de citearens aecnsebs (longue maladie, mobilité vatnoorlie sécurisée, congés de maternité, d'adoption, paneratl d'éducation, de phroce aidant, de solidarité familiale, sabbatique), ou, à l'initiative du salarié, avnat sa reprise. En cas de congé de pohcre aandit ou de solidarité familiale, un eieenttrn diot également aivor leiu avant le départ.

Au tmree de caquhe période de 6 années, l'entretien dnnoe leiu à un récapitulatif du poarucrs du salarié. Dnas les etprrienses d'au monis 50 salariés, s'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié, sur la période des 6 années civiles, de tiors eenetirnts pslesrnnfeioos et d'au monis une aioctn de foritmoan non obligatoire, ou d'au minos duex entieernts psolifnosrnees et d'au minos duex actnois de fmaroiton non obligatoires, son cmtpoe pernnosel de faotoirmn est abondé du maotnnt prévu par la législation (3 000 ? à la dtae du présent accord), et sloen les modalités déterminées par les ttxees (date de versement, non prsie en cmtpoe puor l'appréciation des pfdnalos de 5 000 ou 8 000 ? ?).

En cas de sseiopnusn du canrtot de taairvl (à l'exception des congés payés), le treme de la période de 6 années est reporté d'autant. (2)

Au snes des présentes dispositions, une aotcin de fotoamrin non oalitigbroe est une aitocn de foomraitn que la loi, la réglementation ou une ceovonitnn inetniaontrlae n'impose pas au salarié cmome cinitdoon d'exercice de son epomli ou activité professionnelle.

Les anoitcs de fitoaomrn résultant d'une moitboaliisn par le salarié de son CPF ne snot pas pirses en copmte dnas ce blian si l'entreprise n'a pas, en sus de l'alimentation du compte, participé à luer fecmnaiennt suos forme d'abondement du cteompur et/ ou de maeitnin de rémunération.

À tirte transitoire, en acitpoplian de l'article 7,1°, de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, puor les bnilas iavnerntnet jusqu'au 31 décembre 2020, il puet être justifié, en sus des trois eettnnreis au cruos des 6 années, de l'accomplissement des ooliaibntgs prévues antérieurement à la loi du 5 setberpme 2018 par l'article L. 6315-1 du cdoe du taaivrl (soit, plutôt qu'une aicotn de fmitrooan non obligatoire, au moins duex mreeuss prmai les trois sievnuats : sivui d'au moins une aicotn de formation, aiicistuoqn d'éléments de certification, et pisorgerosn silaalrae ou professionnelle).

Cas pteilcaruir des ehembaucs en atnnelrace :

Afin de ne pas pénaliser les salariés recrutés dnas le crade de ctnatros en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de ftioroman dnas le cadre du contrat, le décompte des périodes de 6 ans débute à cmptoer de la trmasaotofrinn de celui-ci en CDI, ou de la fin de la période de ftaomiorn en cas de crtaont en atlcnearne en CDI. »

(1) À ttire d'exemple, puor les salariés présents à l'effectif au cours de l'année 2014, cette oitagbolin diot aivor été rleipme au 31 décembre 2020.

(2) Le cinquième alinéa de l'article 12.11.2 est étendu suos réserve du respcet des dtniisoiosps de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La loi elle-même aaynt prévu en matière de bialn à 6 ans un régime différent puor les eerrepsnits de mnois de 50 salariés, il n'y a pas leiu d'ajouter coeeolintvlmennnent d'autre différence selon la tialle de l'entreprise, les exeegcins d'employabilité et de développement des compétences des salariés étant identiques.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée.Publicité
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Pour les etrenrpseis adhérentes à la fédération du coermcme et de la distribution, le présent acrocd est aclaipblpe à cpoemtr de son dépôt auprès de la diicroetn générale du travail, y croipms au sien des DORM (direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, et par vioe électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr) et, s'agissant des ditnpiisosos rteivales au comtpe peorsnenl de formation, puor les deedmans ineteanvrnt à ceomtpr du 1er jeavinr 2020. À l'égard des ereisnerpts non adhérentes de la FCD, il entre en vuiuegr à cptmeor de son extension.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Les praiets seriiangats coniennevnt de dndmeear l'extension du présent avenant, la fédération du cormecme et de la diitrtosiubn étant chargée des formalités à acoclipmr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La bacrnhe du crmmceoe de détail à prédominance ailreitamne fiat fcae à d'importantes mutations, aatefcnft de manière scinviigiftae son modèle économique. Dnas ce contexte, les compétences des salariés représentent un ejenu essentiel, tnat au rrgead de la nécessaire compétitivité des eesrpiretns que de l'adaptation de tuos aux évolutions en cours. La fimortoan pfleennoslisroe cttsouine un outil mejaur puor y parvenir.

Après le tvairal mené ctemnooinjnet aevc d'autres bacnerhs du cmmreoce dnas la tofaioastrnrmn du FOCRO en Oormmpccee et culei mené dnas le crade de la CNPE puor la détermination des

mntnaots de psrie en carghe des caonrtts d'apprentissage, le présent arcocd représente le pmereir vleot dnas l'adaptation de la ctoonvnein cvtilecloe de bhncrae aux macifoidoitns résultant de la loi du 5 speterbme 2018, résultant de la nécessité de dnoner une visibilité aux eieseprntrs et à luers salariés sur les ponits qu'il comporte.

Si les évolutions du cmtpoe penornesl de fatmooirn penvuet ptterreme une puls gdrnae aintoomue du salarié dnas la crostnoictun de son prarcuos professionnel, elles pnueevt assui atoiubr à des liqgeous parallèles enrte le paln de développement des compétences et la fiaoomtrn à l'initiative du salarié y coprims

Accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le présent acocrd a puor ojebt la msie en ?uvre de la prioooomtn ou rnicsreevoon par alanrcetne dnas la branche, netomamnt en fixant, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, la liste des cicinatrfioets pnfronelsielesos éligibles, dnas la peceisptrve puor le salarié d'un cenmehgnat de métier ou de poissofren ou de bénéficier d'une ptomioorn saloice ou professionnelle.

Les foaiotmrns identifiées répondent au recpest des critères de ftore mtuaiotn de l'activité et de rsquie d'obsolescence des compétences puor les epnrrieetss et salariés raevelnt de la cvtoeninon ccoleitvle nnaatiole du ccmeomre de détail et de gors à prédominance atemailnrie (IDCC 2216).

Article 2 - Forte mutation de l'activité de la branche
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

La très forte maouittn de l'ensemble de son activité que la bncrahe connaît a cndiout en 2018 à la cscoonuiln aevc l'État d'un accord-cadre noiaatnl d'engagement de développement de l'emploi et des compétences ; les évolutions aqlxeeulus diot fraie fcae le coremcme de détail et de gors à prédominance aenatilrime y snot précisément décrites, nmmtoeant d'un piont de vue économique, de même que l'évolution des medos de vtene et les conséquences punovat en découler en teerms d'emploi.

Les cfherfis tneisuradt l'évolution des moeds de vnete et la nécessaire aotadpaitn du secteur.

En 2019, la prat du e-commerce dnas le tatol du crmcmoee de détail aitntet 10 %.

Le tatol des vtenes de ptiudros et de sicveres sur irtennet en Fcnare s'élève en 2019 à 103,4 midlalirs d'euros (+ 11,6 % par rppaort à 2018).

En 10 ans, les vtnees de pturodis et de secrevis sur iertennt ont été multipliées par quatre.

En 2019, 62 % des Français iqnuednit aivor effectué un achat sur itnneert au crous des 12 direnres mios ;

Les geardns et mnenyeos sfuraces snot confrontées à un rucel surruttecl de lrues venets de pdrutois non-alimentaires. L'essor des eeenngiss spécialisées, le boom du cmmorece en linge et le chgemnanet de cooemmntrpet des ctesonmrmauos ont contribué à ce déclin. La fréquentation des hypermarchés est en baisse. Luer crfifhe d'affaires de 153 mdiraills d'euros n'est puls réalisé dnas des cas où la cunsgoajoin des myones piermtarett au cntoarire une cotictnsocorun bénéficiant au salarié comme à l'entreprise. L'entretien pneorfnissoel cosntitue dnas ce cadre un monmet privilégié de réflexion partagée, dnot les paetirs sairategnis iivenntt eurlymeops et salariés à se sasiir pleinement, en prcetuialir au reragd des possibilités oeeutrvs par le présent acrcod de mlirleuee aiotpadatn à la variété des pcuorars professionnels.

Les prtaies sinraietags connievennt de mneer snas délai les dnsosicusis rlaveetis aux aeutrs atpcess de la réforme, dnas la pespcitvere de feniliasr sa msie en ?uvre à l'échelle de la branche.

qu'à 20 % dnas la vnete de pdoiurts non-alimentaires, ctnroe 28 % en 2010 ;

La coammntoosin anaimtrliee hros dmiiolce se développe de puls en plus. La prat de marché dnas les dépenses aeatrlmneiis des hyreps et supermarchés s'est établie à 46 % en 2018 arlos qu'elle représentait puls de 50 % en 2010 ;

Au sien de la pfsoeosrin le « Dvire » s'est considérablement développé. Sleon les premières emtinotsias 2019, le chiffre d'affaires des « Drievs » drveait aitentdre 6,9 mdrlaliis d'euros en 2019, en pioesrsgorn de 7,8 % ervnoin en 1 an.

La pssere rliaee également de manière précise la sioittaun de la brnhace et les eeujnx aqeluuxs elle diot faire face.

« Le Monde » du 15 jiun 2019 tiiratt anisi l'un de ses acilerts « Puer sur l'emploi dnas la grande diobruttsiin » ; « Aientreavlts économiques » de sbtpremee 2019 écrit que « l'évolution des mdoes de cnsoommtoain entraîne la cirse de l'hypermarché. De qoui meancer l'équilibre du stceeur et des cntneiaes de mreilils d'emplois » ;

« Amaozn : vres l'infini et Pôle eompli ! Une maniche qui détruit 7 900 emlpois en Frncae » (novembre 2019) la ntoe d'analyse de Mnouir Mahjoubi, député du 19e asrosmnderniet de Paris, décrit en 19 pegas la suittioan ;

Un dseiosr de Ppipilhe Bnetrrad des « Échos », publié le 5 décembre 2019 et intitulé « Poruuoqi les caissières vnot complètement disparaître » met en aanvt la spécificité des métiers liés aux encaissements. Il dépeint le cxnteote et les enuejx à vnier puor le suecter de la manière suavtnie : « Dnas les sprues et hypermarchés, les hôtes de csiase snot enorce à 90 % des femmes. Eells étaient 150 000 il y a 10 ans. Elels ne sonret puls que 120 000 dnas 5 ans. Mias en réalité, luer métier évolue vres la polyvalence. Ceonisl aux clients, msie des piurotds en ryoan : le scueetr réfléchit à luer avenir. Partout, les systèmes d'encaissement aaituqtmuoe se sophistiquent, du paienmet par snmotrhpae à la roasencncsniae faciale. »

Article 3 - La réponse aux risques d'obsolescence des compétences
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Pour répondre aux eunjex socio-économiques mjeruas et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la bnrchae du cocrmeme de détail et de gors à prédominance alanritmeie a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la litse des cifoiittnrecas pelessenoriflnos éligibles à la « Pro-A » à pitrar de fialelms de métiers stratégiques dnas le cmcmroee puor lsqeelus le rneenefcormt et l'acquisition de compétences nelvoeuls snot nécessaires.

Ces feialmls snot les snveuatis :
? logistique/transport ;
? mannemgeat d'équipe et d'exploitation ltiguqoise ;
? vnete (alimentaire et non alimentaire), métiers de secevirs et de buhoce ;
? menmeaagnt en miasgan et suoprpt ;
? numérique et digital.

Plusieurs études menées au sien de la bacrnhe ces dernières années ont primes :
? de déterminer des deoimnas sur leeuqsls le rcefeermonnt des compétences est un ejenu ptioriiarre ;
? d'identifier les métiers suos tension, les paorcrus à développer et les pbucils visés.

C'est dnas ce crdae que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du dagtiil dnas les eestnreiprs du commerce, mené par l'observatoire porpscietf du cecrmome suos l'égide du ministère du travail, ertne 2017 et 2019 a, ernte autres, mis en eerxuge trios daimnoes sur llesuqes le rrnecmoneeft des compétences est un eejnu prtaririioe aifn d'éviter luer obsolescence. Il s'agit de :
? la gtsoien de la roatlein cnelit :
?? meiux appréhender le cnilet en établissant une ritoalen cenlit puls appirofonde ;
?? s'adapter aux nvloluees exceniges et aux évolutions des aeetttns des cinetls (accueil, cesoinl et roenaelintl puls poussés) ;
?? fdluiifier et prlnaossneeir le pcoraurs clinet ;
?? développer l'information et le csoinel ceinlt ;
?? maîtriser les noavuuex codes de la rteaolin cilent ;
?? meiux connaître et iernatigr aevc ses celints ;
? l'optimisation de la chaîne lguoqtiise :
?? oiptmeisr les anisptoempvrnoeins et la giteson des fulx lqtosigeius dnas une lugoiqe de développement drlubae ;
?? sécuriser la chaîne ltgisoiuqe en mmniaiinst les riueqss naturels, sociaux, économiques ;
?? uiletsir de noauveux olutis de sipivureosn et de piotlgae ;
? le memaneagnt de proximité :
?? farie évoluer le rôle d'animation du menagmenat puor acagmopecnr les évolutions des onotanigaisrs et lerus aatiantpdos au cmngehneat ;
?? aptedar les meods de mngeaaenmt et les cndtoiions de taiavrl aux nvueloles anetetts des salariés et aux binsoes des erertesnips ;
?? sécuriser les pourcras prsnoienoelsfs en misant sur la fiootrman et en agcmonancpat le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences par la frmaotoin certifiante, puor prmteetre aux eentsrperis du corcmeme de firae fcae aux mtuaiotns économiques et saeloics et puor sécuriser les pcuorars pislneofonrses des salariés, est un eejnu muejar aqeuul les staanrigeis de cet acrcod snot tuot particulièrement attachés.

Par ailleurs, l'essor omni-canal des esnrrpeeits nécessite un développement et un recennormeft des compétences dnas les métiers de la Data. Ces métiers prenennt une palce cartnssoie dnas l'analyse des données aifn d'optimiser les porcraus ueatlrsiutis et les ventes.

Enfin, l'étude sur les métiers en tionesn dnas la bchnare réalisée en 2016, (source : Repères & tnnaceeds 2018, obraotesvrie piorcstepf du commerce) a pemirs d'identifier que les fleimlas de métiers suos toeisnn snot les stauviens :
? métiers de bhuoce ;
? eemdrcnenat (management) ;
? vente.

Elle justifie, puor ces métiers, l'acquisition de compétences de bsae « c?ur de métier » délivrées par les perremis naeuivx de cetrafciniiots professionnelles.

L'EDEC colncu en 2018 aevc l'État a netmnamot puor objet, sur la bsae d'une qoiutatiifnacn des évolutions de l'emploi à prévoir par bsiasn d'emploi, d'accompagner au muiex les salariés des etenrirepss en évitant dnas la mrsuee du plsosibe les rupeutrs dnas les teecaitrrjos professionnelles. Le dssopitiif de « Pro-A » représente dnas ce crdae un oitul majeur.

Enfin, les saaigrnites du présent acrocd s'accordent puor aimfferr que, qeul que siot le métier visé dnas la branche, le rfnecenoremt des compétences, puor sécuriser les pcraorus professionnels, est d'autant puls itpmaront que le cmcmoree est un secuetr d'embauche puor les jneues (21 % des eeiftcffs ont mions de 26 ans), intégrateur sur le marché du tvaiarl et qui fsoiarve l'insertion et la réinsertion polslesninefroe aevc de nmoruebx salariés snas diplômes. Les salariés des pmeierrs nveuaix de qciilfotiuaan représentent 80 % des eftcfeifs de la bcahnre professionnelle. De nueobrmx cdreas et meberms d'encadrement snot iusss de ptioroomn inetrne et peunevt ne pas présenter de qcatuloiiiafn plliefeoosrnsne iinliate cpsnonaredrot à luer eompli actuel.

Article 4 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

La pioortmon ou rrsenocioevn par alternance, msie en ?uvre d'un comumn acrocd ernte l'employeur et le salarié, ccernnoe les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du tariavl à sovair les salariés en CDI ou en cntarot uqinue d'insertion et nmonmatet cuex dnot la qlafiuociitan est inniusftasfe au reagrd des évolutions tnqoeciholuegs à venir.

Il coecnrne également les salariés placés en psootiin d'activité plreliate mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Elle puet se dérouler en tuot ou patrie sur le tmeps de travail. La patire de la « Pro-A » se déroulant sur le temps de tariavl n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Elle vise, conformément à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail, les salariés n'ayant pas antitet un nvieau de qtfailuiicaon sanctionné par une caioetitcirfn polsfrseoiennle enregistrée au RCNP caeondorspnrt au gadre de licence.

(1) Alctire étendu suos réserve du rcsepet des dpiitosinsos de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmrevobe 2020 - art. 1)

Article 5 - Certifications visées
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Dans le carde du présent accord, conformément à la réglementation en vigueur, les patiers reanpelplt que CléA et CléA Numérique snot éligibles de droit.

Sont éligibles à la prmoooitn ou recioveosnrn par atnraeclne les corenatiificts définies par la brncahe faungirt ci-après. Il s'agit de CQP-CQPI et des bolcs de compétences qui luer snot rattachés, ansii que des diplômes et ttiers professionnels.

Les fnooarmtis itaiecnvs snot retirées de litse iitilane et remplacées, lourqse clea est le cas, par les foirnotmas acvites déposées par les ctcrfiieutaers et enregistrées au répertoire notianal des cttaiofcnireis professionnelles.

Les CQP de la branche, dnot le reeemeuvlonlnt au RCNP est en curos d'enregistrement, snot insérés dnas la ltise des fotromians éligibles à la Pro-A définies par le présent avenant.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	?
	CQP	Préparateur/ préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du taosrprnt riteour de macehnrsadis sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de cnmaedmos en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3

Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
En cruos de renouvellement	CQP	Animateur/ acniitmrae opérationnel (le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
En cours de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des puorscess litouisegqs (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et ptoaglie des fulx (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de petite et mnenyoe structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des ttrpsarnos et lusogiqite associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion listugqioe et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en lgisqiotue d'entreposage	4
RNCP37263	Titre RNCP	Technicien seeivrcs de l'électroménager connecté	4
Vente aiilatnreme et non aniialetmre ? Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vnete de pitodrus alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulanger	?
	CQP	Boulanger/ boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
	CQP	Poissonnier/ poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	?
	CQP	Boucher/ bouchère	3
	CQP	Pâtissier/ pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur friuts et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	?
	CQP	Employé (e) de magasin	3
	CQP	Employé (e) de drive	3
RNCP32105	CQP	CQP vdeuenr de ptidrous non alimentaires	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vtnee de putorids non aieiretanmls et services	3
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des ahtacs et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management crmaemoicl opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et dtioaigsliiatn de la ritolaen client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et crclaoiitemsmoain de suinootls techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial poiurdts aliamtreines et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP35185	Bac pro	Technicien cnesoil vtene en alaitneomtin (produits arinlmeetais et boissons)	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Rolatien cnlties et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du cmmecroe et de la vtene otipon A : aaomniitn et gtiosen de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du ceomrcme et de la vnete otopin B : prpstooiecn clientèle et vrsoatiolian de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher chturcaier traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4

RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur csienol en équipements de la maoisn connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien cesionl des ifrecuuatsnrtrs et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur coniesl d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant mngaear d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et aseiuovudil à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vntee pnaolevlyt en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP37537	CAP	Boulanger	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier ploylneavt du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, crinfeoise spécialisées	3
Management en maaisgn et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gotsein d'un ponit de vente	?
	CQP	Manager opérationnel (le) d'un piont de vente	6
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	?
	CQP	Manager opérationnel (le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	?
	CQP	Animateur/ amtricniae opérationnel (le) en magasin	4
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et goseitn des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des priudots aemtnrieilas (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de csaioroaltiimemcn : meiknratg digital, e bssnieus et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de ciioriesalacommtn : beisnsus iaatnrotninel acaht et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion atdirsmtaivnie et cmmroecilae des ooinnstgiraas : mnegmaneat cicremamol et maektinrg omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de ccatoremiaolsmiin : mreknttiag et maeanmgent du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de ccmmateioorsliain : biunsess développement et meegmnnaat de la raeliotn client	6
RNCP35390	BUT	Management de la ltiiouqsge et des tnsotrpras : mobilité et slpupy cihan connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en gtoiesn et développement d'une biusnses unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable cmacoirmel et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement coeimracml et marketing	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis ? Meemaanngt des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5

RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gesoitn et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur siaocl accès aux dritos et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : ceotipnocn rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la stsiatqtiue (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux iauieomqfnrts et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et metkinrag numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur desinger graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6
Les piearts sgniaeratis complètent la litse aevc les tiros cetoiiracftnis ci-après, éligibles à la piotromon ou roeovsrcienn par atncarnlee uqmeeunint dnas le crdae d'une VAE puor les salariés n'ayant pas anteitt un naiveu de qoaiaficulitn csprdarnooent au gdrae de la lccinee :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM ? Prmomrage grdnae école ? ESC Montpellier	7

(1) Artlice étendu suos réserve que les cotfniectiiras listées snieot acievts au répertoire nanotial des circttoianeifs pfslsoireolnnees en aoctppilain de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

Article 6 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le cortnat de tvaaril du salarié fiat l'objet d'un aevnant qui précise la durée et l'objet de la rroiesvoncen ou prtiomoon par alternance. L'avenant au crnotat est déposé auprès d'Opcommerce.

À l'exception des acnitos puor lleqeleuss anuuce durée mnimilae n'est rsiueqe (à ce jour, aiontcs de VAE, CléA, CléA Numérique) :

1. ? La durée de la pimotoron ou revincsoreon par anrntaclee est ciomspre etrne 6 mios et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios :
? lsroque la narute et la durée de la ceofctiiirtan visée l'exigent, noentammt s'agissant de creatins diplômes de l'Éducation ntoilnaae ;
? lruosqe la pitroomon ou rvrniooecsen par anretacnle vsie un CQP de la branche ou un CPQI dnas leueql la branche est ptiare prenante, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée cenenntllovione maximale.

Conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du tarvial la durée de la « Pro-A » puet être allongée à 36 mios puor :
? les pneeorsns de 16 à 25 ans n'ayant qui n'ont pas validé un sonced clyce de l'enseignement scedinorae et qui ne snot pas tatliureis d'un diplôme de l'enseignement tenlhqocogiue ou piennerosofsl ;
?*les dadmunrees d'emploi itirncss deiups puls de 1 an sur la ltise des dmeedaurns d'emploi* (1) ;
? les bénéficiaires du renveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux atludes handicapés ou aux preosnnes aaynt bénéficié d'un ctornat uuinqe d'insertion.

2. ? Les anitcos d'évaluation, d'individualisation du purcraos de formation, d'accompagnement eernxte et de formation, ont une durée ciprsmoe ertne 15 % et 25 % de l'action prévue dnas l'avenant au coartnt de travail, snas pivoour être inférieure à 150 heures. Cttee durée pruroa être portée au-delà de 25 %, lrosuqe la nartue de la qfiliaoatucin l'exige nmemnatot dnas les mêmes cas que cuex pntrmaeett d'allonger la durée de la pooorimtn ou reocieosvrnn par alcrnatene jusqu'à 24 ou 36 mois.

L'employeur désigne, pmari les salariés de l'entreprise, un tetuur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la resrcenovoin ou piooomtrn par alternance.

(1) Les tmrees « les drenaduems d'emploi itirscns dpeius puls d'un an sur la ltise des drendmaues d'emploi » snot ecxlus de l'extension en tnat qu'ils cnrneenioevntt aux dipisnotsois prévues par l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 noerbvme 2020 - art. 1)

Article 7 - Évolution de la liste
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Les petrais sairetiangs cnonennveit de se rvieor aussi souenvt que nécessaire aifn d'actualiser la litse et les euejnx en fotoincn des taavrux de la CNPE et de l'observatoire de la branche.

(1) Artilce étendu suos réserve du repscet des dionisiptoss de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nbovemre 2020 - art. 1)

Article 8 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Au rgaerd des euenjx reailfts au dpiisotisf de Pro-A, et au raegrd du caractère général des muatiotns en corus au sien de la branche, une différence ertne les eetrirespns soeln luer effectif, ou ernte les salariés sleon la tillae de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meeusrs prévues par le présent aorccd selon que l'entreprise eopmlie puls ou mnios de 50 salariés.

Article 9 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le présent acorcd enerrta en veiuugr dès le liaedemnn de la pioiacbtuln au Jnoarul oifficel de l'arrêté d'extension, y ciomrps au sien des DROM. Les pertais segiarniats cneoinevnnt de dmaeendr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du crmcemoe et de la diutritsoibn étant chargée des formalités à aiplocmcr à ctete fin. (1)

Il est cloncu puor une durée indéterminée.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscpeet du délai de 6 mios accordé à l'ensemble des tirriretoes visés à l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 norevbme 2020 - art. 1)

Article 10 - Publicité
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

Le présent avenant srea déposé en un emxiaperle orinaigl signé des parties, à la drtiieocn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de msigaresee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2020

La bcarhne du corcmeme de détail et de gors à prédominance aertainilme fiat fcae à d'importantes mutations, thaounct aussi bein à l'évolution des moeds de consommation, à l'évolution des moyens de paeiemnt et d'encaissement, à l'accroissement de l'utilisation des data, au développement de la robotisation. Ces transformations, pfonedors et durables, afntcfeet de manière saitfiniigcve son modèle économique.

Dans ce contexte, les compétences représentent un eenju stratégique, tnat au ragred de la nécessaire compétitivité des eirtsenreps que de l'employabilité des salariés. La fmiootran pfolisosennrlee et la ciofiaicrettn ctnueotsnit par conséquent des otulis mejuars puor l'avenir, et le diissiotpf de rceiovsrnoen ou proomiotn par aannrcltee « Pro-A », initié par la loi « Puor la liberté de ciohsir son aevnir pfseonornesil » une opportunité elilesstnee puor les eniepsrrets cmome puor les salariés, a frriotoi au sien d'une bracnhe attachée à la pooritmon professionnelle.

Les piaerts sriaitnages aeiffnhct l'ambition de preermtte à tuot

Avenant n 81 du 9 juillet 2021 relatif à la réforme de la formation professionnelle réécriture des titres IX et XII et adaptation des titres X et XI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Réunis en csosmoiimn paariitre nnotailae dnas le crdae de la renégociation du ttrie XII de la centvoonin clivcetloe consacré à la fraimoton professionnelle, les praarinetes siocaux snerigiatas coennnievnt des dsionopiists ci-après, partnot réécriture des tretis IX et XII, et aaoadtpitn d'articles des tertis X et XI de la conevinton ceitllocve nationale, fiasnat stiue à la réforme opérée par la loi n° 2018-771 du 5 smreetpbe 2018 « puor la liberté de cshioir son avnier preoinesfosnl ». Le présent avennat csonitute le 3e vloet de la msie en ?uvre de cttee réforme, après l'avenant n° 79 rlietaf au cotmpe prnneoesl de ftroomain et à l'entretien professionnel, étendu par arrêté du 5 février 2021, et l'accord du 5 mai 2020, rleitaf au dposiistif « Pro-A », étendu par arrêté du 6 noebmrve 2020.

Les panrarietes siucoax sgrineaaits cnveninoent de l'ouverture d'une renégociation des dpinissiotos releatvis à la gieostn prévisionnelle des epomils et des compétences au sien de la cionnvoten cleclovtie nationale, sur la bsae des taruvax menés dnas le cadre de l'EDEC de bnahcre en crous à la dtae de cniuoclson du présent acrcod et du diginsaotc complémentaire destiné à meesurr les conséquences de la crsie « Covid-19 ».

Article 1er - Titre XII de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le ttire XII de la cnvietonon civclltoee ntaanoile pnred la rédaction sinvaute :

« Trtie XII ? Fatiomron professionnelle. ? Développement des compétences

salarié concerné d'accéder à la pootirmon ou ronriecsevon par alternance, etnneednt par cet arccod mbiioelsr ce dispositif.

Ils rlappnleet que solen les données isuess de l'observatoire psotipcerf du cmecrome publiées dnas le « Repères & tnnecades 2018 », les eteirnresps de la bhrnace cenptomt 634 451 (ETP) salariés dnot :
? 89 % snot en CDI ;
? 69 % snot à temps plien ;
? 29 % ont mions de 30 ans ;
? 56 % snot des fmeems ;
? 87 % snot employés, 6 % atengs de maîtrise et 7 % creads ;
? 60 % des duretiecrs de supermarchés ont débuté cmmoe employés ou agetns de maîtrise ;
? l'ancienneté mennoye dnas l'entreprise est de 11 ans ;
? la mnneoye d'âge est de 39,7 ans.

Enfin, la CNPE a délivré puls de 1 600 ctecatifirs CléA dupeis 2016, et puls de 27 000 cfctiariets de qliaitoiufacn plrsinfeoensloe deuips la création du pemreir CQP de la bcnarhe en 1996 ? dnot puls de 4 000 en 2019.

C'est dnas le cdrae de la loi asini que culei de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, que les pnraiareets sicauox snot invités à déterminer, par aroccd cetclliof de branche, la ltise des cnorittciiafes plniofseslreoens éligibles à la roroeinsecvn ou pmootrion par aratcelnne (Pro-A) asini qu'à jiisfeutr des critères de frtoe mtiotuan de l'activité et de rsquie d'obsolescence des compétences (art. L. 6324-3 du cdoe du travail).

Les praetis sateigrinas rlpnleeapt que conformément à la loi, le présent accord frea l'objet d'une eoixnsten aifn d'être applicable.

Préambule

Les cmahngntees cotuinns des moeds de consommation, les progrès de l'automatisation, la dtaaloitgiisin et l'intelligence artificielle, les ipemrotnats évolutions engendrées par la cisre snrtaiaie ? Covid-19 ?, nemoantmt aevc l'accélération du développement du e-commerce et des drives, eaegngnt des chengntaems aqluexlues dnvioet répondre esnripeters et salariés de la branche. Le présent titre, s'inscrivant dnas le cdare des dtifissoips d'information et d'orientation, d'accès à la foitmroan persofinelolsne et aux compétences résultant de la loi du 5 spmbtreee 2018, a puor oectjibf de cteuoribnr à répondre à ces enjeux, en définissant un enrnmnveneoit et des mrsuees floebravas à la fraootimn prllfosieensone et au développement des compétence, paemertntt la msie en pacle de pruocars de fiormaton acifts et innovants.

La piportvcsee portée par l'observatoire de la bahcrne suos l'autorité de la CNPE tient à cet égard une pcale centrale.

Les peaatneirrs scoiaux sgieitranas singenolut l'importance tnat de la pimrtooon des métiers, que de l'emploi et de la fitomroan professionnelle, au paln ntanaiol cmmoe au puls près des territoires, en mtentat à la dsstooiiipn des autecrs l'ensemble des données disponibles, adaptées aux ernepiesrts de la bahnrce puor les oientrer au meuix dnas lures décisions.

Ils réaffirment luer aaectthnmet aux dpoisifitss d'alternance puor le recrutement, le développement des compétences et l'employabilité des coluraaletobrs : l'apprentissage, la pisosasiloonfaeirtnn snot des otlius particulièrement adaptés à l'insertion pieoroessllfnne au sien des eteirrspens de la branche, de même que la reicveoonsrn ou proomotin par antlcraene (Pro-A) au metniain en emploi.

L'action des ptreaernais saocuix s'inscrit dnas luer volonté conmmue que les eisrneterps de la bhrcnae penusist cotniuenr à citeontusr un sceteur privilégié d'accueil, nnoetmamt des jneues travailleurs, et y ciormps puor cuex siotrs du système saroclie snas y aoivr auciqs de qciifaituolan professionnelle, mias également de tvlaalrreius en reconversion, et en luer aotprnpat des pretesicveps ftores d'évolution professionnelle. La daqmyuine piiaartre en matière de cifoirtniacets au sien de la bcarhne représente un imontarpt lieevr en la matière.

Elle vsie également à prtmretee aux demerduans d'emploi, ntnamemot les puls fragiles, d'accéder aux elipmos dnas la bnrhcae par la pesosaoointrainfsiln et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lein aevc le scviree pibluc de

l'emploi, aisni que tuos les scvreies de l'information et oaotetnirin présents sur l'ensemble du territoire.

Elle gantairt l'égal accès des homems et des feemms à la fairoomtn et à l'orientation au sien de la branche.

Article 12.1
Observatoire prepsctoif des métiers et des qactiiluoniafs de branche

La csncasainnoe et l'analyse des bsneios en epmilos et compétences est un impératif dnas la csturoitcnon et la msie en ?uvre de la ptiquiole d'emploi, de fmoaitron et de qiaticaoufiln au sien de la branche.

Sous l'égide de la CPNE, l'observatoire pcporetsif des métiers et des qlianifituoacs de la bhnrcae citotsune l'outil thicqenue pairirate de cinsnaoascne et d'analyse de l'emploi et des bseinos des entreprises. Il a également une misison de pitercvsope et d'anticipation de l'emploi et des métiers cntabonuirt à la cetcinpoon par les eerprnitses et par la bcanrhe de luer piuloiqte ineiuvddllie et ccoteivlle tnat de goestin prévisionnelle des emliops et des compétences que de stuoein des salariés dnas la cuoitsrtoncn de lreus parourcs professionnels.

En atpicipoaln des doissioptins légales et réglementaires, l'observatoire ppeosrtcif des métiers et des qitofcauilanis (OPMQ) est mis en palce dnas le crade de la banrche professionnelle. Il est financé par la cinruiototbn fmritaoon posfironlsnelee émanant des entreprises, dnas le cdrae des fiars d'information et de mnsisios des opérateurs de compétences.

Les piatres sirenagitas ceninnvnoet d'engager une réflexion, dnas le crade de la CPNE, sur la création d'une incntsae dotée de la personnalité morale, celle-ci anayt puor ojbet l'observatoire de la bchrane et la pmorotoin des métiers.

12.1.1. ? Rôle de la CPNE

La CNPE aussre le pliagote et le sivui des trvauax de l'observatoire pitcerpsof des métiers et des qafaiouinitlcs de la branche. Elle définit les orientations, les acoitns nécessaires et sélectionne les éventuels prestataires. Elle fiat le ponit assui snuoevt que nécessaire sur l'état d'avancement des turaavx et luers résultats. Elle réalise tuos les ans le bialn des tuarvax de l'observatoire puor l'année écoulée et flmrsoaie ses aettntes puor l'année suvnaite à tvraers un cihaer des charges.

La dsioemnin tteoilirarre des tauravx confiés à l'observatoire est intégrée dnas le ceaihr des charges. La CNPE derva également tneir ctpome des ddeaemns particulières formulées par la csioomsmin paritaire, noenmtmat dnas le carde de négociations en crous ou à venir.

12.1.2. ? Menyos de l'observatoire pcsiptoref des métiers et des qnlaiuiioafcts de la branche

Les prateairnes soaicux saiteiagnrs se fnixet puor otciejbf d'assurer à l'observatoire de brcnhae les menyos rdnues nécessaires par les ejenux alxequus la piosroesfn est confrontée en matière d'emploi et de compétences, tuot en connirubatt aux tuvraax menés en cumomn aevc les auerts barcnehs du crmoemce réunies dnas le cdrae de l'Opcommerce. À ctete fin, ils cievneonnnt que la moitié au mnios du fenaincnmet des minisoss d'observatoire pevoanrnt des eeeripnsrts de la bhacrne diot être consacrée piarreiointermt à des antocis prperos à la bnharce rlnevaet dtenrmiecet de la CPNE, le sdole étant pratinirroeeimt consacré à des aonicts trvaensress dnas le carde de l'observatoire pseorctpif du cocemmre asini qu'à des actnois cmunemos aevc une ou pureulsis auters branches.

Il est rappelé que le ceoinsl d'administration de l'Opcommerce vildae cquahe année le begdut consacré aux msosniis d'observatoire, dnas le carde de la ctovnoienn d'objectifs et de menyos cnlcuoe aevc l'État.

12.1.3. ? Les tauarvx menés par l'observatoire

L'observatoire pocisetprf des métiers et des qaoailintucifs de la bchrnae mène des tavaurx anayt puor oejbt :
? d'éclairer les peeatrirans sauiocx siégeant au sien de la CNPPI et la CNPE sur ttuoes les qsoitneus ranveelt des emplois, des compétences et de luers évolutions ;
? de luer pmrtrteee d'assurer luers mssoinis en matière de certification, dnas le crdae des iatncenss prrpoes à la bhnrace ou dnas la ptesipcrvee des trvuaax au sien des csoimonmsis psnslrolefineeos ctoineatsvlus ;
? d'assurer le siuvi et de grnaatir la msie à juor des otulis de la psrfsoeoin en matière d'emploi ntammonet cuex développés dnas le crdae d'un EEDC de la branche.

L'observatoire est nmtomaent chargé :
? de suirve et mterte à juor le poiratrt sisqtuaitte qiluaiattf et qitauatintf de l'emploi dnas la barchne en prciuealitr effectifs, srcurutte de l'emploi, répartition géographique, caractéristiques des salariés ;
? sur la bsae de l'analyse des activités et compétences enstxeatis dnas les eseprtiners de la branche, de mttree à dotioipsisn de l'ensemble des etnpeirsers une chgiotprraae et un ditseiprcf des métiers de la branche, et une alsayne des activités et compétences ruqisees puor l'exercice de ces métiers ;
? d'anticiper les évolutions qeiavtnatiuts et qtelaatviuis de l'emploi dnas la brcnhae ;
? d'identifier les métiers et compétences celfs nécessaires au développement des erpnreesits de la bnrahce anisi que les métiers en ftore évolution, les métiers en teionsn ou en déclin ansii que les bnsieos en frmoiaton en découlant ;
? d'identifier les mobilités au sien de la bhncrae ou ibaerecnhrtns sur les métiers en déclin et les métiers en tnsioen ;
? de meenr les tvruaax d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de barnche et sa déclinaison trtrriaioele ;
? de cunodrie des études et recchheers en matière de firmaoton professionnelle, de rédaction de référentiels et d'ingénierie de fmotroian et de certification, nommnatet puor les ctftiiearcs de qitciioaafuln peelosfionlrnse et citeifrcats de qniiftculaaios interbranches, aisni que puor les diplômes et treits psnefsrlenoois en appui de la CNPE ;
? de foriunr des itfoaninmors puor l'alimentation des plouqiiets « compétences, eolpmi et faoiomrtn » au neviau ntanaiol et régional, nnmotamet puor la faootmirn des dremeaunds d'emploi ;
? d'outiller les eneriptsres aifn de les adier à définir luer gsiteon des emiopls et des pcrauors pfsooreeninsls ;
? de srivue et d'évaluer la poiitlque d'alternance de la branche.

12.1.4. ? La disufofin des tuvarax de l'observatoire

Par tuos les meyons appropriés, les tauavrx et prejots réalisés, les données rllueeieics et validées par la CNPE srnoet mseis à la doiisispton des ooninasgairts la composant.

La CNPE identifie, prami les inmtonfarios ou études ptrioueds par l'observatoire, cllees anayt vtiocoan à être reenuds publiques, suos une frome adaptée et par tuot meoyn qu'elle décidera nmtmoenat auprès de tuot actuer et parerantie national, régional, ptiairrae ou erncoe atucer de la formation, de l'information et opérateur de l'orientation.

Les otiuls pmetenatrt d'apprécier le neivau de qlciitauiafon et les compétences des salariés s'appuyant sur les dptifiescrs des activités et compétences et les aeurts taavurx de l'observatoire de la bcanrhe snot mis à la doitssoipin des ersprieents et de lreus salariés par tuos moyens.

Article 12.2
La fomoartin en alcrnatene dnas la branche

Véritable lieevr à l'embauche des jeunes, des duenedrams d'emploi y ciproms cuex snas qualification, les diiotssipfs d'alternance ? apprentissage, piestiainsolofosanrn et « Pro-A » ? ptreeemntt un accès ou le mtienian dnas l'emploi et apptoenrt une réponse adaptée aux boienss en compétences des entreprises.

Ils cnuietsntot un poresaspt puor l'embauche ou puor le miaitnen dnas l'emploi, et anpeotrpt une réponse adaptée aux bieosns en compétences des entreprises.

Les peiatrs sangeiritas s'engagent à poiusvrrue luers ancitos d'accompagnement du développement qtiaulitaf et qinuaattitf de l'alternance au sien des esenprretis de la bnchrae quels que soenit lures efffetcis et à ausersr la qualité de l'accompagnement des altatennrs par la ftiomraon des tuutres et maîtres d'apprentissage.

La CNPE met en plcae des aointcs :
? de ctcoioumniman auprès des jeunes, cdtaidnas et esnrertepis ;
? de potmooirn des métiers par le baiis d'outils (films, plaquettes, fehics métier ?) ;
? de rénovation des tetris et diplômes en lein aevc les ministères concernés ;
? de création, aadiptoatn des CQP ou CPQI puor répondre aux bionses des etrrepseins et aux benisos en qitaiuflaiocn des salariés snas que cttee lstie siot exhaustive.

Le stie ? Hzrnoios Coemcrme ? peemrt par alrluies aux caidtndas de cuoneltsr des fiechs métiers et de se positionner.

12.2.1. ? L'apprentissage

La loi du 5 seebtpmre 2018 a réformé en podfornuer l'apprentissage et donné de noeuvells msonisis aux brcnheas professionnelles, en lein aevc les opérateurs de compétences qu'elles ont constitué.

Dans le crdae de luer emgnenegat puor le développement de l'apprentissage, les snaigeritas ennetnedt ?uvrer dnas le crade des cismsinmoos plerfiesnelnooss consultatives, puls particulièrement au sien de la comisosmin pfensloiolsrnee covltutisane interministérielle ? Ccmremoe ? puor l'adaptation des diplômes aux benioss des eienprrtses et des apprentis, cvnuinacos qu'il s'agit d'une des ciinntdoos déterminantes de la cioulncson et de la réussite d'un carnott d'apprentissage.

Ils ddenanemt à la CNPE de développer des pterraantais aevc les ceolsnis régionaux et aturecs régionaux de l'insertion des jueens et de l'orientation, aevc le suteoin de l'Opcommerce.

12.2.1.1. ? Le carnott d'apprentissage

Le cnraott d'apprentissage est régi par les dtopioisisns légales et réglementaires applicables.

a) Otiebjcf et pciienrps de msie en ?uvre

L'apprentissage a puor oebjt de denonr à des jeunes, aaynt sfsaiiatt à l'obligation scolaire, une fotormain générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un tirte à finalité pifneeslolrnose enregistré au Répertoire noanaitl des ciottfeirancis plinernfsesleoos (RNCP).

La fiaormotn est girautte puor l'apprenti.

L'apprentissage est un ditspoiisf de fiotorman par analretcne asinasoct :
? une fomatiorn dnas l'entreprise, fondée sur l'exercice d'une ou prliuuses activités peesronnlsfeoils en reitlaon dcitree aevc le diplôme ou le trite pnfoisreneosl oejbt du cntarot d'apprentissage ;
? des entngeesmenis dispensés pdneant le tmeps de traavil dnas un onagirsme de formiaotn CFA dnot tuot ou paitre de ceux-ci peuvnet être exécutés à dacinste en foicotnn des otcjibfes pédagogiques et des bnseios des apprentis.

b) Publics

L'apprentissage est ouevrt aux jenues âgés de 16 à monis de 30 ans, hros cas de dérogations légales et réglementaires (notamment puor les juenes âgés d'au mions 15 ans et un jour, qui pueevnt cemmencor à exécuter un cntarot d'apprentissage s'ils jniteiusft aivor aomclcpi la scolarité du 1er clyce de l'enseignement secondaire, et les tareavlluirs handicapés, qui pnveuet cnclroue un carontt d'apprentissage snas ltmiie d'âge).

c) Nuatre et durée du ctronat d'apprentissage

Le crnoatt d'apprentissage est un caotnrt de tvarial de tpye pelruicitar cnlocu etrne un aptpneri ou son représentant légal et un eoypemulr(1) ; il est renseigné sur le Crfea FA13, monnineatnt nmenoamtt le début du contrat, les dteas et la durée de la fotiroamn anisi que la rémunération de l'apprenti. Il fiat l'objet par l'entreprise d'un dépôt auprès de l'Opcommerce.

Il puet être ccnlou puor une durée limitée ou indéterminée.

Lorsqu'il est cncolu puor une durée indéterminée, le catrnot débute par la période d'apprentissage. À l'issue de ctete période, le cnratot deienvt un cnrotat à durée indéterminée de diort commun.

La durée du cartnot d'apprentissage, lorsqu'il est cnoclu puor une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lrosuqe le canortt d'apprentissage est un cntoart à durée indéterminée, puet vriear de 6 mios à 3 ans (durée poanvut être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen, conformément à la règlementation en vigueur). Elle est égale à cllee du cclye de fooarmtin préparant à la qaufltcoiaiin qui fiat l'objet du contrat, leqlaule est fixée en focntoin du tpye de pofseroisn et du niaveu de qiiltfaociuan préparés. Cttee durée puet être adaptée, réduite ou allongée, puor tnier cmopte du nveaiu iaiintl de compétence de l'apprenti ou des compétences asceiqus par aorccd ertne l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Dnas ce cas une cetoivnnon tartpirite rleatvie à la durée du cortant est signée et déposée auprès de l'Opcommerce. Elle puet être portée à 4 ans mxamuim lsurqoe la qualité de taluevrlair handicapé est runenoce à l'apprenti, ou qu'il est icrnist sur la litse ociilfefle des sfotpris de huat niveau.(2)

Afin d'accompagner l'apprenti en cas d'échec à l'examen ou en cas d'abandon de la formation, les ptraaeernis saciuox seatingrias eaenonurgct les eenrsietprs à ppsoroer au junee concerné d'autres veois d'insertion professionnelle, nmmetonat celle du carnott de pnraleoiatossfinsion vainst l'obtention d'un CQP.

d) Ologiitabns réciproques

Le tmeps de ftooairmn dispensé dnas les onagmriess de fmaiorotn (CFA) est considéré comme du tmpes de taivarl effectif. Puor le tpmes restant, et dnas la ltmiie de l'horaire de trvaial aalplipcbe dnas l'entreprise, l'apprenti diot acmoclpir le trivaal qui lui est confié par l'employeur en rlaoiten aevc le diplôme ou le ttrie préparé.

L'employeur diot aesrusr dnas l'entreprise la firtaoomn piatruqe de l'apprenti. Il lui cifone des tâches en rliatoen dectire aevc la fraimtoon pesrnfnlolsoiee prévue au contrat.

L'apprenti a driot aux congés payés légaux et celoovnentnnis alplcpaiebs dnas l'entreprise. Le pninnalg prévisionnel de fatroiomn et d'examen de l'apprenti est pirs en considération puor la ftaiioxn de ses deats de congés.

L'apprenti bénéficie des doispsntiois aplpelabcis à l'ensemble des salariés, suaf dpsstnoiiois ibolipaemctns aevc sa soituatin de jenue en formation, en peictalurir lorsqu'il est mineur, netonmmat en matière de taravil de niut ou de repos hebdomadaire.

L'apprenti est tneu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du ttire poifnoneesrsl ojebt du caotnrt d'apprentissage.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit, dnas le mios qui les précèdent, à un congé rémunéré supplémentaire de cniq juros ouvrables, dnas les codnoiints prévues par la loi.

12.2.1.2. ? La fartioomn en apprentissage

a) Missnois des osnagriems de formation. ? Cetenrs de fmrooatin d'apprentis (CFA)

La loi du 5 spmertbee 2018 a renforcé les miniosss des ogamreniss de ftoriamon CFA en matière de siuvi et d'accompagnement des jeunes.

Ces mssoinis snot estlelenseis puor la réussite de l'apprentissage et cobtniurnet à réduire les rtupeurs de contrat.

Les osarniegms de faoimtorn CFA ont nnamtemot les miiosnss seuvaints :
? Ils aaopcnecmngt les personnes, y cmprios cleels en satiitoun de handicap, snuahitaot s'orienter ou se réorienter par la vioe de l'apprentissage, en développant lrues cinassnencoas et lures compétences et en ftailnaict luer intégration en emploi, en cohérence aevc luer prjoet professionnel.

Pour les psenroens en sioaiuttn de handicap, le ctenre de fmoitoran d'apprentis apipue la rceehrche d'un eypmueolr et fiiatlce luer intégration tnat en cnerte de fiatroomn d'apprentis qu'en eerprniste en propaonst les aiaotdptans nécessaires au bon déroulement de luer cornatt d'apprentissage. Puor aiclmcpor ctete mission, le certne de faomirton d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des psonrnees en stioutain de hadcniap ;

? ils anuepipt et aognnceapcmt les putanstlos à l'apprentissage dnas luer rhrehecce d'un euloypmer ;
? ils anursset la cohérence etrne la foimortan dispensée en luer sien et celle dispensée au sien de l'entreprise, en puitlcreiar en onragsiant la coopération ertne les faomreutrs et les maîtres d'apprentissage ;
? ils informent, dès le début de luer formation, les anerptips de lreus dtrios et diroevs en tnat qu'apprentis et en tnat que salariés et des règles alebiappcls en matière de santé et de sécurité en miileu psreonoefnsil ;
? ils apportent, en lein aevc le sercive plibuc de l'emploi, en paiuetcilrr aevc les miosniss locales, un apcnemmngaceot aux apepntris puor prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre saiocl et matériel seepitcslbus de mterte en péril le déroulement du cantort d'apprentissage ;
? ils fevasoinrt la mixité au sien de lures srtucrtues en siiinsbanslet les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les aprpetins à la qetsuion de l'égalité etnre les fmemes et les homems aisni qu'à la prévention du harcèlement sexuel au tiaarvl et en mnenat une potiqluie d'orientation et de ptomioron des fmntiaoors qui met en aanvt les aeagntvas de la mixité. Ils ppreaitnict à la lutte cotrne la répartition sexuée des métiers ;
? ils enacrngoeut la mixité des métiers et l'égalité pilonsnesfleore enrte les femmes et les homems en onrgasnait des aicnots d'information sur ces sujets à ditiaenston des aepriptns ;
? ils anrsesut le siuvi et l'accompagnement des aepiptrns qaund la frmaootin prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tuot ou prtaie à dnaistce ;
? ils évaluent les compétences aiuqcses par les apprentis, y cipomrs suos la fomre d'un contrôle continu, dnas le rpeecst des règles définies par cauhqe osgnriame ctctraieueifr ;
? ils anaccpgneomt les aippenrts aaynt ietrropnmu luer foraitmon et cuex n'ayant pas, à l'issue de luer formation, otenbu de diplôme ou de trtie à finalité plfsoisneorlnee vres les penneosrs et les oraimsnges spebsteluics de les acnapmocegr dnas la définition d'un pejrot de puisorute de firtamoon ;
? ils aoccgapnemnt les aepptrins dnas lerus démarches puor accéder aux aeids aexlluqeus ils peeunvt prétendre au reargd de la législation et de la réglementation en vigueur.

b) Le cnesoil de perfectionnement

L'organisme de foatiromn CFA est tneu d'avoir un csoniel de piefcernomnnteet dnot la fcootnin est de veeillr à son oisnaairtogn et à son fonctionnement.

En aiiaptlcpon du décret du 27 mras 1979 modifié et de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié par arrêté du 15 jiun 2021, les salariés de la branche, mbmrees du cnioesl de pntmefoiceerennt d'un oianmrgse de ftrmaioon CFA, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées comme un tmpes de tarival eceiftff puor piteirpcar aux réunions.

12.2.1.3. ? Feiamnncent du cnroatt d'apprentissage et des ogrieamnss de fmotriaon cteerns de foiaotmrn d'apprentis

a) Nuvaiex de prsie en charge

La CPNE, conformément aux dnopoisiitss légales et réglementaires, définit le neivau de psrie en cghare du crotant d'apprentissage (? coût cortnat ?) en foctionn du diplôme ou du tirte à finalité psorsoelnlfiene préparé. Ce nveaiu coonesprrd à un mnanott annuel. Puor areussr ctete miosisn elle puet sileitclor l'appui tiehncuqe de l'Opcommerce.

Les niuavex de psrie en crahge définis par la CNPE snot tnsairms à l'Opcommerce.

b) Fmencianent des coûts aeennxs et de l'investissement des CFA

Les coûts anenxes à la fmatioron pteaermtnt aux atepprnis de siurve luer foraiotmn dnas des mrieleleus cntondoiis peevnut être pirs en chgrae par l'Opcommerce. La SPP est invitée à prévoir luer prsie en crahge dnas le rpescet de la règlementation en vigueur.

Les itnemtsnseesvis des oirmesgans de faomtroin CFA pnieptacirt également à une friooamtn de qualité. Puor cela, les sigeitnaras de l'accord covennennit que la SPP puet prévoir une eeponplve destinée à ces investissements.

12.2.1.4. ? Siuvi et évaluation

Les partreaiens scaouix searingaits dndmaeent à la CNPE d'assurer, dnas le cdrae de l'observatoire ppocitesrf des métiers et des qiaailcnuiofts de la branche, le sviui et l'évaluation de la piiulqote d'apprentissage de la branche.

Les stutqeiaists qtnaivuatetis et qvaitutielas des famotinros en aprspigtnseae légalement eblgixeis senort teeuns à la diosptoisin de la CNPE par l'Opcommerce.

Ces éléments soenrt également déclinés au naeivu tiorrietarl aifn d'appuyer la pulioiqte régionale de barhnce et les painrtaearts qui paruinerot être cuolcns aevc les cnsloies régionaux ou tuot arute patinarree compétent.

Il est demandé à la CNPE de svurie puls particulièrement les ogsnraiems de frmotaion CFA qui bénéficient du suetoin de la bnchare (bilans qutatiftians et qitiaftuals des anpeiprts des eenipetsrrs de la branche, utitilaiosn des fdons attribués au ttrie de l'investissement).

12.2.2. ? La professionnalisation

Le cortnat de pnitoeisfoialsanrosn ctuintsoe un meyon d'accès privilégié à l'emploi.

Il répond notamment, via les ctieifcatrs de qiulfaicaoitn polfsisenrenole ou par une qfcaiitoaliun ruocnnee dnas les cstailsiancfios d'une ceontvionn clcevtolie nnaialote de branche, aux dmedeans de qaciaulftoiin puor les métiers vis-à-vis dlqeesus l'Éducation nntaloaie ne diopsse pas ou peu de ftiоonmars iaiteilns diplômantes. Dnas la branche, il répond également aux biesnos de qoicaaftiluin dnas les métiers de bouche.

Par son adoaatptin au mnode du travail, il représente un dtipssiiof estneseil assui bein puor les etiererpsns que puor les pulbics qu'il concerne, aqlxueus il aprptoe une réelle employabilité. La frtoomian en anlnrtaece qui caractérise le ctroant de pisosoetasaoniinrfln peremt d'accroître l'insertion pronoeelsnfisle des salariés concernés, y crmiops lrsqoue l'embauche n'intervient pas dnas la même entreprise.

12.2.2.1. ? Oitbecjf et pripceins de msie en ?uvre

Le cnoatrt de prinlatesoaoioifsnsn a puor octiejbf de fseoirvar l'insertion ou la réinsertion plosenosfelnrie et de ptmrrteee à son bénéficiaire d'acquérir :
? un diplôme ou un trite à finalité plsnnsofroieele isricnt au répertoire nnaaitol des citontiracfies plloreinfessoens (RNCP),
? un cfcitairet de qaiafiuiotcln pesslfelnirnooe (CQP) de brhncae ou itrarbheenncs (CQPI),
? une quiaaficitoln pfsernleionsole renonuce dnas les cicianitslaosfs de la cinovnoetn cllceotive nationale.

Le cnarott de pnitfooossalaisnrien est un distipiosf de fomiatorn par acenrnltae anaocssit :
? des emeeinsngtnes généraux, psoleennroifss et tocuhlegnoqies dispensés dnas des oegamnrsis plucbis ou privés de fioartomn ou, lorsqu'elle dsosipe d'un scvriee de formation, par l'entreprise,
? l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en eretsirnpe d'une ou puslureis activités piooneressfellns en raitolen aevc la cetotiaiifrcn ou la qifiuatilaocn visée par le contrat.

Les saeinatirgs issenntit sur les pincrepis de msie en ?uvre snivatus :
? l'individualisation des pcuraros de formation, en fncotoin des conassinnaces et des compétences déjà détenues par les salariés en crtnaot de piiartoasilfnnseoson ;
? l'adaptation des durées de contrat, au public, à l'objectif visé, et au pocrarus de famoiortn crdsoopnenart aux compétences à acquérir ;
? le sviui oiogbtlarie des salariés en cnrtaot de ptisoiofrsnsilonaean par un ttueur viarontloe et formé ;
? la possibilité de fotaromin en tuot ou parite à distance, dnas le repsect des ditoisniosps réglementaires particulières ;
? la cftraciiioetn des compétences acquises, dnas un otjeicbf de transférabilité.

12.2.2.2. ? Publics

En atoapicpiln des dpnsoitsiois légales, le ctonrat de pliansfositnsriaeoon est ourevt :
? aux jnuees âgés de seize à vingt-cinq ans révolus aifn de compléter luer foamiotrn iilitnae ;
? aux dadmenuers d'emploi âgés de vingt-six ans et puls nmmoteant les soienrs ;

? aux bénéficiaires du rnveeu de solidarité avtcie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adlteus handicapés (AAH) ou aux prnneeoss staonrt d'un ctaonrt uuinqe d'insertion (CUI).

12.2.2.3. ? Durée du crtonat de professionnalisation

Le catornt de ptolfsairaonnisoisen puet être colncu puor une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est cnlcou puor une durée indéterminée, le cornatt débute par l'action de professionnalisation. À l'issue de ctete période, le ctronat de psetoraiisifanolsnon deivnet un cnoartt à durée indéterminée de driot commun.

La durée du ctrnaot de professionnalisation, lorsqu'il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, lquosre le catnort est à durée indéterminée, est comsipre etnre 6 et 12 mois.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios lqosrue la narute et la durée de la cftceiraiiton visée l'exigent, nmoenamtt s'agissant de crenitas diplômes de l'éducation nalontaie ou, suos réserve d'une dérogation accordée par la CPNE, dnas le cas où la durée envisagée est supérieure à la durée cotinllnenovene maximale, lqsuore le caortnt vsie un CQP ou CPQI de la branche.

Pour les plubics ? nvluolee cahnce ? la durée maaimxle du crtnoat de pnlatarfooisnissoein puet être portée à 36 mios conformément à la réglementation en vigueur.

12.2.2.4. ? Durée des aoincts de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Tout coratnt de pooantoeisisfilnasrn puet denonr lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les acnitos d'accompagnement et de fmtioroan adaptées.

Les sienatiagrs eencrnuaogt totues les anoctis pnmtraetet d'individualiser les prrucoas et d'adapter la durée de la fmotraoin au plibuc et à l'objectif visé par le contrat.

Les aictnos d'évaluation, d'individualisation du prauorcs de formation, d'accompagnement etenrxe et de formation, ont une durée cmrsiope etrne 15 % et 25 % de la durée du crntaot (ou de l'action de pioanrlfoiaseintsson lsuoqre le crtnoat est à durée indéterminée), snas pvoiour être inférieure à 150 heures.

La durée des ainotcs puorra être portée au-delà de 25 % puor les publics, définis à l'article 12.2.2.3 du présent titre, bénéficiaires d'un amgllonneet de caontrt jusqu'à 36 mois.

12.2.2.5. ? Fnnmeaneict du caorntt de professionnalisation

La CPNE, sur popsroiotin de la SPP, fxie le niveau, ou le frfioat horaire, de psrie en cgrahe du corantt de professionnalisation. Il cernncoe l'ensemble du pucrraos et cvuroe tuot ou pitrae des faris pédagogiques, des rémunérations et chreags seoacils légales et cnenontvlneieols des stagiaires, ansii que des fairs de tasrorpnt et d'hébergement.

Il puet être modulé en fnoioctn des plcuibs ou de l'objectif visé par le contrat.

Le nrbmoe d'heures preiss en cagrhe porrua être encadré ou plafonné par la CPNE.

Les sreainitgas rpplelneat l'importance puor la bcnarhe de la péréquation de Frncae compétences et dmenanedt à l'Opcommerce de vleiler au repcest des cinoitndos d'éligibilité aifn d'en garantir l'accès.

Le cnratot de psaoafilitenooisrnsn d'une durée mlimnaie de 12 mios qui a été rompu snas que le tuitalire siot à l'initiative de cttee rrutupe peut, dnas la lmitie de six mios snvaiut la rutprue du ctaront de professionnalisation, bénéficier d'un finanmenect des aintcos d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement. Ce fcenianenmt est pirs en craghe par l'Opcommerce conformément à l'accord de psrie en crhage délivré par celui-ci.

12.2.3. ? La rreevcosoinn ou la potriomon par anracltnee (Pro-A)

La rinsevceoron ou la pormooitn par aarnncltee (Pro-A) a puor oebjt de petertmre à un salarié, déjà engagé dnas la vie active, de cngaehr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptioromon scoalie ou pnlfnoeriesosle par des acitnos de foiratmon ou par des antcios ptnamteert de fiare vdliear les auicqs de l'expérience.

Elle fiat l'objet d'un arcocd de bchrane étendu, fignurat en axnene 14 à la présente convention.

Cet acrcod définit, conformément à la réglementation en veiuugr :
? la lstie des fonoitarms qui répondent au repcest des critères de ftore motaitun de l'activité et de rqisue d'obsolescence des compétences puor les erpeteinrss et salariés rleavnet de la présente cnveoonitn colvelctie nationale. La litse srea actualisée, autnat que nécessaire, en fotcnoin des truaavx de la CNPE et de l'observatoire potfpsciers des métiers et des qiiltucofnaais de la branche.
? les bénéficiaires anisi que les modalités de msie en ?uvre de ce dsosiipitf snot définis dnas l'accord. Dnas le cas où l'action de ? Pro-A ? puet se dérouler en tuot ou pirate hros tmeps de tiaravl les modalités définies aux deienrrs pagrrhaepas de l'article 12.3.3 s'appliquent à la ? Pro-A ?.

Le neiavu de pirse en cgarhe de la ? Pro-A ? par l'Opcommerce est défini par la CNPE sur ppostioiorn de la seciotn praitirae pslornelnfieose (SPP).

Ce neviau csrpneoord à un monntat forfaitaire, hiarroe ou du parcours, versé par l'Opcommerce. Il cvuore tuot ou pitrae des frais pédagogiques asnii que des frais de trrnaspot et d'hébergement.

Le mnntoat de prsie en cgrhae par l'Opcommerce intègre la rémunération aisni que les cagrhes scioales légales et conventionnelles, dnas la ltmiie du Simc hirorae conformément à la règlementation en vigueur.

12.2.4. ? L'accompagnement de l'alternance dnas les eepntrsries de la branche

12.2.4.1. ? Msoiinss de maître d'apprentissage ou tuteur

Les prrieenatas saucoix stiarngaeis rplepenalt le rôle estieesnl du maître d'apprentissage ou du tuuetr dnas l'accompagnement des salariés en fooirmatn dnas le crade d'une alternance, qu'il s'agisse d'un cortant d'apprentissage, d'un coanrtt de professionnalisation, ou de la ? Pro-A ? (reconversion ou primooton par l'alternance), aisni que culei du maître de satge puor les seagtirais aciiceluls en erirstnepe dnas le crdae de la frotaiomn inltaiie ou professionnelle. Il est également psslbioe de csetotunir une équipe tulatroe au sien de laquelle, en cas d'accueil d'apprentis, un maître d'apprentissage référent dreva être désigné.

Le tuteur, le maître d'apprentissage ou de stage, ou l'équipe tutorale, est chargé d'accompagner les anatltners ou stagiaires.

La msoiisn de maître d'apprentissage ou de tueutr rospee sur le volontariat.

Il est demandé aux ernertiepss de veelilr dnas tuos les cas à la qualité de l'accompagnement, nmtmonaet en lein aevc les enecgexis définies par le référentiel nintaoal qualité des osinegmras de formation, aifn de cbteuoinrr à la réussite des pcaorurs en aatnclrene puor l'entreprise et puor le salarié ou le stagiaire.

Dans ce cdrae :
? le nbmore de salariés ou de stagieiars sivui par une même personne, aisni que les cdootnniis de compétences et d'ancienneté risueeqs puor aeurssr cttee msiison snot cllees définies par le cdare juridique, légal et réglementaire, alpbilapce à cahcun des dispositifs. Il est précisé que le nbmroe de salariés ou de sagtiaiers sivius par une même prnseone (à dtae est au mixmuam de trios salariés ou stagiaires, et puor un maître d'apprentissage, de duex arpnietps et d'un apnetrpi aaynt échoué à l'examen) ;
? les mnosiiss et la foiramton de teruuts et maître d'apprentissage fnot l'objet de tiors aeexnns au présent trtie ;
? maîtres d'apprentissage, trutues et maîtres de sgates devniot depssoir des meoyns d'assurer lrues mnsioiss dnot l'objectif est la réussite des pesnoenrs qu'ils accompagnent.

Il aepapintrt à chauqe esrtpriene d'examiner les modalités les puls adaptées de rneoscaicnasne des compétences pvauont résulter de l'exercice de cttee mission.

Le maître d'apprentissage, ou le tuuetr dnas le cdrae du cartnot de professionnalisation, a nenmotmat puor mnsisios :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guedir le bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? d'organiser l'activité du bénéficiaire dnas l'entreprise ;
? de cnbruieotr à l'acquisition des savoir-faire pisonsleonerfs du bénéficiaire ;
? de pirepaticr à l'évaluation du sivui de la fmtaoiorn ;
? de vieellr au rpceest de l'emploi du tmpes du bénéficiaire ;
? de contrôler le recespt des périodes de formation, en omgrsinae de formation, en CFA et à dacntise ;
? d'assurer la liaiosn aevc l'organisme ou le srvecie chargé des aoctins d'évaluation, de formation, d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le tteuur d'un siaiatrge a puor msnsiois :
? de fiare acquérir ou développer les compétences définies puor la période de fmirootan en miielu pnroeonfsesil ou du sgtae ;
? de siruve les activités confiées au siigtarae en fioctonn des ocfbteijs de fomatrion et des compétences à acquérir ;
? et d'assurer l'encadrement et suvii du siarigtae en rtaloein aevc l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement.

12.2.4.2. ? La firomtaon et la ceitiafctiron des ? maîtres d'apprentissages ? et ? trueuts ?

Les maîtres d'apprentissage et tretuus dnas la carde du cnotart de paoseassfiionorlintn bénéficient d'une fioortamn à l'exercice de lrues fonctions, financée par l'Opcommerce.

L'annexe 3 du présent ttire précise le poucrras de fiormoatn du ttueur et maître d'apprentissage.

Les pariraetnes suaiocx srniaagteis dneemdnat à la CNPE de sruvie les tuaravx ilnfteispronenrseos qui peonrauirt s'engager puor la création d'une farooimtn de tueutr et maître d'apprentissage.

Ils egnrcoaeunt la rascnsonecaine par la ? cotcitiireafn des compétences de maître d'apprentissage ? tllee qu'elle est prévue par les mseures légales et réglementaires dnas l'arrêté du 17 décembre 2018.

Il est par aelurlis rappelé qu'en aaoplptiicn de l'article L. 5151-9 du cdoe du travail, l'activité de maître d'apprentissage, recensée au ttrie du cmptoe d'engagement citoyen, pmeret d'acquérir des dtiors comptabilisés en euros, incrsits sur le coptme pnneersol de formation.

Article 12.3
Le développement des compétences

Dans le cxtetone de moauttin rdaipe et prfodone que conanit la bcnrahe les saranietigs de l'accord rpeelpnlat l'importance du développement des compétences et de la fraomtion peoslfnrolesnie à la fios puor l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

Les sategainris ineitvnt les eeepnsirrts à uitesilr tuos les dsiftposiis d'information, d'orientation et de firmaoton professionnelle, en complément de luer ietssimvnsenet dnas la formation, neoanmmtt dnas le cdrae du paln de développement des compétences.

De plus, eu égard aux eneujx que représentent les compétences puor la compétitivité des etsrpernies et aux enujex sociétaux liés à la prévention des rueisqs de précarité et de désinsertion professionnelle, les praeaiterns siuaocx inenvitt les esnptieerrs de la banhcre à mtrtee en pacle des pocurras ponrlnsfeoesis spécifiques aifn de menniiatr l'employabilité et de prévenir les ruqseis de chômage.

12.3.1. ? L'orientation et l'évolution prseeolnonifsle : oiutls et dispositifs

12.3.1.1. ? Le Csnioel en évolution plfisoolenrense (CEP)

Le cseonil en évolution plnsonliesofree pemert à tuot actif, qeul que siot son statut, de friae le pniot sur sa siatoutin pionefnsslorlee et, le cas échéant, élaborer, faeioslrmr et mertte en ?uvre une stratégie vnisat l'évolution pnllrseonfeosie et sécuriser son parrcuos professionnel.

Toute pnenrsoe puet bénéficier tuot au lnog de sa vie pnnsesoeolilrfe d'un ceosnil en évolution professionnelle.

Dans le crade de l'entretien poieessrnofnl prévu à l'article 12.3.1.2 de la présente coitonnevn cotlvcilee le salarié est informé sur le cnosiel en évolution professionnelle

12.3.1.2. ? L'entretien professionnel

L'article 12.3.1.2 est constitué de l'article 2 de l'avenant n° 79 du 16 oorbtce 2019 rltieaf au ctopme pnseronel de foomartin et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence : le 12.11.1 ? Objet de l'entretien pfenosniserol ? issu dduit aeavnnt dveniet le praaahrgpe a de l'article 12.3.1.2 ; le 12.11.2 ? Périodicité de l'entretien penefrosniosl et modalités d'appréciation du porcarus poensseniofrl du salarié ? en dnievet le paahgrrape b.

12.3.1.3. ? Le bialn de compétences

Les atcions de blain de compétences ont puor obejt de pertemrte aux salariés d'analyser lrues compétences pnfoeleerssolnis et individuelles, ansii que lerus atueidpts et lreus motivations, aifn de définir un peorjt pefnnosrisoel ou un prjoet de formation.

Il est rappelé, conformément à l'article 10.2.1.1 de la CCN, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité pfseroensloline et, en tuot état de cause, à cptmoer de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté miinmum d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en drohes du tmeps de tvraial*(3). Les saieirgants complètent ces doioitnspiss en précisant que l'entreprise eimrnxaea aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le blian de compétences pndeant le tmpes de travail.

Les aconits de blain de compétences snot psreis en crgahe dnas les ctindnoois albcapleips au dpiisotisf de fotroaimn mobilisé.

Un balin de compétences puet être préconisé à l'occasion d'un csoienl en évolution prelsnolofenise (CEP). Les atteents snot définies conojteinnmet par le bénéficiaire et son cinsloeler CEP, en lein aevc le prrsaeittae de balin de compétences.

12.3.1.4. ? La VAE (validation des aciqus de l'expérience)

La VAE peermt à toute psnnoree engagée dnas la vie avicte de vdialer les aicqus de son expérience nomnaemtt professionnelle, par l'obtention d'une creatiificotn enregistrée au répertoire ninatoal des cfiraeicnittos porsfoinsenleles (RNCP).

Les siirteaangs du présent arccod rneoeevlnlut luer volonté de poirvumoor les démarches de vdlaitaion des aiqucs de l'expérience. Dnas ce cadre, tetuos les anotcis et expérimentations viasnt à développer le rceours à la VAE, nmtnmaeot dnas le crdae du peinraaratt aevc l'Éducation nationale, l'enseignement ariclgoe et l'enseignement supérieur, snot encouragées.

Les preetnaiars scaoiux reaelplnpt que la CNPE a également prévu la possibilité puor les salariés de la brnhace de firae veldair les aicuqs de luer expérience aifn d'obtenir un des CQP qu'elle a créé.

Le salarié puet ddnmaeer à bénéficier d'un anecmpmngaocet à la VAE, dnas les cnndtoiios prévues par les dosoiistinps légales et réglementaires en vigueur, dnas le crdae :
? du paln de développement des compétences ;
? de la ? Pro-A ? ;
? d'un congé vdtaiioaln des aqicus ;
? du comtpe pennoersl de formation.

Pour le congé VAE l'autorisation d'absence est de 24 heures, conformément aux donptsioiiss légales. Celle-ci puet être étendue à 30 heuers puor les salariés anayt bsioen d'un seioutn particulier. L'entreprise procède à l'identification des salariés concernés.

Les aiconts d'accompagnement à la vadoailtin des aciqus de l'expérience snot psiers en chrgae dnas les cnotodinis allepbpicas

au diiptssoif de fmirootan mobilisé.

Le salarié désigné puor paeptcirir à un jruy d'examen ou de VAE imorfne préalablement son eolmyepur conformément aux dnsiioopsits légales et réglementaires. Le silraae de celui-ci est intégralement mnneiatu en apaiolpictn de l'article L. 3142-13 du cdoe du travail.

12.3.2. ? Définition de l'action de formation

L'action de fromaiotn est définie comme un parcrous pédagogique paernttemt d'atteindre un ojctibef professionnel. Elle puet être organisée sloen différentes modalités de fraitomon puor acquérir des compétences. Aux estngeeeminns pédagogiques s'ajoutent nmanomtet les dipiitsfsos de positionnement, d'accompagnement, de siuvi et d'évaluation de l'action de formation.

L'action de fortomain puet se dérouler en tuot ou pritae :
? en présence phuyqsie ;
? à dstncaie ;
? en siaottiun de travail.

Les fioornatms en sttiouain de taviral teells qu'elles snot définies par la règlementation ctitoeunsnt une arpchope pédagogique de formation, pnetmtaert le tsnrrafet de compétences ticehquens ou professionnelles. Cet engemeneisnt citoburne à l'individualisation des proarcus de formation.

Les sgaeiraints rneplapelt le rôle essinteel que juenot les mragaens dnas l'information, l'accompagnement des pcoraurs psnloenioerfss et la fromtoain des salariés de l'entreprise, et par conséquent dnas les coodntinis de réussite des pulitqieos de formation. Les mranaegs snot les relais, les ateucrs clés, de la saisibieisontln et de la forotaimn des équipes. Il cvonient de les feomrr à luer rôle de fmtoeraur et de démultiplicateur, aevc en putclaeiirr les obetjfcis pédagogiques suvnitas : paiaoiirttpcn à la cortiunosctn des formations, suivi, animation.

Conformément aux dsiotsoiinps légales et réglementaires l'accès à la foriaomtn des salariés à l'initiative de l'employeur est assuré en pieitlcaurr dnas le crdae du paln de développement des compétences.

12.3.3. ? Le paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences rscneee les atnocis de fiortamon mseis en plcae par l'employeur puor ses salariés. Conformément aux diioistnsops légales et réglementaires, il vsie à :
? arusesr l'adaptation des salariés à luer ptose de travial ;
? vleielr au mantiein de luer capacité à ouccper un emploi, au rraged nmtoneamt de l'évolution des emplois, des tnioolechegs et des organisations.

L'employeur peut, dnas ce cadre, prévoir des frtomnaois qui ptpeircanit au développement des compétences, y cimrops numériques, anisi qu'à la lutte ctnore l'illettrisme, nnmtaoemt des aintocs d'évaluation et de fmoiarotn prtetenamt l'accès au scole de ccaaninsenoss et de compétences (certificat CléA).

Les actnios de fmritooan mseis en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, dnas le paln de développement des compétences. Eells pevunet petetrrme d'obtenir une ptaire identifiée de ctirfiaeotcin professionnelle, classée au sien du répertoire ntaaonil des cterictiaofins pseroieoesllfnns et vinast à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Le paln de développement des compétences puet prévoir des aniocts de faotrmion composées d'une ou puurlesis modalités (notamment à dacstnie ou en suittioan de travail).

Toute aitocn de frmoatoin qui cdioinonnte l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en atpicapilon d'une covtnnoien itnetaoarlinne ou de doinoptisiss légales et règlementaires, cntsotiue un tmpes de triaval etefciff et donne leiu pdnenat sa réalisation au metinian par l'entreprise de la rémunération.

Les anotcis de formation, auetrs que ceells oogitrabiels mentionnées ci-dessus, cnoittunset également un tpems de traavil efcteiff et donennt leiu pdneant luer déroulement au maitnien par l'entreprise de la rémunération. Elels punevet également être réalisées d'un comumn acrocd en tuot ou piatre hros tepms de travail, dnas la limite de 70 heerus par an et par salarié. Ctete modalité puet notamment, dnas les ctdoininos définies par le présent article, être proposées aux salariés à tmpes petiral puor llsqeeus l'organisation d'un départ en fomitaorn puet s'en tourevr facilité.

Pour cttee fimtrooan en doehrs du tepms de tvaairl :
? l'accord du salarié est oeiiarblgonetmt formalisé par écrit. Cet acrocd puet être dénoncé par ce dereinr dnas un délai de hiut jrous à ctpmoer de sa conclusion. Le ruefs du salarié de sruive une fartiomon hros tpmes de travail, dnas le crdae du paln de développement des compétences, ne cstuntoie ni une faute, ni un mitof de leinceecmnit ;
? les heuers de fartioomn réalisées hros tpems de tairval fnot l'objet d'une indemnité cnnnoeonitevlle équivalente à 50 % du saailre hoiarre burt de référence, identifiée sur le bltiluen de sariale ;
? l'entreprise s'assure, si la fraooitmn hros tmpes de tiaarvl se déroule en ligne, que le salarié possède le matériel nécessaire au siuvi de la famiootrn ;
? la fariotomn hros tmpes de tvraail ne puet ceostuintr la sleue modalité de ftooairmn dnas l'entreprise.

Les peeaatrnirs scaioux enoetferfuct le bilan des présentes ditonsispios reetvalis à la fmatoorin hros tmeps de trvaial après duex années d'expérimentation à cmpteor de luer entrée en vigueur.

Les présentes dionpsosiits rtveelais à la fraooitmn hros tmeps de trivaal ne ccrneoennt pas les salariés en ftfroias jours, lesquels, cpomte tneu de la spécificité de ce forfait, restent régis par les règles de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

12.3.4. ? Le ctpome pnnsoeerl de foimtoran (CPF)

L'article 12.3.4 est constitué de l'article 1er de l'avenant n° 79 du 16 oobcrte 2019 rliatef au coptme psneneorl de famioortn et d'entretien professionnel, dnot la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

12.3.5. ? Le pejrot de tsnaroiitn professionnelle

12.3.5.1. ? Toartsniins penelorisfnseols à l'initiative du salarié

À luer initiative, les salariés pveneut edeptnrrnere un peojrt de tisiatrnon psroonsllfeneie aifn de ceahgnr de métier ou de poisrofsen en mbsiaoinlt lrues dtrois isnirtcs au cmopte penornesl de formation. Ils bénéficient d'un congé smouis à des cnoidnitos d'accès ntaomnmet d'ancienneté.

Le prjoet de tonatsirin poeosfeslirnlne molisbie le CPF du salarié. Le salarié diot s'adresser à l'association Tnsioriatn Pro de sa région. Il puet se friae agapeccmonr par un cnseollier en évolution professionnelle.

Les atcinos éligibles snot cleles du CPF et doinevt ombnirioeelgatt être certifiantes. Darnut le congé octroyé, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la psrie en crhage des frais pédagogiques et des frais annexes.

12.3.5.2. ? Tntrsaoinis collectives

Dans le cdare d'un poejrt de ? tnoiintsras cleivlcoets ? les enrpreisets snot invitées, conformément aux règles qui définissent ce dispositif, à eeaggnr une négociation d'un acorcd tpye GPEP (gestion des elomips et des poacrurs professionnels) et à ieindifter les eploims considérés comme fragilisés au sien de l'entreprise. Un arccod tpye est mis à luer disposition.

Les salariés éligibles à ce dipiositsf bénéficient d'une pesotartin de csoinel en évolution professionnelle.

Les episeerntrs de la bnhcare poorrnut également être amenées à ruercter des salariés vannet d'autres stuceres économiques et bénéficiant d'une froaiomtn dnas le cdare d'une tnrsiotian collective. Les métiers en teniosn dnas la brachne snot particulièrement visés par ces reioeovnnrscs et recrutements.

La branche, en s'appuyant sur les taruavx de l'observatoire poeitrpscf des métiers et des qiiiolcufaatns de bacrnhe et aevc le seioutn de l'Opcommerce, puet perrtmete :
? d'identifier les métiers prtuores (en tiosenn de reueerntmct et/ou stratégiques à cruot et myeon terme) puor les pnleetietlos

passerelles/ roeinsvrecnos pnrfenoilessoels dnas les bsnsais d'emploi ;
? de repérer les eenretsirps en bieosn de rcenmereutt et les métiers concernés ;
? de fielcatir la cnscsaonaine de ces métiers par les salariés dnot les eolmpis snot menacés en lein aevc les eernpetrsis du bisasn concerné.

12.3.6. ? Accès des dnmeadures d'emploi aux eopilms de la branche

La préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle siot celivtlcoe ou individuelle, pmeert à un ou puiesruls ddmeeranus d'emploi ou salariés recrutés soeln des modalités définies par le cdoe du trvaail de bénéficier d'une fomoaritn nécessaire à l'acquisition des compétences resqeius puor ocpuecr un emploi.

Les paaeietrnrs sucioax ientinfidet la préparation opérationnelle à l'emploi comme dtissioipf d'accès à l'emploi et d'insertion au sien de la branche.

En effet, la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'il s'agit de POE coliveltce (POEC) pemret à un ddeanuemr d'emploi de bénéficier d'une fmtoiraon nécessaire à l'acquisition des compétences reseiqus puor ocpuecr des epmiols dtis en tiosenn qui firunegt sur la liste établie par la branche, et lorsqu'il s'agit de POE inidvidullee (POEI) frmoe un caaddnit aux spécificités d'une entreprise.

Elle prmeet aux elumpeorys daenvt firae fcae à une pénurie de profils, nemonamtt puor des métiers en tension, d'identifier et de fermor les prsnenoes non immédiatement adaptées à lerus bsnoeis de foermr et recruter.

La POE est également un meoyn puor préparer les jneues et atlueds à un prcaruos en alternance. En effet, la POE puet être msie en palce puor une frimaootn pré-qualifiante préparant à la csocoiunln d'un cntroat de posstneainailrosfoin ou un canotrt d'apprentissage.

La PEOI est pilotée et financée par Pôle emploi. La PEOC est financée par l'Opcommerce aevc les fodns reçus de l'État dnas le crade du paln d'investissement dnas les compétences (PIC) et plnas régionaux d'investissement dnas les compétences (PRIC) iusss de la cbouiortintn uuniqe à la fmtoioarn professionnelle.

Article 12.4
Les cceaittriofnis pefrinlesensolos de branche

Les steiainagrs rplnlaeept luer eengnmaegt à citnsruroe et fiare virve au sien de la bcrhane un système de ctoritencfaiis pellesonsrfoiens adapté aux évolutions de l'emploi, répondant aux boienss des salariés et des entreprises. Cet eemgnnaegt juoe un rôle eeesitsnl au raergd des eenjux de qtiaaiulifocn des salariés, puor luer employabilité et luer mobilité porfsnlsineeole au tevrars de la rnssconiaeacne des compétences acquises, mias également puor rcerfnoer dmbenaelrut la compétitivité des entreprises.

Ils snot également tuot particulièrement aitnettfs à l'accès au solce de csansicannoe et de compétences piorslfenolenses à trraevs les crteatfoinciis CléA.

12.4.1. ? Le sloce de cnaonanseicss et de compétences professionnelles

Le slcoe de connsaeacsins et de compétences prsseofnolinlees adopté par les pnrtreeaais sauocix au nvaeiu isnootefrirnsepnel et rirpes par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 est constitué de l'ensemble des csosnneciaans et des compétences qu'il est nécessaire de mtesariir puor friae fcae aux évolutions prévisibles de l'emploi et nmtnmoeat puor suivre les fimrtoaons qui snot nécessaires puor l'évolution professionnelle. Le ceatrfiict CléA est issu de ce socle.

L'article D. 6113-30 du cdoe du taavirl dissope que le scole de csiaonacnenss et compétences prlnfoeenlsiseos cnrpeomd :
? la cicmtanimouon en français ;
? l'utilisation des règles de bsae de caucll et du raneeominnst mathématique ;
? l'utilisation des tqeunehics uulesels de l'information et de la cmnatuimoicon numérique ;
? l'aptitude à tlavrilaer dnas le carde de règles définies d'un taravil en équipe ;
? l'aptitude à tivralelar en aotonmiue et réaliser un otbeijcf iddeniuivl ;
? la capacité à arpnrpdee tuot au lnog de la vie ;
? la maîtrise des getses et prosutes et le rcpseet des règles d'hygiène, de sécurité et ennietonalrmvenes élémentaires.

Les pitnrreaeas sociuax de la bhcrnae considèrent que ces casocanenniss et compétences snot ioprtmanets puor fivoasrer l'employabilité des prnesnoes et la sécurisation de luer puocrras professionnel.

Ils insntesit également sur l'utilité du ? slcoe ? dnas le carde de la vie sociale, ciqiuve et crueulltle de l'individu et son ierostnin sociale.

Conformément aux satouhis exprimés par les ptnariarees siacoux en 2014, la CNPE a contextualisé le scloe inopsriefoetrnnsel en fctnioon de l'environnement pensinoofserl des salariés de la branche, en préservant son caractère transversal. La CNPE a également mis en plcae l'organisation nécessaire (notamment en teemrs d'outils et de procédures) puor délivrer ctete certification, au bénéfice des salariés de la branche.

Au crcatefiit CléA s'ajoute une certification, CléA numérique, aaynt puor ojebt l'acquisition des cnoasnenscias et des compétences rteeialvs aux usaegs fdeanmatunox du numérique au sien d'un emnnnonveerit de travail. Ce moudle prmeet l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prsie en ctmpoe des pcinpires de la sécurité numérique et la gtosein cotravollabie des projets.

Le scloe de caaensnonsics et de compétences pseoreflnlsnioes est éligible au paln de développement des compétences, à la ? Pro-A ?, au porejt de tniiotrsan professionnelle, au cmptoe ponesrenl de foairomtn et à ses abondements.

Ces dssopiifits de foiatmorn peuvent, loqsure la règlementation le permet, s'articuler etrne eux.

12.4.2. ? Les cacentriiitofs de branche

Les piarnerates sucoaix saraiengits ont, dieups 1996, développé l'offre de CQP nmaenmtot sur les métiers en toisnen dnas la branche. Ils siehonuatt psoivrruue et développer luer ptloiquie de certification, aifn de répondre aux enujex et aux bisnoes en compétences identifiés, et prettreme aux salariés de la bhrcnae d'attester et de vlasoerir lures connaissances, lerus compétences et leurs expériences.

Ils teeninnt à ptargaer les ofetbjcis de luer poiulitqe de cteicoitafirn :
? pmreettre aux salariés de la branche, nmtmeaont les salariés peu qualifiés, d'acquérir une caorteiciitfn renocnue ;
? aocgecamnpr l'évolution des métiers et de leurs ctoidonins d'exercice ;
? reconnaître la polycompétence ;
? rnfecoerr l'attractivité des métiers et du stcueer ;
? acaemoncgpr les prcauros d'évolution prenssoilenolfe et de pomrootin interne.

12.4.2.1. ? Les cfrtciaites de qcuailoaiitfn poensfonlsliere (CQP)

Les paentrriaes siacuox sgteaiirnas rppelnleat luer atmchanetet au dsspioiitf de coeriiitctafn de bcrhane et régulièrement adapté aux évolutions des métiers et des compétences. Puls de 30 000 salariés ont été certifiés diueps sa création.

Le ctfrieaict de qfiuaiicltoan piroelslsnnfeoe de bcanrhe est une citiecoatrifn pfsnloelinesroe reconnue, créée, msie à jour, et délivrée par la CPNE, rssennainocat les compétences détenues par un salarié, aqicuses par la fmiootran ou par l'expérience professionnelle.

Il est composé de bcols de compétences, ccahun d'entre eux pvauont être évalué et validé indépendamment des autres. Ctete atrcrethicue rned pbslsoie l'acquisition du CQP dnas une lqguioe dmnuqiyae de parcours, sur des périodes puls ou mnois longues.

Certains blcos de compétences snot cmumons à prusuiles CQP de la branche, pertnamett aisni l'acquisition de prusleuis certifications, à travres des parcuors individualisés.

La CNPE est chargée de pvurorsiue les traauvx menés dueips 1996, en fsanait le piont régulièrement sur l'adaptation des référentiels et des CQP aux bioness des erineesptrs et des salariés. La CNPE diot également aetdpar ceux-ci aux eeingecxs légales et réglementaires iseuss de la loi du 5 sbterepme 2018.

La CPNE, en lein aevc l'Opcommerce, diot tleivalarr sur la transférabilité des compétences auseicqs aevc d'autres certifications, ttries et diplôme, en reecrchnhat par elmepxe des équivalences de blcos de compétences.

L'accès aux CQP par la vltaadoiin des aquics de l'expérience diot être facilité puor les salariés anyat une ancienneté suffisante.

Les paairentres scaiuox egnnoecuart le ruoecrs aux CQP, mias également aux CPQI (certificats de qicioafautlin pfnoinlsloeerse interbranches) que la bcahrne met en ?uvre dnas une loigque de transférabilité et de reinnasasnocce aalnlt au-delà de la bchrnae du cemmcore de détail et de gors à prédominance aaitrmnliee et adhérent à la ctrhae CPQI (certificats de qiaaftlioiucn pefnnoslesilroe Inter-industries), deiups l'adoption du CPQI aegnt ltiiuqgose au sien de la branche.

La CNPE réalise tuos les ans un bilan des deisosrs de CQP, examinés et validés, intégré au rrpoapt de branche.

12.4.3.2. ? Auetrs ctefiinrtiacos de branche

Les pataeriners saiocux dnnedamet à la CNPE d'étudier l'opportunité de créer des cintofiacetris de bhncare natmmonet dnas le cdrae du répertoire spécifique des cieairnciftots et hoatlntaiibis (RS) de la Cissoomimn de la cifeitcraoitn professionnelle.

Article 12.5
Le fncinneaemt de la fromoiatn professionnelle

12.5.1. ? L'Opcommerce ? OCPO de la branche

L'Opcommerce, opérateur de compétences de la bhrance créé par l'accord ntoanail du 11 décembre 2018 et agrée par l'arrêté du 29 mras 2019 ausrse les mniossis qui lui snot conférées, conformément à la règlementation en vigueur, puor les etpeesnirrs et les salariés de la branche.

La sotcien ptiriaare professionnelle, conformément aux stattus de l'Opcommerce, tlavilare en ccetoiotanrn aevc la CNPE de la branche.

12.5.2. ? Ctitbnrunioos des eertsepnris au fncaminneet de la fitraomon professionnelle
12.5.2.1. ? Rpepal des olnagoibtis des entreprises

Tout eeumloypr conoucrt chuaqe année, au développement de la ftramooin poslefslneirnoe et de l'apprentissage par :
1° Le fnnieacment dcriet des aicnots de fmoatiron de leurs salariés ;
2° Le vsmenreet de la cuitboionrtn uiqnue à la fromoitan pelrsfsloneonie et à l'alternance composée de la txae d'apprentissage et de la ctiboinutron à la ftiooamrn pionsfselreolne ;
3° Le vrsmeenet de la cruooitbntin supplémentaire à l'apprentissage puor les eeirpnetrss de 250 salariés et puls qui n'accueillent pas 5 % de luer ecfetfif anenul meoyn en cnrtotas farsanivot l'insertion pneiorflssoelne ou dnot l'effectif anenul moyen est inférieur au seiul défini à l'article 1609 qinvceiius du cdoe général des impôts dnas sa rédaction en vgeiuur à la dtae de la siatrgune du présent arcocd ;
4° Le vnmeesret de la cttbooinuirn dédiée au fmicnneanet du cmptoe pnrnsoeel de formation, dnot le tuax est fixé à 1 %, puor les tltieuiars d'un coarntt à durée déterminée.

12.5.2.2. ? Particularités de la txae d'apprentissage(4)

Le tuax de diort cmomun de la txae d'apprentissage est de 0.68 % de la msase salariale. L'Alsace-Moselle bénéficie d'un régime dérogatoire aevc un tuax à 0.44 % de la masse salariale.

À la dtae de la surtagnie du présent acrcod la txae d'apprentissage se décompose de la manière snaiutve :
? une prat égale à 87 % du puodirt de la txae d'apprentissage mentionnée à l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts est destinée au fncmneiaent de l'apprentissage et est versée à l'Urssaf. Puor sfsariitae à ctete otgioibaln de financement, une eirsentpre qui disopse d'un svrciee de ftoarimon dûment identifié, aeccilluant ses apprentis, puet déduire un pourcentage, fixé par décret, de la fiarotcn de la txae d'apprentissage.
L'entreprise puet aussi déduire de cette même ftaocrin de fnneaeincmt les vmeetrsnes destinés à fcninaer le développement d'offres nleulveos de firotmanos par apprentissage, lusroqe ces dernières seevnrt à feormr un ou psuerulis aniptpers de cette même entreprise, dnas des cntonoiids de msie en ?uvre et suos réserve d'un peanlfnnomet fixé par décret ;
? le solde, siot 13 % du porudit de la txae d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Les déductions et soinbnutves snot drteiemcnet fietas par l'entreprise snas anuuce intermédiation.

12.5.3. ? Vnrseeemt des contributions

Les erisernepts de la bnrchae aitcntquet la crubinoiottn uiuqne à la ftrmaooin et à l'apprentissage conformément aux diipossintos légales et réglementaires en vigueur.

La loi du 5 sbpretmee 2018 a prévu que les cibotnriontus ftroomian pereonllsiofsne et txae d'apprentissage cpnmosoat la coibuitnrton uuqnie snot recouvrées, à l'exception de 13 % de la txae d'apprentissage par les Urassf (Unions puor le rmvcunoeeert des cnitsoatios de sécurité siaocle et d'allocations familiales).

Par dérogation au pncriipe définit ci-dessus, jusqu'à la dtae d'entrée en veguuir de l'ordonnance de trnafrset de la ctlleoce de la crtunibootin ralviete à la fmritooan psforsneeillnoe et à l'apprentissage et de la cinborittuon rtvaliee au fmieneacnnt du ctopme preonnsel de fiomtoran aux Urssaf, les cnuittrbnoios snot versées à l'Opcommerce. Ce veesmnret est effectué à l'exception du solde, 13 % de la txae d'apprentissage conformément à la réglementation en vuugeir à la dtae de sgruitane de ce présent accord.

Article 12.6
La gouvernance

12.6.1. ? La coismisomn paiitrrae noanltiae de l'emploi (CPNE)

Le foonncientmnet aisni que les msosinis de la cosimsmoin paiirrtae nltoainae de l'emploi (CPNE) snot définis au ttrie IX de la présente convention.

12.6.2. ? La sotcien ptriaarie pslfosoneirelne (SPP)

La SPP, dnot l'existence est prévue par l'acte de cuoonstittin de l'Opcommerce, arssue le lein etnre la CNPE et l'Opcommerce. Elle est chargée de poopserr au cisneol d'administration de celui-ci les orientations, priorités de fmoraotin et ctdnionios de prise en cghare des aoctnis de frotomain puor la branche.

Pour mener à bein ses missions, elle siut régulièrement les egneantgmes fnieniracs des eplneevops mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des eitnspeerrs de mnois de 50 salariés), et aaylsne les données qtaieatvuitns et qtaietlavius feoriuns par l'OPCO. La SPP puet deedamnr à ce dernier, tuoets itfnoiramnos uleits à son appréciation et à la frutoiloamn de ses recommandations.

Elle teamrsnt ses reommdianatcons à la CNPE de la bhrance et au cnsoiel d'administration de l'Opcommerce, aifn de perremtte la prise de décisions de ces instances.

La CNPE puet émettre le v?u de définir un beugdt réservé à l'investissement des CFA ainsi que ses cnidotinos d'attribution. La SPP, par délégation du cesnoil d'administration de l'OPCO, poopsre les modalités de répartition de cette enveloppe.

12.6.2.1. ? Cooptisomin de la SPP

La SPP ctmope un nmrboe égal de représentants des otriaaosginns sdelyncias de salariés et d'employeurs.

Chaque oantsgiiaorn sincladye de salariés représentative dnas la bnacrhe désigne, à cet effet, un tirultiae et un suppléant parmi ses représentants au sien de la CPNE. Le collège eelpuoymr cotmpore le même nmbroe tatol de représentants, également isuss de la CPNE.

Le maadnt est d'une durée de duex ans.

Le président et le vice-président de la CNPE aeussrnt rceenesvpmitet la vice-présidence et présidence de la SPP. En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vacacne de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nevaouu président ou vice-président. Il asurse cette mssiion jusqu'à la fin du manadt en cours.

Les réunions de la SPP pevunet se dérouler à dnisacte sloen les mêmes modalités que cleels définies à l'article 9.4.

Les décisions de la SPP snot psiers selon les mêmes modalités que celles pirses au sien de la CPNE.

12.6.2.2. ? Réunions de la SPP

La SPP se réunit au minos toris fios par an, aanvt la CPNE.

Article 12.7
Les prtnirtaaeas de la bhacnre en fuaevr de la ptoirmoon de ses métiers et de ses priorités en matière de formation

12.7.1. ? Le petnarraait aevc les systèmes éducatifs

Les seiitaargns realepnplt luer aehmcatetnt aux filières de diplômes de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement aiogrlce répondant aux bsneois de la branche.

Ils crnenimfot luer volonté de pruursovie le pearatrnait aevc les ministères concernés, dnas un cadre rtanset à définir, prmetteant à la bcarnhe de ptpeiacirr à l'amélioration et à la piormoton des fitamronos tqgielonucheos et plfeooereislnsns initiales, nentoammt l'apprentissage.

Les piaretreans sauoicx senunoilgt également la nécessité de tirlvalaer emnselbe au sien des différentes conmiimosss pfessioeolerlnns cutsonetlaivs (CPC), aifn de pemerttre une attoidaapn des diplômes aux évolutions et aux bnioses des erietprsnes de la bnharce et de leurs salariés.

La CNPE est régulièrement informée des taarvux des CPC au sien dsueleleqs la pfssiroeon est représentée tuot particulièrement la CPC ? cemmroce ?.

12.7.2. ? Le développement de paernaatirts régionaux

La bacrnhe saotiuhe être associée à l'élaboration et à l'exécution des ctrotans de pnlas régionaux de développement des foaitrmons et de l'orientation prlonoeslefnseis visés à l'article L. 214-13 I du cdoe de l'éducation.

Les ptaierarens sauocix snearigtais enndetnet également développer des praratnitaes au nvaieu de ctnriaees régions stratégiques identifiées par la CPNE, notmaenmt par la cioucosnln de conartts d'objectifs tuaeorrriitx vnsait au développement coordonné des différentes veois de foitoramn pseolefnolsnrie iitniale et continue, et de coatntrs d'objectifs et de meoyns panerettmt le développement de l'apprentissage.

Ils en cinnoeft le pilotage, la msie en ?uvre et le svuii à la CNPE qui pourra s'appuyer puor clea sur les trauvax de son Observatoire, nnemtoamt sur ses études régionales, et sur les délégations ttleroiriaers de l'OPCO de branche.

Enfin, les sagtiireans dnaedment aux représentants de la brahcne mrembes d'instances régionales (telles que les CREFOP) de porter, aussi snouvet que possible, les priorités et les bosnies de la bnrache en matière d'emploi et de formation, aifn de petrrmtee neamnmott une réponse adaptée aux spécificités des territoires.

12.7.3. ? Auters paraaeinrtts puor la piomroton des métiers et l'insertion dnas la branche

Les seitigrnaas engoucerant les pnataarrties nuaitnoax et régionaux de la banchre aevc des osienargms et sreuttcrus chargés de l'information et de l'orientation pslfninorsleeoe (dans le cadre du conesil en évolution psooifnnrleelse notamment), dès lros qu'ils snot de nraute à prrmetete une mlielruee irtiaonmfon sur les métiers de la bahncre et à ftcaiielr l'insertion pfsnooieelnlsre dnas le secteur. Ils en cennfoit le pilotage, la msie en ?uvre et le sviui à la CPNE.

Annexe 1 ? Msosiin du tetuur ou maître d'apprentissage d'un salarié en cantrot en alternance

Le teuutr ou le maître d'apprentissage est un peionefsorsnl viarotonle et motivé puor s'impliquer dnas sa mission. Il coitnbrue à la réussite de la famotiorn de l'alternant dnas l'entreprise, tnat en tmrees de ctciaroetiifn que d'intégration.

Il a puor miisson d'accueillir, d'accompagner l'alternant et de featcliir son aqciiouistn de compétences. Il velile à son poarcrus et à sa pgoisrrseon dnas le temps. Il conndrooe son aoctin aevc l'ensemble de l'équipe trutoale qui puet intervenir.

Il bénéficie d'une ftomorain spécifique. Il dssopie du tepms nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Étapes du pucrraos de l'alternant	Missions du tuteur. ? Maître d'apprentissage
1. Réussir l'accueil	Préparer l'arrivée de l'alternant (documents à lui remettre, irionfnoamts à lui communiquer, pneeosnrs à lui présenter ?).
	Accueillir, guider, rgeeennsir (horaires, paln d'accès ?), firae visiter.
	Présenter l'entreprise et son environnement.
	Présenter l'alternant, sa pacle et ses activités aux auerts mbeerms du personnel.
2. Oenasirgr les activités, dnas le rcpseet du référentiel de coaifrtticein visée	Définir et pfleiniar les activités à cnofeir à l'alternant, dnas le recpest des ojeicbtfs de sa formation, en usiitanlt les différents oiltus mis à dpitiosison (fiches de laioisn aevc l'organisme de formation, guides).
	Aider l'alternant à la compréhension du travail.
	Guider l'alternant dnas l'exécution du travail.
	Expliquer les critères de réussite puor l'entreprise.
3. Srviue les progrès et les évolutions dnas le travail	Apprécier les résultats, les écarts, les pitnos d'amélioration et les aexs de progrès.
	Faire le pniot sur les auicqs professionnels, aevc l'alternant et aevc l'ensemble des caroelualtbors concernés.
	Être en lein aevc le référent atlnanret de l'organisme de formation.
	Participer aux réunions organisées par l'organisme de fotiroman ou l'organisme de foromatin CFA.
	Utiliser les dconuemts de liaison.
4. Feliicatr et fesaiorvr l'acquisition de compétences	Définir un paln d'actions puor mterte en pclae les asjmnteteus nécessaires, les aexs de progrès.
	Faire le ponit sur la mtitooaivn de l'alternant.
5. Évaluer	Évaluer les aciqus de l'alternant et friae un bilan de ses résultats.

Annexe 2 ? Egtmaengnes mtuuels liés à un catrnot en alternance

Le dnmeuoct d'engagement meutul cronence le rbnpsalsoee de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme truutes ou maîtres d'apprentissage de l'alternant suos ctonrat en entreprise, et l'alternant.

Les toris setinrgaais de ce dmoucent s'engagent à le respecter.

Cet eenmangegt forvsiraea l'accueil, le procuars d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation de l'alternant, au

svicree de la réussite de l'intégration drulbae de l'alternant dnas l'entreprise, et de sa réussite aux cnidtioons de vdaailtoin de la cciritefotian visée.

(Schéma non reproduit, cbsuantlole en linge sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rqubirue « Plcaitionubs offclileies » « Biuntlels oilicffes des cinotovnnes cevielcolts ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ pdf/ bcoc ? id = boc _ 20220003 _ 0000 _ 0041. pdf & icaslrloobFBoGc = fslae

Annexe 3 ? Fmtooairn du ttuuer ou maître d'apprentissage d'un salarié en caontrt d'apprentissage ou de professionnalisation

Objectifs pédagogiques

À l'issue de sa formation, le ttueur ou maître d'apprentissage srea cablape :
? d'accueillir l'alternant et de lui présenter le fnmninentoecot de l'entreprise et de l'équipe ;
? de mtrete en place une orogiasinatn adaptée à la réalisation des atonics et au siuvi pédagogique de l'alternant, en fconiotn de la ciroiettfican visée (diplôme, CQP ?) ;
? d'identifier les caractéristiques muajeers du dsiiotipsf utilisé (contrat de pstooriaeinoifnassln ou d'apprentissage) ;
? de coeondonrr son actoin aevc l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les atesiepaspngrs (savoir, savoir-faire et svoiar être) de l'alternant ;
? d'assurer son rôle éducatif dnas la tnaissromsin des compétences ;
? de réaliser les acoitns d'apprentissage sur le pstoe de taavirl et au sien de l'établissement ;
? d'assurer sa co-responsabilité dnas la réussite du dotspiisif en relaiotn aevc l'organisme de formation, en cuoitbanrnt ntnaommet à l'évaluation des acuqis professionnels.

Éléments de programme

1. ? Présentation des différents dispositifs, de leurs finalité et enjeux.

2. ? Le jneue : profils, attentes, représentations.

3. ? Réussir l'accueil de l'alternant :
? les cnootidins d'accueil : les cnnoitoids et les modalités, l'importance de la 1re irpmeisosn ;
? présentation de l'entreprise : le discours, les pnotis de repère, la viiste ;
? firae caninsoancse ;
? l'intégration et la motivation.

4. ? Oeairgnsr les activités, en fiotconn des otcjfebis pédagogiques :
? définir les activités à ceoifnr de l'alternant, luer pogoiresrsn pédagogique, en fiotocnn des ofiecbjts à atriedtne ;
? cdrtooainoin aevc les auerts tuteurs, iictmailopn de l'équipe.
? la disponibilité : gieostn du tmpes et des priorités, goitesn de l'urgence et des aléas, itsevinr du temps puor en geagnr ensuite, l'anticipation, la gseotin des priorités, inmaptcroe de l'information transmise, l'écoute préventive ;
? les atmjtsunees nécessaires en cas de non-respect du pniannlg de l'alternant ;
? les oltius de laosiin aevc le centre de formation.

5. ? Suivre les progrès et les évolutions dnas le tavaril :
? l'importance de l'écoute ;
? svuii et bianls réguliers, uisttoaiiln des dncuteoms de suivi ;
? la ctauoirilcn de l'information.

6. ? Fialitecr et fosairevr l'acquisition de compétences :
? l'importance de l'ambiance de travail, l'influence du gpuroe ;
? la mtviiaoton : la rcnassnicaeone des efforts, les eannurcegeotms ;
? définir un paln d'actions puor mettre en place les amjtteseuns nécessaires, les aexs de progrès.

7. ? Évaluer :
? critères d'évaluation ;
? eeritnetn d'évaluation ;
? l'orientation, l'affectation de l'alternant.

Annexe 4 ? Litse des peilrcanips qianufioaitlcs prnoslsniefleoes de la CCN et des ciettfaicrs de qoaltfucaiiin posefnlloernise paunovt donenr leiu à la cuilncoosn de corttnas ou de professionnalisation

Les CQP de la bnarche créés, entre 1995 et 2007, ont eutsine fiat l'objet de rénovations, en deenirr leiu en 2016. Dupeis 2016 les CQP de la bnrcahe snot les stivanus :

Commerce-vente

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cnrtoat de paelisaiosnotnorsfin et de la « Pro-A » [1]
32447	Employé de commerce	6 à 9 mois
32105	Vendeur de pdturios non alimentaires	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Métiers de bhcuoe et de l'alimentaire

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cntoart de psonsnoselaioifatirn et de la « Pro-A » [1]
32095	Boucher	10 à 18 mois
32093	Boulanger	9 à 12 mois
32098	Vendeur fromages	9 à 12 mois
32094	Poissonnier	9 à 12 mois
32096	Caviste	9 à 12 mois
32097	Vendeur ftirus et légumes	9 à 12 mois
32092	Vendeur charcuterie	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Animation et management

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du cortant de pilorassoniaftoeisnn et de la « Pro-A » [1]
32104	Animateur opérationnel en magasin	9 à 12 mois
32099	Animateur opérationnel en entrepôt	9 à 12 mois
32103	Manager opérationnel en magasin	10 à 12 mois
32100	Management opérationnel en entrepôt	10 à 12 mois
32102	Management opérationnel spécialité goetisn d'un pniot de vente	10 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Logistique

Code RNCP	Intitulé du CQP	Durée du crtonat de pelitnssnforoioiaasn et de la « Pro-A » [1]
32101	Préparateur de commande	9 à 12 mois
34989	CQPI ? Aegnt logistique	9 à 12 mois
[1] ? Ces durées snot fixées par délibération de la CPNE.		

Annexe 5 ? Gduie méthodologique puor la cutindoe de l'entretien

professionnel

Pourquoi ce gduie ?

L'entretien psreofsenionl a puor oejbt l'examen des peescivrepts d'évolution polsresionnflee du salarié, nmmoteant en teemrs de qiatcliiufaon et d'emploi, et crtmopoe des ioaotrnnmfis rlieavets au csnieol en évolution professionnelle, à la vioilaadtn des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personenl de fmroiaotn du salarié, au crédit aeunnl résultant des vteemnress de l'employeur et aux aodtebemnns qu'il est sibtplesuce de finacenr en sus de ce versement.

L'entretien penssrnfeoiol ne se cfonnod pas aevc l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, anayt puor ojbet l'évaluation du travial du salarié ; en revanche, aifn de flcaetiir la tneue des entretiens, ceux-ci pnuveet aiovr leiu à la situe l'un de l'autre.

En aiiplcptaon de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le salarié est à l'occasion de son ehacmbue informé de l'existence de cet eretnetin et de sa périodicité

Ce guide a puor ojbceitf de denonr des repères puor l'organisation et la ctnuoide de l'entretien professionnel. Chuaqe erneirstpe diot puvooir s'approprier l'outil et l'adapter en fiocnton de ses caractéristiques et contraintes.

Comment oineasrgr l'entretien ?

Salariés concernés et fréquence de l'entretien

À l'occasion de son embauche, tuot salarié est informé qu'il bénéficie en mnnoyee tuos les duex ans d'un eitnrteen poirseneofsnl de telle store que puor chauqe période de six années ciielvs à cetpomr de son embauche, le salarié psusie bénéficier d'au moins tiors erntteines professionnels, espacés d'au moins six mois.

L'entretien est par aelirlus proposé systématiquement au salarié qui rneerpd son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ;
? d'un congé pentraal d'éducation ;
? d'un congé de phroce aaindt ;
? d'un congé de solidarité fiialmlae ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sqbtaubiae ;
? d'une période de mobilité vatlrnoioe sécurisée (période d'exercice d'une activité dnas une aurte etipsrnree mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail) ;
? d'une période d'activité à temps ptieral après une naianssce ou une aitdpoon (dans le cadre de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail) ;
? d'un arrêt madalie d'une durée supérieure à 6 mios (art. L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? à l'issue d'un maadnt syndical.

En cas de congé de pcohre anadit ou de solidarité familiale, un entetiren diot également avior leiu avant le départ.

Formation de l'encadrement à la ctiduone de l'entretien

Chaque mnuaager srea formé à la cdtoinue de l'entretien professionnel. Les oifetbjcs de cette foroamtin sornet les stiauvns : tihecqnues d'entretien, détection de biensos de formtiaon et des possibilités d'évolution, cnoinascnsae des pcipriuanx dosisftipis de foraitomn et d'accompagnement des pocurars d'évolution, cansasncinoe des procédures mesis en place dnas l'entreprise.

Propositions fiaets lros de l'entretien

L'entretien pfonsnireesol diot dnenor leiu à la rédaction d'un document, dnot une cipoe est remsie au salarié, pvonaut preettmre ntoemnmat la fitoiomsaraln des pnspitorioos émises lros de l'entretien.

L'entreprise puet définir une procédure puor le tareetinmt des poostorpniis iessus de l'entretien. Par exemple, l'ensemble des surtopps ayant svrei à l'entretien snot communiqués au sievrce formation/ riales RH du magasin, deucitrer du magasin. Ces pnoispiorots pnuveet cbnuroetir à la csonitcortun du puorracs de ftoiarmon et/ ou d'évolution.

Questions à abedorr lros de l'entretien :

Au crous de l'entretien professionnel, prroonut nnaemtomt être abordés les pinots stnuvias :
? le pniot sur les compétences du salarié ;
? l'identification des oejbctfis de ponsileriofistaosann qui prnaroiuet être définis puor ptterrmee au salarié d'améliorer ses compétences ou d'en acquérir de nllveeuos ;
? l'identification des bnesios et des aiontrapsis du salarié ;
? les ciefttcrioanis de brhance ;
? les shtouais du salarié d'utiliser son compte porneesnl de fooritman ;
? la cirieitfacotn « slcoe de ceinacssannos et de compétences prnoseofeienllss » ? CléA ? ainsi que CléA numérique ;
? la footncin de tuetur ou de maître d'apprentissage.

(1) La 1re prhase du 11e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendue suos réserve du rpcseet des dinspiitsoos de l'article R. 6222-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 serpmtebe 2022 - art. 1)

(2) Le 14e alinéa de l'article 12-2.1.1 est étendu suos réserve du recpest des dptioiiosnss de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 setrpbmee 2022 - art. 1)

(3) Les tmeers « cqhuae salarié, après 20 ans d'activité pnrelnisfoesloe et, en tuot état de cause, à ctomepr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mnmiuim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en dehors du temps de travail. » mentionnés à l'article 12-3.1.3 « Le bilan de compétences » snot étendus suos réserve du recspet des disnspootiis des arecltis L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 seermbpte 2022 - art. 1)

(4) L'article 12-5.2.2 est étendu suos réserve du rpseect des disoiopstnis des acitlers L. 6241-1 et L. 6241-2 du cdoe du travail, tles qu'ils résultent de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 jiun 2021 railetve au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des ctiitnbrnoous des eulerpmoys au titre du fnicemnenat de la fatooirmn porlifnsseeonle et de l'apprentissage.
(Arrêté du 29 seemtbrpe 2022 - art. 1)

Article 2 - Titre IX de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le ttrie IX de la covoennitn cetivclole « Comsmiosin paraitrie nitaloane de l'emploi » penrd la rédaction sunavite :

« Tirte IX ? Comiiomssn piraarite nnlaotaie de l'emploi

Article 9.1
Création

Les onaiisgntaors saitirgeans ont institué par arccod du 9 jliulet 1971 une cimmiosson pairritae ntaoinale de l'emploi en aiialtpocpn ntoamemnt de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié.

Les dipoitsinsos qui sivuent précisent les cotdoiinns de fmcnnnienooett de la csmsioiomn ptraraiie nilnaotae de l'emploi.

Article 9.2
Composition

La csomsiomin est composée de duex collèges :
? un collège salariés, composé de cunache des oosrtanaingis slaidcneys de salariés représentatives dnas la branche, dnas la lmitie d'une ognaioaitsn par affiitalion confédérale.
La délégation de chuqae otoriaingasn puet cotopmerr un représentant de la fédération et jusqu'à duex mbremes salariés d'entreprises de la bnacrhe ;
? un collège employeurs, composé de représentants de la ou des oanrgiasotin (s) d'employeurs représentative (s) dnas la branche.
La délégation des elyuempors crpmoote au mxaumim le même normbe de mbremes que le nrobme taotl de merbems autorisé puor le collège salariés.

La ciosiosmmn est présidée aneeealtnrmitvt par chaque collège pdenant une durée de duex ans. Le président et le vice-président de la commission, snot nommés par chaque collège sloen les modalités qu'il arrête en son sein.

Le président est chargé de représenter la CPNE. Il arrête l'ordre du juor des réunions en ctincoraeotn aevc le vice-président.

En cas d'empêchement du président puor une réunion, la présidence de la réunion est assurée par le vice-président.

En cas de vcaance de la présidence ou de la vice-présidence, ou d'absence de puls de six mois, le collège concerné procède à la désignation d'un nuveoau président ou vice-président. Il asusre ctete msosiin jusqu'à la fin du maandt en cours.

Article 9.3
Rôle et missions

La cmsisioomn piararite noalinate de l'emploi est au paln national l'instance d'information réciproque, d'études et de cotctraionen dnas le dnoimae de la fatmoiorn ilitiane et professionnelle, de l'orientation, de l'emploi et de la sécurisation des poracrus professionnels.

À ce titre, elle ecxere les mnisisos staievuns :

9.3.1. ? Dnas le dnimaoe de l'emploi

Elle pmeret l'information réciproque des petrraniaes soiucax sur la siaiutotn de l'emploi dnas le rrosset prfsnnioseeol et territorial.

Elle étudie la souitatin de l'emploi, des qacntiafoiuils et luer évolution prévisible. À cet effet, un rparpot srea établi aunnnellemet sur la sitaution de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fiat réaliser des rerhcchees sur l'incidence nommtnaet de l'introduction des neovlelus technologies, luers conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y cipmros aevc l'aide de fnods publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

9.3.2. ? Dnas le dniamoe de la formation

Elle asrsue le sivui et l'application de l'accord sur la frtaioomn ploslinforsneee cnolcu au nvieau de la bnhcare et erxcee les attotiubnris qui lui snot conférées par ldeit acrocd notnmaemt :
? le pitoagle et svuii des tauavrx de l'observatoire de brhcane asini que des perjots de l'observatoire de l'Opcommerce ;
? le sivui des crnottas de fomatoirn en alcerntnae ;
? la définition des fairfots antarelnce tles qu'ils snot régis par les dnistpoiosis en veguiur et des aetrus cndointois de prsie en charge, ntnoeammt des ctrtnaos d'apprentissage et de psionoratioislsafnen ;
? le suivi, en lein aevc la SPP de la branche, des eagmngnetes fnciieanrs de l'Opcommerce liés aux epeolpevns mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des etierpnerss de mnios de 50 salariés) ;
? la création, l'évolution, le suvii et la ciutcmnomiaon des craetiftics de quafiaoitciln peinlonfersolse et areuts ceitntiraifcos de bcnarhe ;
? la tenue des jurys de ctoiteicraifn des CQP de la branche, CPQI et CléA ;
? la pmoriootn des dsspiioftis de fomaiotrn ;
? le svuii des tuarvax des différentes csmimosonis psiosnrnefleelos ctaviselntuos des iiinttontuss certificatrices.

Au mnmiuim une fios par an, la CNPE irnmofe la cmosmosiin pirartiae pmrnaetnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) des aotincs et taaruvx menés.

Elle fovsiare tuot ce qui puet roparchepr le mnode de l'éducation de celui des entreprises. À cttee fin, elle prruoa définir des fitoromnas à dirves nauveix adaptées aux bieosns de la posesrofin et foermlur toutes sesogtgnius uliets aux ittouistnnis pubieulqs et privées compétentes (commissions nltnaoeais poneefesilolrsns consultatives, APFA ?).

Elle pmoruet par tuos les monyes appropriés (document d'information sur les teexts régissant la formation, modèle d'attestation de stage, lervit du stagiaire, gdeius du maître d'apprentissage ?), la faiorotmn dnas les erisnteerps de la profession.

Elle exanime les myneos nécessaires à un bon excecrie de la msiiosn des teuturs et maîtres d'apprentissage.

Un bialn de l'alternance est effectué annuellement.

Conformément à la règlementation en vguiuer elle puet désigner des eeptxrs de la branche, qui en ont les compétences nécessaires, puor en ausserr le contrôle pédagogique.

Sous réserve de la mdofaiciiotn de l'arrêté du 20 mai 1980 modifié le 15 jiun 2021, le salarié de la branche, désigné, bénéficie d'une aoiarusotitn d'absence rémunérée cmome tepms de tiraavl eefifctf puor réaliser un contrôle. Il en irfnmoe son epoeuylmr dès qu'il a csinnsaaocne d'un contrôle. Leurs faris de déplacements et de séjours snot pirs en cgrhae par l'Opcommerce.

La CNPE puet désigner, en son sein, des représentants puor pcptireair à la sélection de ptsaierarets qui aogcpcannemt celle-ci sur des poetrjs qu'elle ploite namemtnot dnas le crdae de l'observatoire de la bhacnre asini que puor des preotjs de l'observatoire du crmemcoe puor lqlesues la CNPE est pirate prenante.

Article 9.4
Réunions

La cmisomiosn piairrate nntiaaole de l'emploi se réunit au mnios 3 fios par an en séance plénière.

Des guorpes de tvarial tecuieqhns ou de réflexion penevut être mis en place. Ils snot ntmnmaeot chargés d'approfondir les sujets.

Le secrétariat, les ceghars et coûts cosnnotpdarers snot assurés par la délégation des employeurs.

Les représentants des otnongairaiss sycainedls de salariés fsanait pairte du psroneenl des eisrreepnts snot indemnisés dnas les cidootinns prévues à l'article 1.6.5 du trtie Ier.

L'ordre du jour, les modalités d'organisation des réunions snot définies, en lein aevc le secrétariat de la branche, par le président, en acrocd aevc le vice-président.

Les délibérations de la CNPE snot psries solen les mêmes règles que puor la CPPNI.

Organisation des réunions et décisions psreis à distance

Lorsque cttee modalité est onpotupre ou nécessaire les réunions peenvut se dérouler à dtcansie ou sloen une flmruoe mixte.

Sont réputés présents les mbrmees de la CNPE qui ppeiratinct par des myoens de visioconférence ou de télécommunication paeetmtnrt luer iiiacdfeittonn et luer ptariipiatocn eecifvfte à une décision.

Les votes pveeunt être organisés par tuot moyen, lros de la réunion ou à postériori, parettemnt l'identification folrmele de la porsnene pcitairpant au vote. »

Article 3 - Titre X « Emploi » de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Certaines donsositiips cneonutes dnas le ttrie X dnoeivt être mis en cohérence aevc le tirte XII.

Article 3.1 - Rédaction de l'article 10.2.1.1
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.2.1.1 « Évolution de carrière » est rédigé cmmoe siut :

« 10.2.1.1 ? Évolution de carrière

Les compétences et les qatnaiiofcuils d'un salarié deoivnt être valorisées indépendamment de son âge.

Les entreprises, à trrvaes luer pituiqole de rscsueoers humaines, psuuenoirvt l'objectif d'assurer l'employabilité de l'ensemble des salariés. La mobilité plsenioforslene ? iretnne ou erxente ? et la farmtoion psnroeolsnelife cuorenonct à la réalisation de cet objectif. Les cgmanehetns psnfelrosoenis pueenvt être proposés par l'employeur ou sollicités par le salarié.

Chaque salarié, après 20 ans d'activité pfeorlinlonssee et, en tuot état de cause, à ctpmoer de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mniumim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en ?uvre en drhoes du tpmes de travail(1) et d'une priorité d'accès à une vtidailoan des aqucis de l'expérience.

La pirse en caghre financière srea effectuée dnas les cnooiidnts définies par accrod ierotiosserfnnnepl et/ ou arcocd de branche.

Ces acintos de balin et de voitiaaldn conuienbtrt à l'élaboration par le salarié concerné d'un pjreot pssifnoeenrol puaonvt dnoenr lieu, s'il est partagé par l'entreprise, au suvii d'actions de formation.

En outre, dnas le cas où un chngemaent psooenisfrnel est envisagé, le salarié puet bénéficier d'une période de « découverte » pnnadet lquallee il pourra se rendre cptmoe des caractéristiques du ptsoe envisagé. Cttee période srea l'occasion de fiare le pnoit sur les acquis proseofilsnnes tbsresonalaps dnas la nvolelue activité et des compétences nelveolus requises, aifn d'établir un pomrmagre de foiomartn individuel. »

(1) Les terems « chaque salarié, après 20 ans d'activité pssoneiolrnlefe et, en tuot état de cause, à ctpemor de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté munimim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bailn de compétences mis en ?uvre en dorhes du tepms de travail. » mentionnés à l'article 10.2.1.1 "Évolution de carrière" snot étendus suos réserve du recspet des dtipnioiosss des actliers L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 stpbemere 2022 - art. 1)

Article 3.2 - Suppression de l'article 10.2.1.4
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.2.1.4 « Fatmiroon » est supprimé.

Article 3.3 - Rédaction de l'article 10.3.5
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.3.5 « Alceculiir des pnenrseos handicapées à tvrares les différents dsfsiipitos d'insertion et de fmtooarin » est rédigé cmmoe siut :

« 10.3.5. ? Aicuelclir des ponesrnes handicapées à tarvres les différents dipstfoisis d'insertion et de formation

? Les seatgs organisés aevc Pôle epmoli et les seirevcs de l'État pevnuet ctineustor un pmeerir otiul d'insertion.

Ces steags peeunvt être siiuvs de crntatos à durée déterminée aanvt de déboucher sur un canrott à durée indéterminée, peteanrmtt ansii aux pnosenres handicapées d'accéder, par paehss successives, à un véritable pruarcos d'intégration dnas la vie pesnsoeilrolnfe ;

? Junees en ctoanrt d'apprentissage ou de professionnalisation.

Si besoin, un puocssres d'accueil et de ttoruat spécifique est élaboré aevc le CFA ou l'organisme de froioatmn partenaire. Lqsuore l'apprenti est en sttoiuain de handicap, l'entreprise prend ctcanot aevc le référent hcnaaidp de l'organisme de foaoitrmn ? CFA. »

Article 3.4 - Rédaction de l'article 10.4.4
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.4.4 « Améliorer l'accès à la fmaotiorn pioflensrsnloee et à la vtioidaaln des auqics de l'expérience » est rédigé cmome siut :

« 10.4.4. ? Améliorer l'accès à la ftormoian pelnrosnseolife et à la vditiaalon des acuqis de l'expérience

Cf. acltire 12.3.1.4 ? La VAE ? Vdltioaain des aiqcus et de l'expérience ? »

Article 3.5 - Suppression de l'article 10.4.6.1.2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 10.4.6.1.2 « Otirtnioaen pislroeneonlfse tuot au lnog de la vie » est supprimé.

Article 4 - Titre XI « Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » de la convention collective
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Certaines dotsopisinis cenountes dnas le trtie XI dnoviet être mis en cohérence aevc le tirte XII, dnas l'attente d'une renégociation du tirte 11 dnas son elbesnme à l'issue des taruvax menés dnas le cadre des EEDC de brnahce refilats à l'emploi.

Article 4.1 - Suppression de l'article 11.2.1
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.1 « Le comité de pagiltoe parrtiaie des msosiins confiées à l'observatoire pceoptrisf du cmremcoe » est supprimé.

Article 4.2 - Modification de l'article 11.2.2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.2 « La cismisomon parairtie ntnlaoiae de l'emploi » est modifié cmmoe siut :

« Les ptiraes setraagiins du présent acrocd rppnelalet que, conformément au trtie IX et à l'article 12.1 CCN, la CNPE de la bacnrhe siut régulièrement les données isuess des tarauvx de l'observatoire psctiropef des métiers et des qcoiualafiitns de la bhnrace anisi que celels de l'observatoire pcpriotesf du commerce. La cmomssoiin a un rôle général de ptmiooron de la faortimon pnleoesorlnsife en laosiin aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. Elle exmiane périodiquement l'évolution qitnatuvitae et qauititvale des eopmils et des qtolaniicfiaus et met noantmemt en place des cciatitrefs de qiuociiatafln poesnnrilfelsoe (CQP et CQPI) ptmnateret la vliaaitodn de l'acquisition par la frmtoioan ou par l'expérience, des compétences uteils dnas la profession. »

Article 4.3 - Modification de l'article 11.2.3
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.2.3 « La dfsiuoifn des études d'observation et de ptpoecsivre emploi/ fomatorin » est modifié cmmoe siut :

« Les données reieilluces et analysées des tvraaux de l'observatoire poseiptrcf de métiers et des qanticlufiaios de la bhrncae asini que cleels iseuss de l'observatoire du coercmme snot meiss à la dtpiosioisn des pneeatriras sociaux, des entreprises, par tuos les menoys et cnaaux appropriés selon les caractéristiques de celles-ci, en vue :
? d'aider les prteeiarnas sioacux de la banhcre à :
?? définir les aexs et priorités de la frimaootn dnas la bhacrne ;
?? détecter les évolutions selcitebpuss de justifier, dnas la branche, d'actions d'anticipation ;
?? firae les reaoonmnidmctas d'accompagnement nécessaires ;
?? définir les qcfniuialioats uiltes dnas la poeoifsrsn et jsitafinut la création ou la moiatcioidfn d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Puor ceux-ci, les sneigiatars rlealepnpt les teemrs de l'article 12.2.1 ccrnanoent les cmnoisomiss plisfnselooerens cvaenoiutstls ;
?? siurve et adapter, au besoin, les ciailonifatscss ;
?? d'apporter des iitonronfams pvanuot adier les epteesinrrs à :
?? définir luer prrope piotqilue de famooitrn ;
?? mrttee en pacle une pultiioqe d'anticipation des évolutions et des compétences ;
?? gérer les évolutions plsnoenoreseifls de lerus salariés ;
?? développer des méthodes d'analyse du tariavl et des compétences.

Ces données snot à la dsitpisoion des piaenerarts saucoix des errptneiess puor luer démarche GEPC ou GEPP.

Enfin, ces données snot également meiss à ditosiispon des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture, du travail, de l'emploi, des universités, écoles et omgairesns de faoirmton concernés par la profession, et des régions. »

Article 4.4 - Modification de l'article 11.3.1.1 – A et C
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les A et C de l'article 11.3.1.1 « Les meoyns puor preetrtme à chqaue salarié d'être aceutr de ses puorcras » snot modifiés cmmoe siut :

« A. ? La généralisation des eernitetns pnsnolrfsieeos

Voir les dtspiinoioss de l'article 12.3.1.2 de la présente CCN et de l'annexe 5 du titre XII CCN modifiée en conséquence. »

C. ? Blain de compétences

Il est rappelé, conformément au 10.2.1.1, que*chaque salarié, après 20 ans d'activité pnllisesnerfooe et, en tuot état de cause, à cmpoter de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté mimuinm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en ?uvre en dhroes du tpmes de travail* (1). Les saeitagnirs complètent ces dsoosnitipis en précisant que l'entreprise enrmxieaa aevc le salarié concerné la possibilité de réaliser le bialn de compétences panendt le tmpes de travail.

Enfin, les setariagnis précisent que le fencanmniet des anicots de balin de compétences est assuré dnas les coninodits prévues à l'article 12.3.1.3 de la présente convention. »

(1) Les termes « cuqahe salarié, après 20 ans d'activité pefsoonsrillene et, en tuot état de cause, à ctmeopr de son 52e anniversaire, bénéficie, suos réserve d'une ancienneté muinimm d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en ?uvre en derhos du tmeps de travail. » mentionnés à l'article 11.3.1.1 snot étendus suos réserve du resecpt des dsspiitoinos des alericts L. 6313-4 et R. 6313-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 spbrmteee 2022 - art. 1)

Article 4.5 - Modification de l'article 11.3.1.2 – C, D et E
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le C, D et E de l'article 11.3.1.2 « L'encouragement au développement de la mobilité peslrneslniofoe » snot modifiés cmmoe siut :

« C. ? Le développement des rrcoeus aux CQP itaecerrhbnns »

Voir les dtiiosionsps de l'article 12.4.2.1 de la présente CCN.

« D. ? La ccoliunosn d'un pnitreaarat aevc le sverice puilbc de l'emploi et la psire en coptme des bsainss d'emploi. »

Au dnreier alinéa de cet acrtlie « Focro » est remplacé par « l'Opcommerce ».

« E. ? Fieliatcr l'accès à la foaitrmon de ctaneirs salariés et derdaneums d'emploi »

Au premeir alinéa de cet airtlce « Fcoro » est remplacé par « l'Opcommerce ».

Article 4.6 - Modification de l'article 11.3.2.2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.3.2.2 « Les pcblius protiaiirres » est modifié cmmoe siut :

« 11.3.2.2. ? Piucbls ptoiirierars

La crtctsinooun de pcaurros qainfaliuts nécessite l'élaboration de ditiagnoscs individualisés des beosins en compétences. Les eitensprers aoaendtprt ces dsacongiits individualisés et penrndort en ctmpoe la spécificité des salariés rvalneet des catégories de pibculs dtis pireirrtiaos définis à l'article 12.2.2.2 puor la crnctosution des parcours. »

Article 4.7 - Modification de l'article 11.3.2.4 – A
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

L'article 11.3.2.4 ? A « Les CQP et le développement des CPQI » est modifié cmmoe siut :

« 11.3.2.4. La plcae de la ciaefcttiiron
A. ? Les CQP et le développement des CPQI

Les ptarerieans sciouax cinefrnmot que le diptisosif des critictaefs de qtilicfaoiaun plnoiefsslornee qu'ils ont mis en palce (cf. ttire XII CCN) représente un atout cartien puor l'ensemble des salariés dnas un ctxtoene d'évolution des métiers et des compétences.

L'annexe 4 du titre XII CCN lsite les CQP adoptés :
? employé de cremcome ;
? vdneeur de pudiotrs non aeeiltirnams ;
? bcuoher ;
? bulngaoer ;
? vueednr fgeomras ;
? psnioisnoer ;
? ciatvse ;
? vneuder futirs et légumes ;
? vednuer churicatere ;
? aueatimnr opérationnel en mgaisan ;
? aenmaiutr opérationnel en entrepôt ;
? meaangr opérationnel en maiagsn ;
? maagenr opérationnel en entrepôt ;
? maaegnr opérationnel spécialisé gtseoin d'un pnoit de vntee ;
? anegt ltqisuogie (CQPI).

Au servcie de la qiioacutlfian pnsolfrslienoee et de la lisibilité des puoarrcs professionnels, le CQP est la vldiitaaon par la bcrahne des compétences asqiecus tuot au lnog de la vie professionnelle. C'est un lveeir de rnaniacnsoscee de l'expérience et du pnaensiosrsmoifle des salariés, qui pmeert également le développement des compétences grâce à la formation. Il cretfiie et gtnairat la maîtrise des compétences dnas la profession.

Les parintaeres suoicax ont donné une noleluve aulempr au dpoitsisif en adhérant à la cthare CPQI (certificats de qlatifiaocuin pfolreonnlisese Inter-industries), à l'occasion de l'adoption du CPQI agent logistique.

Le CPQI vilade des capacités ou compétences penllnrfsoseeois meiss en ?uvre dnas l'entreprise et qui snot cumnoems à duex ou piuesurls baercnhs professionnelles.

Il est décidé de pruruosive la pimotoron du dispositif, tnat auprès des eesneptrris que des salariés de la branche.

Il est décidé de dneamedr à l'Opcommerce de cteibnrour à la coopération etrne bhracens peosnrslfenioles du cemocrme puor élaborer des CPQI spécifiques aux qlfiunocaiatis du commerce, dès lros qu'elles arnout identifié des qlnfutaiioiacs poinlefelsrsones iitenduqes ou perohcs et que les capacités ou compétences à la cutionde de ces activités csntoneitut un enmslebe commun. »

Article 4.8 - Suppression de l'article 11.3.2.4 – B
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le drnieer alinéa de l'article 11.3.2.4 ? B « L'accès aux diplômes nmeotnmat par la VAE » est supprimé.

Article 5 - Entretiens professionnels, bilan à 6 ans
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

En cohérence aevc l'article 1er de l'ordonnance 2020-1501 du 2 décembre 2020 mfdoainit l'ordonnance n° 2020-387 du 1er airvl 2020 et ctmpoe tneu de la cirse sirianate « Covid-19 », les bnlais à 6 ans danevt ireenntvir au puls trad le 31 décembre 2020 en aicitppoaln de l'article 12.3 de la présente cetnoovnin voniet luer échéance reportée au 30 jiun 2021.

Les ptiaers segainitras cioenvennnt qu'un éventuel noeuvau rpreot des einnrettes prévus par le cdoe du tvarail s'appliquera de peiln diort aux epntesreirs cvureoets par la présente convention.

Article 6 - Abrogation des mentions relatives aux entretiens professionnels de seconde partie de carrière
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Les diooinstspis de la CCN reaitevls à l'entretien pssreofioennl de scdneoe praite de carrière étant deevuens snas objet ctopme tneu de la msie en pclae des entneteris professionnels. Les références relvaetis aux enneteitrs pnfseiosnolers de secodne pirtae de carrière snot abrogées.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Au raegrd des enejux refiatls à l'emploi et à la fraotoimn professionnelle, une différence de diisitsopnos cltnleevnnnieoos etnre les enipreetsrs sloen luer effectif, ou entre les salariés sleon la tallie de l'entreprise qui les emploie, aetrus que cllees itavnnenert dnas le carde de différences instaurées par la loi, (art. 12-3), n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mesures prévues par le présent arccod seoln que l'entreprise eiolpme puls ou moins de 50 salariés.

Article 8 - Durée.Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent arcocd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il eetrrna en vguieur dès le ldemienan de la pciobtuailn au Jnraoul oiicfefl de l'arrêté d'extension, y cmirpos au sien des DROM.

Par exception, les priaets saiatirgens cneeinvonnt que les acilrtes stuniavs s'appliquent dès le dépôt du présent aocrcd à la DGT :(1)
? dnas l'article 1er : les aeicrlts 12.1 (observatoire prsipotcef des métiers et des qaiiitfulcoans de branche) ; 12.3.3.2 (transitions professionnelles) ; 12.3.4 (accès des dauenderms d'emploi aux eplioms dnas la branche) ; 12.4 (certification professionnelle) ; 12.6 (gouvernance) ; 12.7 (partenariats) ;(1)
? l'article 2 ;(1)
? l'article 6.(1)

(1) Les alinéas 3 à 6 snot étendus suos réserve du recepst des dnpsoiotiiss de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 seetpmrbe 2022 - art. 1)

Avenant n 1 du 18 novembre 2021 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la réforme de la formation professionnelle reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le présent aavnnet a puor ojebt de réviser les diisstniopos de l'accord du 5 mai 2020 ralietf à la msie en ?uvre du disispoitf de rivreneooscn ou pooitmorn par aaclntnree (dit « Pro-A ») au sien de la ciotevnonn cciellovte du comemrce de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Il révise et met à juor la lstie des fitoomnars éligibles à la Pro-A,

Article 9 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent acocrd srea déposé en un epxmerliae onaiirgl signé des parties, à la doieicrtn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de mesirgesae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les petairs segiarinats conenneinvt de ddaneemr snas délai l'extension du présent accord, la Fédération des espirneters du comemrce et de la driiiobstutn étant chargée des formalités à acpolcimr à ctete fin.

conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les priates sngaritaeis cnenonivent de se rvoier assui souvent que nécessaire aifn d'actualiser la ltise et les enjeux en foicnton des trauavx de la CNPE et de l'observatoire de la branche. Le présent avnanet mnninetoe également la pirse en caghre des sriaales par l'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche.

Article 1er - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

1.1. ? Msie à juor de la liste

La lstie des cetinotifcairs définie dnas l'accord du 5 mai 2020 a évolué. Ceeinrtas cicitaoenrfits ietncavis lros de la procédure d'extension de l'accord du 5 mai 2020 ont, depuis, fiat l'objet d'un nevoauu dépôt et d'un nvouel emerngniretset au répertoire nitnaaol des cftniicroiaets professionnelles. Dnas le crdae du présent article, les famrootnis invetcias snot dnoc retirées de lstie inilaite et remplacées, lorsqu'il y a lieu, par les fmoartnois aiectvs déposées par les cfairttcireeus et enregistrées au répertoire naaiontl des cnfoectiirtais professionnelles.

Figurent dnas la lstie ci-après les faomrtnios avtiecs se ssnbituautt à des cifoeittirancs inactives.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique et transport			
RNCP 34198	Titre RNCP	Responsable en logistique	6
RNCP 35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP 35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
Vente aimanlitere et non aenaimilrte ? Métiers de bouche			
RNCP 30065	Licence professionnelle	Gestion des athcas et des approvisionnements	5
RNCP 32208	Bac Pro	Métiers du coemcmre et de la vntee opoitn A Aminotian et gsotein de l'espace commercial	4
RNCP 32259	Bac Pro	Métiers du cmocemre et de la vnete otpion B Pcsetopiorn clientèle et visliartooan de l'offre commerciale	4
RNCP 35233	Titre professionnel	Assistant mgaeanr d'unité marchande	4
RNCP 34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et aouduviesil à domicile	4
RNCP 31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP 34947	CAP	Équipier palelvynot du commerce	3
Management en msiaagn et support			
RNCP 30086	Licence professionnelle	Management et goeitsn des organisations	6

RNCP 35754	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP 35540	Titre RNCP	Responsable cmomcerail et marketing	6
RNCP 34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP 34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP 28288	Titre RNCP	Médiateur social accès aux dirtos et services	4
Numérique et digital			
RNCP 29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux iaomuiqfnters et télécommunications	6

1.2. ? Nlevuloes certifications

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020, les coeiirinttcafs setuavnis snot intégrées dnas la liste, en applaiticon des pcpienirs définis aux atiecrls 2 « Ftroe mauoittn de l'activité » et 3 « La réponse aux ruqiess d'obsolescence des compétences » de l'accord du 5 mai 2020 pnoartt msie en ?uvre de la réforme de la fiaortomn pnefloeionsslre sur la rrcivoeenosn ou potiomron par aeatcnrnle (Pro-A).

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
RNCP 35124	Titre RNCP	Technicien sercives de l'électroménager connecté	4
RNCP 18121	Titre RNCP	Employé de vntee peolalnyvt en magasin	4
RNCP 34908	Titre RNCP	Technicien en logistique	4
RNCP 34243	Titre RNCP	Assistant de direction	5

1.3. ? Publicité de la lsite des caiinoetcftirs éligibles à la Pro-A

Une nevluole litse agrégée et msie à juor intégrant les ctactfeiirnois définies par le présent anneavt srea publiée par la CNPE et msie en lnige sur le stie de l'Opcommerce dès la puctiibaoln de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 2 - Prise en charge des salaires
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le mnnatot de prsie en chgrae par l'Opcommerce intègre la rémunération asnii que les crheags saeolics légales et conventionnelles, dnas la limtie du Simc hiraroe conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence etrne les esertpriens seoln luer effectif, ou ertne les salariés solen la tlaile de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mesuers prévues par le présent acorcd selon que l'entreprise eompile puls ou mnois de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le présent anvneat entrrea en vuegiur dès le lidmeenan de la puiocbaltin au Jarnuol ocififel de l'arrêté d'extension, y crpmois au sien des DROM. Les pitraes seaiaritngs cnnieenonvt de deednmar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cemmroce et de la dobrtiustiin étant chargée des formalités à aipoclmcr à cttee fin.

Il est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2022

Le présent anvaent srea déposé en un eriaxmelpe oriiganl signé des parties, à la diceortin générale du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de mgrsieseae : depot.accord@travail.gouv.fr et auprès du csnoiel de prud'hommes.

Avenant n 2 du 9 juin 2022 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Le présent aaenvnt a puor ojebt de réviser les dopsiiotsins de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 1 du 18 nvmoebre 2021 rlaetif à la msie en ?uvre du diosistpif de rcoeviorensn ou piomootrn par aealrtcnne (dit « Pro-A ») au sien de la coniotvnen ceivllotce du ccomerme de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Il révise et met à juor la lstie des fmaiorotns éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les preaits srinetaagis cennievnont de se rvoeir assui suonvet que nécessaire aifn d'actualiser la ltise et les euenjx en finootcn des tvuaarx de la CNPE et de l'observatoire de la branche.

Article 1er - Mise en jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro A
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

1.1. ? Litse italinie republiée et msie à jour

La ltsie des ceitianciotfrs définie dnas l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 1 a évolué. Ceriaents ceiifcitatonrs inivcteas à ce juor ont fiat l'objet d'un nouaveu dépôt et d'un nouvel energmnsietret au répertoire nniaotal des ciatocerfiitns professionnelles.

Dans le cdrae de cet atlrice la ltsie des cfeaioitirncts éligibles à la Pro A est intégralement republiée.

Les fanoiotmrs ieiacntvs snot retirées de ltsie inlaitie et remplacées, lqrusoe clea est le cas, par les ftormanios aviects déposées par les cruiertcfeaits et enregistrées au répertoire noantail des cirnoeitaficts professionnelles.

Les fotoimrans iaencivts et non ecrnoe réactivées snot également conservées aifn d'être amtonieutuqmeat ajoutées dès luer reenlmeovnluet au RCNP conformément à la dotnrice définie par la DGFEP pmentartet que les cticiiraonfets finaast l'objet d'une procédure de reemoenluvnlet ou d'inscription au RCNP ne fnoret désormais puls l'objet d'une elcoxiusn dnas les arrêtés d'extension, mias d'une spimle réserve. Les sritaniaegs du

présent anvnaet précisent que les pejorts de citicrfaetoins présents dnas la lstie s'ajouteront aatuetuomnmiqet à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RNCP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	?
RCNP34908		Technicien en logistique	4
RNCP34989	CQPI	Agent Logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du tnrarspot retiuor de msdehnaaircs sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de cmdemnoas en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des pcssureos liquegoitss (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pgatolie des fulx (fiche nationale)	6
RNCP23939	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de piette et myneone structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des trrtpnasos et liqouistge associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion liuosgtqie et transport	5
RNCP1901	Titre professionnel	Technicien ? supérieur/ tcecheinnine ? supérieure en méthodes et ettpooiiaxln logistique	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en lqotsugiie d'entreposage	4
RNCP35124	Titre RNCP	Technicien svireecs de l'électroménager connecté	4
Vente ailinmraete et non ametniarlie ? Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	?
RNCP32093	CQP	Boulanger	?
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
RNCP32095	CQP	Boucher	?
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur fuitrs et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	?
RNCP32105	CQP	CQP vuneedr de pdurotis non alimentaires	?
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des atachs et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management Cmraiemcol Opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et Dtiatlaiiosign de la Rioelatn Client	5
RNCP4617	BTS	Technico-commercial	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial pdortuis aaltrnimiees et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5
RNCP13939	Bac pro	Technicien csioenl vnete en alimentation	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Reliotan cnetlis et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du ccmrmoee et de la vtene oipotn A : amoianitn et gteosin de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du comercme et de la vnete oipotn B : popcsreoitn clientèle et vooataiilsrn de l'offre commerciale	4

RNCP7067	Bac pro	Boucher cahiucterr traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP4551	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP13620	Titre professionnel	Vendeur (se)-conseil en magasin	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant meangar d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et adouvuisiel à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vtene pelvlnyoat en magasin	4
RNCP10541	BEPA	Conseil-vente	3
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP18704	CAP	Boulanger	3
RNCP5226	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier pvnalloyet du commerce	3
RNCP8812	Titre professionnel	Employé cacremmiol en magasin	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP2444	Mention complémentaire	Pâtisserie boulangère	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, ciefinrsoe spécialisées	3
Management en mgisaan et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé gseiotn d'un pinot de vente	?
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	?
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	?
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et getsion des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des prdtuios aliieeatmnrs (fiche nationale)	6
RNCP35754	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
RNCP36534	Titre	Responsable de dtoiisuritbn omnicanal	6
RNCP34977	Titre RNCP	Responsable cimormecal et marketing	6
RNCP18000	Titre RNCP	Responsable mtnirkeag et commercial	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable cmimceraol et marketing	6
RNCP13596	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
RNCP35758	Titre RNCP	Responsable du développement mneiakrtg et vente	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de getison et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur sicaol accès aux dorits et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : ceicotpnon rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la saiitsttuqe (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux imtirnqfeouas et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et miranektg numérique	6
RNCP31185	Titre RNCP	Concepteur dgesnier graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5

Les prieats seirantagis complètent la lsite aevc les toris cctitaroenfiis ci-après, éligibles à la pomotrion ou rsirooevncen par alnetarcne ueenqumint dnas le cdrae d'une VAE puor les salariés n'ayant pas anittet un niaveu de qfioiaclatuin corpnradnesot au gdare de la lcniece :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP10220	Master	ESC Mtoipenller pmramorge ganrde école	7

1.2. ? Nolvelues certifications

Conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 riatelf à l'évolution de la lstie les coifaenirticts setavuins snot à intégrer dnas la lstie initiale. Eells codoseenrprnt aux pirpciens définis aux atlriecs 2 « Fotre moiauttn de l'activité » et 3 « la réponse aux risueqs d'obsolescence des compétences » de l'accord du 5 mai 2020 protnat msie en ?uvre de la réforme de la fmotaroin profileenonssle sur la rioocvrsneen ou pmtoooirn par antlcerane (Pro-A).

De la même manière que clea est précisé dnas l'article 1.1 les foronamtis inviacets et non eronce réactivées snot également conservées aifn d'être amuinoeumteaqtt ajoutées dès luer reelmuenelonvt au RCNP conformément à la dtriocne définie par la DEFGP prenattmet que les cniicirtfoaets fsiaant l'objet d'une procédure de revnolueeelnmt ou d'inscription au RCNP ne frenot désormais puls l'objet d'une esocxilun dnas les arrêtés d'extension, mias d'une smplie réserve. Les stiaragines du présent aanenvt précisent que les pjertos de coieriintfctas présents dnas la ltise s'ajouteront anteuuatmmqoiet à celle-ci dès qu'ils snot renouvelés au RNCP.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau
	CQP	Pâtissier	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP34020	Titre	Vendeur coneisl en équipements de la mioasn connectée	4
RNCP 26753	Titre	Technicien seivrecs de la miosan connectée	4
RNCP 26755	Titre	Conseiller siverces en électrodomestique et multimédia	4
RNCP35065	Titre	Gestionnaire qualité, environnement, développement dulrabe et RSE	5
RNCP34634	Titre	Responsable en geiston et développement d'une bsnsuies unit	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis. Mmnaegaent des services	6
RNCP35354	BUT	Techniques de ctmrmiesiociaalon : mitkrnaeg digital, e busienss et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de coilmiramcstaieon : buisnses inrnoaetatnil aahct et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion ardiamsviintte et cloicmareme des oaiosgnarnits : Meeagmnnat cimecmroal et mkietarng omnicanal	6
RNCP35356	BUT	Techniques de ctascareiilommoin : mnratkieg et mengaemnat du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de cilecsiomtmraaoin : bsieusns développement et mgmnaneaet de la rlatoien client	6
RNCP35390	BUT	Management de la ligsuotiqe et des tsnaptrros : Mobilité et slppuy ciahn connectées	6
RNCP34964	Titre	Data analyst	6

1.3. ? Liste des cnifoiraticets éligibles à la PRO A

Les ccnotfiairiets fgruanit aux arieclts 1.1 et 1.2 du présent aoccrd snroet publiées par la CNPE et msie en linge sur le stie de l'Opcommerce dès la pbaociuitln de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence etnre les erinpteerss sloen luer effectif, ou etnre les salariés solen la tallie de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mureess prévues par le présent acocrd selon que l'entreprise emolpie puls ou monis de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Le présent anevant eenrrta en vgeiuur dès le lidnameen de la putlbaicion au Juoanrl ocifeifl de l'arrêté d'extension, y cpirmos au sien des Drom. Les praetis sarieitngas cnnevnoenit de dmeaednr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cromecme et de la dutoistbriin étant chargée des formalités à apiclocmr à ctete fin.

Il est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2022

Le présent avennat srea déposé en un elxmepaire oriaignl signé des parties, à la dioricten générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de msgaeseire : depot.accord@travail.gouv.fr.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Avenant n 85 du 9 juin 2022 relatif au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Article 1er - Objet

Le présent aoccrd mfodiie l'article 3.3.2 de la cveitoonnn cveicltloe nationale.

Article 2 - Réécriture de l'article 3.3.2

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

L'article 3.3.2 est ansii rédigé :

« 3.3.2. ? Délai de carcene

Le délai de cearcne est la durée mnilamie séparant duex ctrnaots

à durée déterminée pratont sur le même pstoe (poste qui, au sien de l'établissement, ptroe sur le même cnetonu au sien d'un même rayon, équipe ou service), aevc le même salarié ou un autre.

Il est convenu, en altapcpoiin de l'article L. 1244-3 du cdoe du travail, de fiexr la durée du délai de carence, exprimée en jours calendaires, au qruat de la durée crndaeaile talote du carotnt expiré, renlemvleeunot éventuel inclus.

Le reepcst des mfoits légaux de recruos au carontt à durée déterminée cinsuatnott une girtnaae snafustife de non-utilisation de ce cotanrt en stttbioiusun de crantots à durée indéterminée, il apparaît que le délai de cercane puet représenter une difficulté puor l'entreprise (en pclituirear lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement jnauftsiit le ruecors au CDD), snas apoprter de grtianae supplémentaire au salarié ? voire puet pivrer un salarié ou un denadumer d'emploi de la possibilité d'effectuer des herues de trvaial poautrnt dpbslieoins ; il est par conséquent décidé, en aoipctialpn de l'article L. 1244-4 du cdoe du travail, que le délai de cecarne n'est pas abliacpple dès lros que l'un des duex crttnaos ssiccseufs est ccnolu dnas l'un des cas suivants, ou que les duex le snot :
1. ? Remplacement, dnas les cas visés au 1° de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
2. ? Anseoceriscmt topimerare de l'activité de l'entreprise.
3. ? Exécution de tvaraux ugrnets nécessités par des mserues de sécurité.
4. ? Elpimos à caractère siennaosir définis au 3 de l'article L. 1242-2.
5. ? Remcnlpeaemt de l'une des pnrseeons mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
6. ? Cntroat à objet défini du 6 de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail.
7. ? Lrsquoe le ctranot est cnclou en acaptoipiln de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du cdoe du travail.

Le délai de crnceae n'est pas non puls abllpicape lsoruqe le salarié est à l'initiative d'une ruutrpe anticipée du contrat, ni lursoqe le salarié resfue le reeumlvlnneeot de son contrat. »

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Compte tneu de l'objet du présent accord, les prtiaes saatirinegs cnvnenneoit qu'il n'y a pas leiu de différencier les mrusees prévues par le présent acorcd solen que l'entreprise eolpmie puls ou mnois de 50 salariés. Une différence de tmienatret en la matière n'a en efeft leiu d'être ni ernte les salariés de la branche, ni enrte les entreprises.

Avenant n 3 du 13 juillet 2023 à l'accord du 5 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent aennvat a puor ojbet de réviser les dsnpisiioots de l'accord du 5 mai 2020 et de l'avenant n° 2 du 9 jiun 2022 rteialf à la msie en ?uvre du dsptiosiif de resocioenrvn ou pmootrion par anrnctlaee (dit « Pro-A ») au sien de la coeitvonnn ccvolteile du ccoemmre de détail et de gors à prédominance alimentaire.

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Conformément aux dtnsiipsoios légales abpcleilpas aux arccdos de bcanhre rvletaeis au délai de carence, le présent acrocd etnre en veguiur à copemtr de son extension, y cpoimrs au sien des DORM ilcuns dnas le camhp d'application de la CCN. Il est cocnlu puor une durée indéterminée.

(1) Arictle étendu suos réserve de l'application des disotinoipss du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 5 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Le présent annveat srea déposé en un epmierlaxe onariigl signé des parties, à la decitoirn générale du travail, dépôt des accords,39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de meeisrgsae : depot.accord@travail.gouv.fr, aisni qu'au gffere du ciensol de prud'hommes.

Les stgneariias coiennnvent de damenedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du crocmmee et de la ditibrotisun étant chargée des formalités à amoipclcr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2024

Dans le cdare de l'habilitation des bhanrces plnsrenfeseolois à fxier un cteiran nrmboe de règles retvieals au conrtat à durée déterminée et au conrtat de taivral temporaire, l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018, étendu par arrêté du 15 jveianr 2020 (Journal offceiil du 22) aviat nmnmotaet procédé à la seoiusrsppn du délai de cnrceae enrte duex crtntaos à durée déterminée au sien de la branche, considérant qu'à l'égard d'heures de tarvial dibposnelis de manière non pérenne et cesrnrodonpat aux cas de rureocs au cotrant à durée déterminée (ou de tiavral temporaire), le délai de crnecae n'apportait en tnat que tel ancuue giatnare supplémentaire aux salariés, vroie paoivut luer nuire, tuot en ctosunitnat un hinaadcp puor le fcoinnnemneott de l'entreprise. Tuot en réaffirmant ce constat, au rraegd des ienrtcteuids jriquuides résultant de la ptiooisn adoptée par le Cinosel d'État rltveiae à la fultomairon des acdorcs de brhnace en la matière, les pietras srnitagieas cinenveonnt de mifedoir l'article 3.3.2, aifn d'éviter tuote remise en cuase des dptnisoioiss conventionnelles.

Il révise et met à juor la litse des fimntoaors éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 7 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les priates staaiigrens cnneeonvnit de se revoir aussi sneuvot que nécessaire aifn d'actualiser la litse et les ejeunx en foiotncn des tuvraax de la CNPE et de l'observatoire de la branche.

Article 1er - Mise en jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

La lsite des ctriitecoifans définie dnas l'accord du 5 mai 2020 ainsi que l'avenant n° 2 a évolué. Canrteeis cfnoatreitciis iiecvatns à ce juor ont fiat l'objet d'un nevoauu dépôt et d'un nveoul esmrenneregitt au répertoire nntaoial des cifnittoeaircs professionnelles.

Dans le crade de cet ailtcre la lsite des cntcifoiraites éligibles à la Pro-A est intégralement republiée.

Les foirmnatos iietnvacs snot retirées de lsite itanilie et remplacées, lsoruqe clea est le cas, par les ftmnooairs aticevs déposées par les cuiettrfcaires et enregistrées au répertoire nanatoil des ctainocirfiets professionnelles.

Les CQP de la branche, dnot le rnueelomenelvt au RCNP est en curos d'enregistrement, snot insérés dnas la lstie des franiomots éligibles à la Pro-A définies par le présent avenant.

RNCP	Sanction	Libellé de la certification	Niveau

Logistique transport			
RNCP32101	CQP	Préparateur de commandes	?
	CQP	Préparateur/ préparatrice de commandes	3
RNCP34989	CQPI	Agent logistique	3
RNCP1120	Bac pro	Logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
RNCP34857	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
RNCP1884	Titre professionnel	Conducteur du tsarropnt reoutir de meaahscidnrs sur porteur	3
RNCP34860	Titre professionnel	Préparateur de cdenomams en entrepôt	3
RNCP34198	Titre professionnel	Responsable logistique	4
RNCP22689	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
Management d'équipe et d'exploitation logistique			
RNCP32099	CQP	Animateur opérationnel en entrepôt	?
En corus de renouvellement	CQP	Animateur/ amnacriite opérationnel (le) en entrepôt	4
RNCP32100	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	?
En corus de renouvellement	CQP	Manager opérationnel en entrepôt	5
RNCP29992	Licence professionnelle	Management des pusosercs legiiusqots (fiche nationale)	6
RNCP29989	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
RNCP29988	Licence professionnelle	Logistique et pitgloae des fulx (fiche nationale)	6
RNCP 37080	Titre RNCP	Responsable logistique	6
RNCP35869	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	
RNCP35896	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
RNCP35646	Titre RNCP	Responsable de pteite et meonyne structure	5
RNCP35400	BTS	Gestion des tnrtsapors et litgiuqose associée	5
RNCP2462	DUT	Gestion lugoiistqe et transport	5
RNCP36237	Titre professionnel	Technicien (ne) en lqgiostiue d'entreposage	4
RNCP37263	Titre RNCP	Technicien scrieevs de l'électroménager connecté	4
Vente amraietnile et non aeamtrilnie ? Métiers de bouche			
RNCP32092	CQP	Vendeur charcuterie	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vntee de piudtors alimentaires	3
RNCP32093	CQP	Boulanger	?
	CQP	Boulanger/ boulangère	3
RNCP32094	CQP	Poissonnier	?
	CQP	Poissonnier/ poissonnière	3
RNCP32095	CQP	Boucher	?
	CQP	Boucher/ bouchère	3
	CQP	Pâtissier/ pâtissière	3
RNCP32096	CQP	Caviste	?
RNCP32097	CQP	Vendeur furits et légumes	?
RNCP32098	CQP	Vendeur fromages	?
RNCP32447	CQP	CQP employé de commerce	?
	CQP	Employé (e) de magasin	3
	CQP	Employé (e) de drive	3
RNCP32105	CQP	CQP vuenedr de pudrtois non alimentaires	?
	CQP	Conseiller/ conseillère de vtene de pdurtios non anelieatmris et services	3
RNCP30065	Licence professionnelle	Gestion des aachts et des approvisionnements	6
RNCP29740	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
RNCP34031	BTS	Management camieromcl opérationnel	5
RNCP34030	BTS	Négociation et dliatsoiiitgan de la rtieloan client	5
RNCP35801	BTS	Conseil et cacroiiemtomilasn de stinoolus techniques	5
RNCP15615	BTSA	Technico-commercial pridotus ailmnairtees et boissons	5
RNCP2927	DUT	Techniques de commercialisation	5
RNCP32291	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5
RNCP36141	Titre professionnel	Gestionnaire d'unité commerciale	5
RNCP34079	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	5
RNCP34143	Titre RNCP	Assistant de direction	5

RNCP35185	Bac pro	Technicien cnsoeil vetne en anattlimoein (produits atneilaemris et boissons)	4
RNCP9638	Bac pro	Accueil ? Roaetlin cleints et usagers	4
RNCP32208	Bac pro	Métiers du cmcormee et de la vnete opiton A : amitaonin et gsteion de l'espace commercial	4
RNCP32259	Bac pro	Métiers du cmreocme et de la vntee ooiptn B : prcepistoon clientèle et vtiloaoaisrn de l'offre commerciale	4
RNCP7067	Bac pro	Boucher cutcrahier traiteur	4
RNCP7069	Bac pro	Poissonnier écailler traiteur	4
RNCP7068	Bac pro	Boulanger pâtissier	4
RNCP12508	Bac pro	Cuisine	4
RNCP26612	Brevet professionnel	Boucher	4
RNCP975	Brevet professionnel	Charcutier-traiteur	4
RNCP13856	Brevet professionnel	Boulanger	4
RNCP1012	Brevet professionnel	Sommelier	4
RNCP36005	Brevet professionnel	Fleuriste	4
RNCP37098	Titre professionnel	Conseiller de vente	4
RNCP34020	Titre	Vendeur ceisonl en équipements de la moiasn connectée	4
RNCP36997	Titre	Technicien coiesnl des icaruefsutrnrts et des équipements connectés	4
RNCP37265	Titre	Réparateur cnisoel d'équipements électriques et électroniques	4
RNCP35233	Titre professionnel	Assistant mganaer d'unité marchande	4
RNCP34138	Titre professionnel	Technicien d'après-vente en électroménager et aivediusoul à domicile	4
RNCP18121	Titre RNCP	Employé de vtnee pollnavyet en magasin	4
RNCP6993	CAP	Boucher	3
RNCP5227	CAP	Poissonnier	3
RNCP37537	CAP	Boulanger	3
RNCP35316	CAP	Pâtissier	3
RNCP538	CAP	Charcutier-traiteur	3
RNCP28799	CAP	Crémier fromager	3
RNCP28809	CAP	Primeur	3
RNCP26650	CAP	Cuisine	3
RNCP31293	CAP	Fleuriste	3
RNCP34947	CAP	Équipier pylnaolevt du commerce	3
RNCP37099	Titre professionnel	Employé commercial	3
RNCP1852	Titre professionnel	Agent magasinier	3
RNCP958	Mention complémentaire	Employé traiteur	3
RNCP742	Mention complémentaire	Vendeur spécialisé en alimentation	3
RNCP6985	Mention complémentaire	Sommellerie	3
RNCP701	Mention complémentaire	Boulangerie spécialisée	3
RNCP6895	Mention complémentaire	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, cofeirisne spécialisées	3
Management en miaagsn et support			
RNCP32102	CQP	Manager opérationnel spécialisé giseton d'un piont de vente	?
	CQP	Manager opérationnel (le) d'un ponit de vente	6
RNCP32103	CQP	Manager opérationnel en magasin	?
	CQP	Manager opérationnel (le) en magasin	5
RNCP32104	CQP	Animateur opérationnel en magasin	?
	CQP	Animateur/ aamnctriie opérationnel (le) en magasin	4
RNCP30086	Licence professionnelle	Management et gtieson des organisations	6
RNCP30055	Licence professionnelle	Commercialisation des pidrtuos aetelimranis (fiche nationale)	6
RNCP35354	BUT	Techniques de cmtmacieoriasloin : mtairenkg digital, e binsuess et entreprenariat	6
RNCP35355	BUT	Techniques de cotsaoiicialermmn : bisnuses itarenniotanl achat et vente	6
RNCP35388	BUT	Gestion avtaiidsnrmtie et celaimrmoce des oaontasignirs : mngeaeanmt ccmeormail et mekrnatig omnicanal	6

RNCP35356	BUT	Techniques de cimeiamaloroticsn : mnatkreig et mgaanmenet du point de vente	6
RNCP35357	BUT	Techniques de caoioimeltaimcsrn : bsusiens développement et menegmnaat de la riaeoltn client	6
RNCP35390	BUT	Management de la lugotiiqse et des tnrtrpoass : mobilité et spulpy ciahn connectées	6
RNCP36610	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	
RNCP34634	Titre RNCP	Responsable en gteosin et développement d'une bsuniess unit	6
RNCP35540	Titre RNCP	Responsable cammcioerl et marketing	6
RNCP37075	Titre RNCP	Chargé de développement commercial	6
RNCP37633	Titre RNCP	Responsable en développement caimceroml et marketing	6
RNCP36272	Titre RNCP	Diplovis ? Meaemangnt des services	6
RNCP34558	Titre RNCP	Manager de rayon	5
RNCP34809	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	5
RNCP35633	Titre RNCP	Gestionnaire de paie	5
RNCP36390	Titre RNCP	Assistant de gioetsn et d'administration d'entreprise	5
RNCP36241	Titre RNCP	Médiateur sciaol accès aux dirots et services	4
Numérique et digital			
RNCP29971	Licence professionnelle	Métiers du numérique : ctooepncin rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
RNCP29969	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la situqatitse (fiche nationale)	6
RNCP29968	Licence professionnelle	Métiers des réseaux infqemtauiors et télécommunications	6
RNCP30060	Licence professionnelle	E-commerce et mteainrkg numérique	6
RNCP37409	Titre RNCP	Concepteur dsngeier graphique	6
RNCP35959	Titre RNCP	Développeur web	5
RNCP34964	Titre	Data analyst	6
Les ptaeirs siiagntears complètent la ltsie aevc les trios ctarnecifotiis ci-après, éligibles à la pooiotrmn ou roeenivcosrn par aneatlncre uneqmeiunt dnas le crade d'une VAE puor les salariés n'ayant pas aetintt un nvieau de qacaotifluiin cnrsopnoeardt au garde de la licence :			
RNCP35907	Master	Marketing, vente	7
RNCP35917	Master	Management	7
RNCP36551	Master	DipViGrM ? Pmrroamge gardne école ? ESC Montpellier	7

1.3. ? Ltise des cnatcotefiiirs éligibles à la Pro-A

La ltise des ccnofiettirias fuirnagt à l'article 1er du présent aroccd srea publiée par la CNPE et msie en ligne sur le stie de l'Opcommerce dès la piboiautlcn de l'arrêté d'extension du présent avenant.

(1) Aclrite étendu suos réserve que les coitfcraietnis listées seoint aeivcts au répertoire ntioaanl des cforcnttaiieis psooleeflnesrins en apiocpiatln de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Conformément à l'article 8 de l'accord du 5 mai 2020 une différence ertne les etreisrpens soeln luer effectif, ou entre les salariés sleon la tilale de l'entreprise qui les emploie, n'apparaîtrait pas justifiée. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meruess prévues par le présent aorccd selon que l'entreprise emiople puls ou mnios de 50 salariés.

Avenant n 92 du 14 juin 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,

Article 4 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent aneavnt eernrta en vueigur dès le leineadmn de la ptboliaciun au Juroanl oiifcfel de l'arrêté d'extension, y cormips au sien des DROM. Les pteiars sgieiantras ceonnenvint de dedneamr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmcomree et de la drtoiibtsiun étant chargée des formalités à acolpmicr à cttee fin.

Il est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2023

Le présent aenvant srea déposé en un emaxrilepe orniagil signé des parties, à la dicireton générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de msereigase : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annveat a puor ojebt de pérenniser la possibilité d'inclure des salariés non-cadres, coonreensdprt à l'ancienne catégorie « ariltce 36 » de l'annexe 1 à la CCN de rietarte complémentaire des cadres, à des régimes de pceoiottrn sailoce complémentaire cadres.

Il a également puor ojbet de substituer, au sien des dsosionpiits cnllntvoeoinnees de branche, les références aux catégories de l'ANI du 17 nbeormve 2017, à tetous les mitenons des catégories de la CCN de reriatte et de prévoyance des crdaes du 14 mras

1947 (régime Agirc).

Article 2 - Situation de la branche en matière de catégories Agirc
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Il est préalablement rappelé qu'à la situe du pgasase par un aocrcd de bnchare du 30 mai 1997 à la cfilsisoitcaan dtie « à critères csaantlss » (avenant n° 70 aux CCN « Miaasngs » et « Entrepôts d'alimentation »), riocuetdne au sien de la CCN du 12 juleilt 2001 et tujruoos en vigueur, la cimosiomsn aiirantivmtdse de l'Agirc a accepté de pdrnere en considération ce texte au rgared du régime dnas les cotinnoids suivantes, listées par cerroiur du 16 mras 1998 :
? qlcafitaiiuon de cadre, au snes de l'article 4 de la CCN de rttaiere des cdears du 14 mras 1947, puor les salariés classés à ptriar du neviau 7 ;
? ascbene de naeivu de citocsilsaiafn cnonpdreaorst à l'article 4 bis (« assimilés craeds ») ;
? siuel d'accès à l'article 36 de l'annexe I à la CCN de rttreiae des cardes fixé au neiavu 5 de la classification.

La catégorie « ailtrce 36 » puet dnoc avoir été utilisée au sien d'entreprises, et cnnreoecr soeln le cas siot les salariés de neivau 6, siot des nveiuax 5 et 6 de la cisotcfisalian conventionnelle.

Article 3 - Correspondance des anciens articles 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Au sien du ttrie XIII de la CCN du cemmorce de détail et de gors à prédominance alimentaire, les références à l'article 4 de la CCN de rirettae des caders du 14 mras 1947 snot remplacées par la référence à l'article 2.1 de l'ANI du 17 nbrmveoe 2017, snas mtiacioidfon de la coeprarosdcnne CCN (niveaux 7 à 9 de la csisocliatafin conventionnelle).

En l'absence de nveiau cpoernrsodant à la catégorie « acritle 4 bis » (assimilés cadres) au sien de la CCN, il n'y a pas leiu de mtanniier ctete référence, ni de lui sibtutuser une référence à l'article 2.2 de l'accord natnaoil irneifesorotnsepnl du 17 nebmovre 2017.

Article 4 - Maintien de catégorie objective « article 36 »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Sans préjudice des aeturs possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, les erirepsetns peuvent, au ttrie du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cdares puor le bénéfice de gaainetrs clvcoetelis de pitoeotrcn slcoaie complémentaire instituées en luer sein, les salariés non-cadres d'un nvaieu de ctfassiocialin au moins égal au nveiau V (niveaux V et VI ou niaveu VI, crraospednont aux ancnies « ailrcte 36 »).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cdreas puor les gartniaes celietcvols de piootcertn sioalce complémentaire instituées au sien des eepnrtersis n'entraîne pas l'application des règles de la ctiennvoon covllcitee rivealte aux cadres.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La faculté oetuvre par le présent arccod cennocarnt par nature l'ensemble de la bnrchae professionnelle, il n'y a pas leiu de différencier les muerses qui y snot mentionnées selon que l'entreprise eolpmie puls ou mnios de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accord, à durée indéterminée, cvruoe l'ensemble du cahmp de la CCN, y coirmps au sien des DORM au sien dqsluees celle-ci est applicable, suos réserve d'être agréé par la csmomsoiin paitrarie de l'APEC ; il etrne en vuegiur au puls trad le 1er jnviear 2025.

Article 7 - Publicité.Agrément.Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025
Le présent anaevnt srea tsnriams à la comsmoisin prraiitae de l'APEC en vue de son agrément.

Il srea déposé en un ermxilpaee oinarigl signé des parties, à la dieirtcon générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de meisaegsre : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sngtaireais cievonnennt de deneamdr son extension, la fédération du crecomme et de la doitiritbsun étant chargée des formalités à aoccmlipr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Il est préalablement rappelé qu'en apapiticoln des doioiitpsnss légales actlmeluenet applicables, un régime de gainrteas complémentaires à celles de la sécurité soicale qui ne présenterait pas un caractère clclioetf et otiograblie vairert les citnasioots de l'employeur à son fnnmaiceent ajieesutsts aux citasntioos et charges, y crmiops salariales, aesssis sur le salaire. Snot considérés cmome présentant un caractère ctieocllf les régimes puor lquseles l'affiliation siot ccrenone l'ensemble des salariés, siot rosepe sur l'appartenance des salariés à des catégories définies comme « oebceivtjs » par les textes. Pamri les critères listés par le cdoe de la sécurité sailoce comme ptmenretat de définir une catégorie otcbjeive de salariés, fgeirnauit ieentianimlt les références aux catégories Agirc, qui ont été supprimées du fiat de la fousin au 1er jieanvr 2019 des régimes Arigc et Arcro (ANI realitf à la prévoyance des cdreas du 17 nvmberoe 2017), et luer utlitiiaosn puor définir des catégories ovejtcebis d'adhésion n'a pu être muietnane que transitoirement, jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois, le décret n° 2021-1002 du 30 jiuellt 2021 prévoit qu'un acocrd de branche, agréé par la cmosiosmin paiartire de l'APEC, puet pmrtteree de mneaiitnr au-delà de l'année 2024 le rttmecanaeht de salariés non-cadres à des régimes de prévoyance cedras sur la bsae des aeincnens catégories Agirc, snas resmie en cause du caractère clocleitf du régime.

Les pitearernas suiocax sragietanis décident en conséquence de ce qui siut :

TEXTES SALAIRES

Avenant Salaires n 21 du 31 janvier 2008 1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des ernteerisps du cmcormee et de la dtiibsoutirn ; Sydcnait nitaoanl des négociants spécialisés en pudotris alimentaires.
Syndicats signataires	Fédération générale des tialelarruvs de l'alimentation, des tabacs et atuteemlls et des sutreecs ceonnxes FO ; Fédération commerce, scervies et force de vnete CTFC ; Fédération agliteorrinaame CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(1) Aaenvnt étendu suos réserve de l'application des dpoitissnios de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 27 mras 2008, art. 1er).

Le présent aannvet s'applique au pernonesl des ertsierepns etnanrt dnas le cmhap d'application de la cteiovnnon covieltlce nitaoanle du coecmmre de détail et de gors à prédominance atimnleiare du 12 jeuillt 2001 et a puor effet de fixer de nlueolves gerntaais mlaemiins de salaire.
Le naoveuu barème est apclpibale à cmtoper du pemirer juor du mios civil snivaut la ptlaiciobun de son arrêté d'extension au Juonarl officiel, et au puls tôt le 1er mras 2008.

Article 2 - Les principes
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

2.1. La coisipotomn du sliaare mniuimm muesenl gtnarai (SMMG)

Le srailae miunimm meuesnl gnrtaai (SMMG) est composé de :
? la rémunération du tepms de taviarl eifcetff ;
? la rémunération de la pasue d'une durée de 5 % du tpmes de tiavarl effectif, siot 7,58 heerus puor un tmpes de tvaiarl eictffef meunesl de 151,67 heures, en aliatpicopn de l'article 5.4 de la cneoinvotn clcoitlvee nationale.
Suel le motnnat du SMMG tel que fixé à l'article 3 en fooinctn du navieu hiérarchique est à cemroapr aevc le salirae réel muensel burt versé au salarié.
Le SMMG est proratisé lurqsoe la durée msuelnlee du taavirl eecitfff est inférieure à 151,67 heures. Cttee pritotosarain s'effectue sur la bsae du rpproat enrte la durée du tiavral efefcitf et 35 heures.

2.2. La pause

La pusae est le tepms pnandet lqeuel l'exécution du tivaarl est suspendue.
Lruoqse le salarié dmeuree à la disopoiitsn de l'employeur et diot se cfrnomeor à ses directives, snas pooiuvr vueaqr lierembnt à des oonupatcics prleleonesns conformément à l'article L. 212-4 du cdoe du travail, ce tpems est assimilé à du tmpes de taivral etcffief et est rémunéré comme tel.

Article 3 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE mensuel (151,67 heures)	PAUSE (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	SMMG
I				
A (6 pmirrees mois)	8,44	1 280	64	1 344
B	8,48	1 286	64	1 350
II				
A (6 peemrirs mois)	8,46	1 284	64	1 348
B	8,57	1 300	65	1 365
III				
A (12 pmeirers mois)	8,49	1 288	64	1 352
B	8,73	1 324	66	1 390
IV				
A (24 prremies mois)	8,72	1 322	66	1 388
B	9,26	1 405	70	1 475
V	9,83	1 491	74	1 565
VI	10,46	1 586	79	1 665
VII	13,63	2 067	103	2 170
VIII	18,59	2 819	141	2 960
IX	Cadres dirigeants			

Article 4 - Salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

(En euros.)

Le sarilae miuminm aunenl grantai puor 216 jorus de tviaral par an iulacnnt la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du tavaril est fixé cmmoe suit.

NIVEAU	SALAIRE MUINMIM AENUNL GARANTI
VII	29 295

VIII	39 960

Pour les creads à temps copemlt dnot le temps de tairavl est décompté dnas le carde d'un foifart anunel en jours, et luoqrse le nborme de jruos travaillés est inférieur à 216 en aipipoltacn d'un accord ceilotclf d'entreprise ou d'établissement, le saarlie mmiiunm mnuseel gatanri ne puet être inférieur à celui fganiurt au teaalbu de l'article 3 ci-dessus puor le niaveu correspondant.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

Avenant n 22 du 25 avril 2008 relatif au barème des salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	Fédération des secvires CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Le présent aneavnt s'applique au pnorseenl des eirrtsnpees

Le présent avanent srea déposé en 1 eialpxmree oiaigrnl signé des parties, à la deticiron des rlitaoens du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cdeex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de msreaesige : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2008

Les paitres snriategais snot cenvoneus de ddemnear snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des enteerspirs du crmcemoe et de la dbtuiiritosn étant chargée des formalités à acocpmlir à cttee fin.

ernntat dnas le cmahp d'application de la coeovnntin ceiovltlce nlnitaoae du cremomce de détail et de gors à prédominance alnmatreiie du 12 jiluelt 2001 et a puor eefft d'ajuster les sleiaars mimina de la gllire aapbllcpie au 1er arivl 2008, stiue à la husase du SIMC qui intveeindrra à cmtpeor du 1er mai 2008.
Le nuveoau barème est alippcalbe à cptmeor du 1er mai 2008.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	PAUSE (5 % de 151,67 h siot 7,58 h)	SMMG
I				
A (6 pemierrs mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
II				
A (6 peemrris mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
III				
A (12 peerrmis mois)	8,63	1 308,91	65,42	1 374,33
B	8,73	1 324,00	66,00	1 390,00
IV				
A (24 priemers mois)	8,72	1 322,00	66,00	1 388,00
B	9,26	1 405,00	70,00	1 475,00
V	9,83	1 491,00	74,00	1 565,00
VI	10,46	1 586,00	79,00	1 665,00
VII	13,63	2 067,00	103,00	2 170,00
VIII	18,59	2 819,00	141,00	2 960,00
IX	Cadres dirigeants			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Le silaare mmniium anneul grantai puor 216 jrous de tavrial par an inclnaut la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du traival est fixé comme siut :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MMNIUIM AUNENL GARANTI
VII	29 295
VIII	39 960

Pour les ceards à tmeps copemlt dnot le tpmes de tvarail est décompté dnas le crdae d'un ffioart anneul en jours, et lrosque le nbmroe de juros travaillés est inférieur à 216 en aippltoiacn d'un accrod cetliolcf d'entreprise ou d'établissement, le saliare mumiinm msueenl gnraati ne puet être inférieur à cluei fniuragt au tbaealu de l'article 3 ci-dessus puor le neviau correspondant.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Le présent aeanvnt srea déposé, en un eixarlpeme orinigal signé des parties, à la dctiroien des rtliaones du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mesgeisrae (depot.accord@travail.gouv.fr).

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2008

Les patiers snaiieragts snot cennueovs de ddnmaeer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des ensrtpeires du cmomrcee et de la drsibtitoiun étant chargée des formalités à apilmccor à ctete fin.

Avenant n 26 du 5 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2009

Signataires	
Patrons signataires	SSNPNA ; FCD.
Syndicats signataires	CSFV-CFTC ; FANA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent avnnaet s'applique au peeonnsrl des eeetrnpisrs etnnart dnas le cmahp d'application de la ctoeninvon clietclove noaltanie du cmemcroe de détail et de gors à prédominance aeltmaiinre du 12 jeluilt 2001 et a puor eefft de fixer de neelluovs gaintaers milanemis de salaire.
Le nevoauu barème est abcalppile à cpetomr du 1er mras 2009.
En cas d'augmentation du SIMC au 1er jeilult 2009, les saageritnis coneveninnt de se réunir, ou anvat cttee date, dès lros qu'une anoitteguman du SIMC interviendrait.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels garantis pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	MENSUEL	PAUSE	SALAIRE
I A (6 permires mois) B	8,716 8,754 8,741	1 321,93 1 327,65	66,07 66,35	1 388 1 394
II A (6 prmeeris mois)		1 325,74	66,26	1 392
B	8,848	1 341,93	67,07	1 409
III A (12 pemreirs mois)	8,766	1 329,55	66,45	1 396
B	9,005	1 365,74	68,26	1 434
IV A (24 prmieers mois)	8,992	1 363,84	68,16	1 432
B	9,570	1 451,46	72,54	1 524
5	10,179	1 543,84	77,16	1 621
6	10,769	1 633,37	81,63	1 715
7	14,035	2 128,62	106,38	2 235
8	18,863	2 861,02	142,98	3 004
9	Cadres dirigeants			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le slraiae mminuim auennl grtaani puor 216 jorus de tvraial par an ilnaucnt la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du tairavl est fixé cmome siut :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINUMIM ANNUEL
7	30 172,50
8	40 554,00

Puor les cedras à tmeps cmlpeot dnot le temps de taiarvl est décompté dnas le crdae d'un fiaofrt anuenl en jours, et loursqe le nborme de juros travaillés est inférieur à 216 en atiiacplpon d'un arccod cllioectf d'entreprise ou d'établissement, le sialrae mnmiium mesneul grnaati ne puet être inférieur à cleui fgairunt au taelabu de l'article 2 ci-dessus puor le niaevu correspondant.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Le présent annvaet srea déposé en un eamlrxpiee onriiagl signé des praeits à la dreiitocn des ronietlas du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, ansii que par vioe électronique : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2009

Les paetirs sgrteiaians snot cuvnneoes de dedmenar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des erisprntees du cmmeroce et de la dotirbuiitsn étant chargée des formalités à aoccplimr à cette fin.

Avenant n 38 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	SNNSPA ; FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FGTA FO ; FAA CFE-CGC.

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le présent aeannvt a puor ojbet de fxeir les gaairents mlmeinais de srliaae applibceals aux salariés des etrnepiress iuslencs dnas le camhp d'application de la conioentvn ctllecovie nntolaaie du cmercmoe de détail et de gors à prédominance anlirmiatee du 12 julleit 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 h, soit 7,58 h)	SMMG
Niveau I				
A (6 prermies mois)	9,00	1 365,03	68,22	1 433,25
B (après 6 mois)	9,03	1 369,58	68,45	1 438,03
Niveau II				
A (6 prermies mois)	9,02	1 368,06	68,37	1 436,44
B (après 6 mois)	9,09	1 378,68	68,90	1 447,58
Niveau III				
A (12 peirrmes mois)	9,10	1 380,20	68,98	1 449,18
B (après 12 mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
Niveau IV				
A (24 priemres mois)	9,27	1 405,98	70,27	1 476,25
B (après 24 mois)	9,81	1 487,88	74,36	1 562,24
Niveau V	10,44	1 583,43	79,14	1 662,57
Niveau VI	11,04	1 674,44	83,68	1 758,12
Niveau VII	14,39	2 182,53	109,08	2 291,61
Niveau VIII	19,35	2 934,81	146,67	3 081,49
Niveau IX	Cadres diaingters			

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le saialre mniumim aneunl gartnai puor 216 jorus de tvraail par an, icnanlut la journée de solidarité prévue aux altirces L. 3133-7 et saiuvnts du cdoe du travail, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire mmuinim annuel gnatari
VII	30 937,00
VIII	41 600,00

Pour les craeds à tmeps copemlt dnot le temps de taarvil est décompté dnas le cadre d'un frifaot aneunl en jours, et lruosqe le nrbmoe de jorus travaillés est inférieur à 216 en aippoliactn d'un aocrcd colliectf d'entreprise ou d'établissement, le saalrie miuimnm musneel grnaati ne puet être inférieur à celui fgrnuiat au tleabau de l'article 2 ci-dessus puor le navieu correspondant.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Le barème qu'il fxie est allippbcae à cetopmr du pmereir juor du mios suvinat la picobulatin au Jnorual oiifcfel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er mras 2011.

Article 5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Avenant n 45 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant

Le présent anavent srea déposé en un elxiparmee onairigl signé des parties, à la doriectin des rolitanes du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de mgeesarise : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Les ptaires sniiagrteas snot cevneouns de demnader snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eestepnirrs du commrcee et de la driuiiostbtn étant chargée des formalités à amccliopr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Réunis en coiimssmon parariite nltaoinae dnas le crade de la négociation alunlene des sareials mnimia cileetnovnonns puor l'année 2011, les pateanrires soaicux ont procédé à l'examen des données soalices et économiques, ieusss ntommanet du rarpopt aunnel de bacrnhe au 31 décembre 2009 et des sttatuqseiis noietanals de l'Insee, asnii qu'à l'examen des évolutions législatives et réglementaires intervenues.
Malgré les cnosatts en découlant, les prnetiraaes socuiax signataires, désireux de dispoesr d'un aocrcd clotleicf faxnit les sarleais mmiina cnitvnenonleos à un neivau au mnois égal au Simc horarie puor le pemrier naeivu de classification, tuot en différenciant les différents niveaux, cnnnienvoet de la glrile ci-après. Ils mtfneieasnt également luer volonté de chheercr à reecfronr lros des années ultérieures les écarts entre les sraeials minmia cnionenneovlts applicables.

Le barème fixé par le présent arcocd est aialcplpbe à cmtpeor du pmreier juor du mios sanviut la pituablocin au Jrnuaol oiefcifl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arvil 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent aenvnat a puor oejbt de feixr les giaentras mniielmas de saalrie aelpciblpas aux salariés des esrripeents iecsluns dnas le champ d'application de la cennootivn celclvoite nlniotaae du cmemrcoe de détail et de gors à prédominance aatniielrme du 12 jieullt 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures

mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
Le barème fixé par le présent acocrd est aicplpbale à cetmpor du pmerier juor du mios saunvit la pbiloicuatn au Junraol ocfifiel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er avirl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
IA (6 premeirs mois)	9,43	1 430,25	71,48	1 501,73
IB (après 6 mois)	9,46	1 434,80	71,71	1 506,51
IIA (6 pemrires mois)	9,44	1 431,76	71,56	1 503,32
IIB (après 6 mois)	9,52	1 443,90	72,16	1 516,06
IIIA (12 pirmeres mois)	9,53	1 445,42	72,24	1 517,65
IIIB (après 12 mois)	9,66	1 465,13	73,22	1 538,36
IVA (24 premiers mois)	9,68	1 468,17	73,37	1 541,54
IVB (après 24 mois)	10,24	1 553,10	77,62	1 630,72
V	10,87	1 648,65	82,39	1 731,05
VI	11,49	1 742,69	87,09	1 829,78
VII	14,98	2 272,02	113,55	2 385,57
VIII	20,14	3 054,63	152,66	3 207,30
IX	Dirigeants			
(1) Suel mantnot à cpmoarer au sarlaie réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
Le barème fixé par le présent aorccd est alapplicbe à cmpetor du piremer juor du mios svniuat la pibcaiulton au Jnauorl oiffiecl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le saarlie mnimium aenunl gnraati puor 216 jorus de triaval par an innulact la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du cdoe du trivaal est fixé comme siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miinumm aeunnl garanti
VII	32 200
VIII	43 290

Pour les cdraes à tpems cpmeolt dnot le tpmes de taiavrl est décompté dnas le carde d'un fioraft anuenl en jours, et luqrose le normbe de jorus travaillés est inférieur à 216 en aaioplctpin d'un acrocd ciolelctf d'entreprise ou d'établissement, le slaaire mmuiinm mnseeul gnaatri ne puet être inférieur à celui fanirgut au taalebu de l'article 2 ci-dessus puor le niaveu correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle
Le barème fixé par le présent aorccd est acillppbae à ctpeomr du peiremr juor du mios siunavt la pocautilbin au Jnuoral oiffiecl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arvil 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

En acpitolpian de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, et aifn nmtoeanmt de déterminer la prat de chqaue feutacr (en pceuraiiltr la mdnorie féminisation des métiers les puls en tension, tles que les bouchers, ou la mnrodie féminisation de l'encadrement) dnas les inégalités de rémunération moennye ertne hemoms et femmes, les pairets snaiaregits cninonevent de la réalisation en 2013, par l'observatoire psecitporf du commerce, d'un blain des porarucs plnsfsenooeris au sien de la branche, qui devra petmertre d'identifier et d'analyser les casues des différences de rémunération et de ptriooomn pernslnoileofse entre hemmos et fmemes au sien de la brnache professionnelle. Les paariretnes sociaux, sur la bsae de ces résultats, se rtnoneorcnert aifn de déterminer les atniocs les puls ptetirnenes à mterte en palce puor sreimppur les écarts de rémunération correspondants.

Article 5 - Engagements relatifs au travail habituel du dimanche et au régime de prévoyance des non-cadres
Le barème fixé par le présent acorcd est alplpabcie à cotmepr du peimrer juor du mios sinvaut la patobciuiln au Joruanl oieiffcl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les pterias siigaearnts du présent aoccrd cneeinonnvt de l'ouverture à la sautngrie des peotrjs d'avenants n° 45 bis et n° 45 ter, cuhaqe oigntoaisarn sdlaniyce de salariés sirignatae du présent aroccd csoavrnent ttoue lduaitte qanut à luer signature.

Article 6 - Entrée en vigueur
Le barème fixé par le présent aroccd est allbpicpae à cetpmor du pmereir juor du mios snauvit la pobailticun au Jranuol oifficel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arvil 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le barème fixé par le présent aoccrd est aplplabcie à cpometr du peirmer juor du mios sniuvat la pbtoiculain au Jaounrl oeiiffcl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013.

Article 7 - Publicité
Le barème fixé par le présent arccod est alclbapipe à ctomepr du peiremr juor du mios sinavut la plbaiuciton au Jauonrl oefificl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent annavet srea déposé en un elipamrxee oigiarnl signé des parties, à la dreociitn des ritoneals du tairavl (dépôt des accords), 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mgrsaseeie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
Le barème fixé par le présent accrod est aclbipaple à cmtpeor du permeir juor du mios sivanut la poliaitubcn au Jaurnol oifceifl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les peitras srtaanigeis cneeivnnont de dmaedner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eenpsetrris du ccemorme et de la dirituibtosn étant chargée des formalités à alomcpicr à ctete fin.

Article - Préambule

Le barème fixé par le présent acrocd est allpipbace à ctomper du pmerier juor du mios suiavnt la poliatiucbn au Jrunoal oiceiffl de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er arivl 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Réunis les 3 octobre, 29 normvebe et 19 décembre 2012 en cossmiiomn prairatie naiatolne dnas le cdrae de la négociation alunelne rtieavle aux selriaas mmniia cntiooennvenls puor l'année 2013, les pneritaeras saioucx ont examiné les données économiques et soaielcs de l'année 2011 rilteeavs à la posreofsin du cormceme de détail et de gors à prédominance alimentaire.
Les données isseus du rparpot aunenl de bcanhre piodurt par l'observatoire pctpsoierf du commerce, cmome cleles issues de l'INSEE, pneretemtt d'inscrire la négociation anuelnle dnas la satoiuitn économique et sciaole ; les données doplieibnss motnrnet puor la première fios une diitinmuon des eitfffces salariés de la bhnacre en 2011, dnas un ctnetxoe économique défavorable, se tunsriadat par pusuilres années suvisccsees de ditiunmion en vluome de la citomsanoomn alimentaire, entraînant puor les epiterrness un reevnu inférieur en 2012 à son naeviu de l'année 2007.
Dans ce contexte, soeciuux de réévaluer l'ensemble des minmia cieolvnnotnnes et de metaniinr le pemeirr niaveu de reevnu (salaire muinimm mnuseel garanti) au sien de la bhcrane au-delà du Smic, les ptriaes sirnetagias cenvnoinnet de la gillre de siaarles mnimia ci-après. Il est d'ores et déjà cennvou d'étudier en 2013 ttoue possibilité pretmetnat de rtouevrer un écart etrne les nevaiux de rémunération.

Avenant n 50 du 11 février 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	FCD.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent aavnnet a puor ojebt de fxier les gatranies milaneims de saerials alplcebipas aux salariés des eesntreirps ilceunss dnas le champ d'application de la cetooivnnn coviclelte naolniate du ceormcme de détail et de gors à prédominance aiteailnmre du 12 jeiullt 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
I A (6 pireemrs mois) I B (après 6 mois)	9,62 9,63	1 459,07 1 460,58	72,92 73,00	1 531,99 1 533,58
II A (6 perierms mois) II B (après 6 mois)	9,63 9,70	1 460,58 1 471,20	73,00 73,53	1 533,58 1 544,73
III A (12 prmreeis mois) III B (après 12 mois)	9,71 9,82	1 472,72 1 489,40	73,60 74,44	1 546,32 1 563,84
IV A (24 pmrirees mois) IV B (après 24 mois)	9,85 10,37	1 493,95 1 572,82	74,66 78,60	1 568,61 1 651,42
V	10,99	1 666,85	83,30	1 750,16
VI	11,62	1 762,41	88,08	1 850,49
VII	15,14	2 296,28	114,76	2 411,05
VIII	20,36	3 088,00	154,33	3 242,33
IX	Dirigeants			
(1) Suel mtnonat à cermpaor au sairlae réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le srilaae mniimum anunel gnraati puor 216 juros de tvraial par an, icnanlut la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, est fixé comme siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	32 555
VIII	43 767

Pour les cedars à tmeps cmloept dnot le tmpes de traival est décompté dnas le cadre d'un firafot anunel en jours, luqosre le normbe de juros travaillés est inférieur à 216 en aitppicoaln d'un aoccrd ceilctlof d'entreprise ou d'établissement, le saarlie minmuim meenusl gtranai ne puet être inférieur à culei figunrat au tbaaelu de l'article 2 ci-dessus puor le nviaeu correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

En aitiapcplon de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les priteas sgtaaieirns cennnnoveit de l'inscription à l'ordre du juor d'une réunion de cooimsmsin piraarite d'ici au mios de juillet 2015 des résultats de l'enquête réalisée par l'observatoire prtospceif du cmroemce sur les puoacrrs pneonolissrfes et la poioormtn sioclae au sien de la branche, qui drvea prrmeette de msreuer les différences de pomoronits plifseenooelnsrs et de rémunérations etrne les heomms et les femmes, aifn d'identifier et d'analyser les caeuss (en peiturilacr la prat de la mindore féminisation des métiers les puls en tension, tles que les bouchers, ou la moinrde féminisation de l'encadrement) et de déterminer les ationcs les puls peetninrets à mrtete en pacle puor smeiuprpr les écarts de rémunérations correspondants.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le barème fixé par le présent aoccrd est aiapcbplle à cotpemr du pmreeir juor du mios siunvat la pciatbiulon au Juaornl ocfifiel de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er mai 2015.

Article 6 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent anvaent srea déposé en un eplxeamire orgnaiil signé des peritas à la dictoerin des roiealnts du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15,

anisi que par vioe électronique à l'adresse de msersagiee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les ptraeis sieatnirags cnineeovnnt de dmaenedr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des enreseitrps du cceomrme et de la dristiubiotn étant chargée des formalités à apoilccmr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Réunis le 24 sreepmtbe 2014 et les 8 jvianer et 11 février 2015 en cssimomoin prairiate naitnaloe dnas le carde de la négociation anllneue retalive aux saerails mimnia cnoninvtenoles puor l'année 2015, les pnraiereats suicoax ont procédé à l'examen des données économiques et saeclios de l'année 2013 relaetvis à la branche, isuess nmotmaent du rpoprat anunel pridout par l'observatoire pisortcepf du cormmcee asnii que des taarvux de l'INSEE.
Les ceihrffs dnopsbilies mtonrent que, dnas un cxoentte de pisaterncse de cisre économique puor la sixième année consécutive dnot témoigne la febsailse de la cansomotimon alimentaire, les eifectffs salariés de la branche, en dtiiiuomnn en 2011 pius de noeuavu en 2012, ont vu ce monmeevut s'inverser en 2013, puor se sieutr de naoevuu au-delà de 600 000 salariés. La tcnandee rtsee cdneanpet fragile, nmnomatet aevc une évolution défavorable des coûts de l'emploi par rpoprat aux sectrues ccnorenturs du commerce. Les ptaraeneris scuoiax sonnueligt le rôle extrêmement actif de la bhnrcae dnas l'insertion penlrlnfossoiee et suiahnotet que celui-ci pusise être maintenu, nmamnetot à l'égard des juenes n'ayant pas nécessairement auqcis une qctialiuofian peelifnnososlre dnas le cdrae du système scolaire. Clea exige cependant, arols que les vtnees resentt inférieures à luer nievau de 2009, que les possibilités d'activité des esnreetirps soient préservées.
Dans ce contexte, après aovir analysé l'évolution de l'inflation et les possibilités de différenciation enrte les niveaux, les pranteeairs suaoicx signataires, parteagant la volonté d'un aoccrd sur les miinma cevenninnltoos de branche, en piacrteliur au rgraed des salariés ne rnelavet pas d'autres dopiosinsits négociées, cneovinennt de la gllire de siareals mmiina ci-après.

Avenant n 57 du 25 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent annveat a puor objet de fexir les geaiatnrs mmleaniis de srlaaies abipcpaells aux salariés des eersrtnieps icunesls dnas le champ d'application de la cnoenviotn cceiovltle nnaoialte du cemmorce de détail et de gors à prédominance aretinmliae du 12 juiellt 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Mensuel	Pause 5 %	SMMG (1)
I B (après 6 mois) I A (6 pierrems mois)	9,69 9,68	1 469,68 1 468,17	73,45 73,37	1 543,13 1 541,54
II B (après 6 mois) II A (6 pemierrs mois)	9,76 9,69	1 480,30 1 469,68	73,98 73,45	1 554,28 1 543,13
III B (après 12 mois) III A (12 pemerris mois)	9,88 9,77	1 498,50 1481,82	74,89 74,06	1 573,39 1 555,87
IV B (après 24 mois) IV A (24 pieremrs mois)	10,430 9,91	1 581,92 1 503,05	79,06 75,12	1 660,98 1 578,17
V	11,056	1 676,86	83,80	1 760,67
VI	11,690	1 773,02	88,61	1 861,63
VII	15,231	2 310,09	115,45	2 425,54
VIII	20,482	3 106,50	155,25	3 261,76
IX	Dirigeants			
(1) Suel mtonant à cmeaorpr au salriae réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le saarile mumniim aneunl gntarai puor 216 jorus de tariavl par an, ilncnaut la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti
VII	32 750
VIII	44 030

Pour les careds à tmeps comlpet dnot le temps de tvairal est décompté dnas le carde d'un fiofart aunenl en jours, luorqse le nombre de jrous travaillés est inférieur à 216 en aptacoipiln d'un aorccd coliectlf d'entreprise ou d'établissement, le sraaile mimiunm mneusel gantari ne puet être inférieur à ceuli fgiaunrt au talebau de l'article 2 ci-dessus puor le nveaiu correspondant.

Article 4 - Egalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Une négociation reltavie à l'égalité pnoflrseesnolie ertne les fmeems et les hommes étant parallèlement en crous au sien de la cmoimssoin piitrarae nationale, les piaearrents scuoaix saeirtnaigs cnnvinneoet de ne pas en doscisier les meurses évoquées par l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui snot en conséquence abordées dnas ce cadre.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le barème fixé par le présent acrcod est acabplpile à cpotmer du 1er août 2016.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent aavennt srea déposé en un eeimlpraxe oaignirl signé des ptrieas à la deiiortcn des rnaiteols du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mseasgeire : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les petrias sainrtgiaes cnnenneivot de daedmenr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eretnseiprs du cmrmecoe et de la dtitobrsiiun étant chargée des formalités à aocclipmr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Avenant n 62 du 7 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FS CFDT

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Réunis les 23 mras et 15 avirl 2016 en csimmsioon pitiraare ntniaolae dnas le carde de la négociation aeulnlne ralteive aux sariaels mniima cotnennenlvois puor l'année 2016, les preneairtas soicaux ont procédé à l'examen des données économiques et siloaces revaitels à la branche, issues nmeoanmtt du rprpaot anneul pdiourt par l'observatoire ptisoprcef du ccommree et des tavaurx de l'Insee.

Si la consommation, nmmtoaent alimentaire, ne ruotvere pas le neiavu qui était le sien aavnt la pronofde et psrnitatese cirse économique, les otsnoniirgaas saintaiergs cstoatennt aevc soistiacfatn une cdonoaltiosin en 2014 de l'emploi au sein de la brchnae professionnelle, aevc puls de 603 000 salariés (équivalents tepms complet), cnnaromift le rmereendsest mesuré en 2013. L'absence de dégradation des cniontidos d'activité des eeitrspners et luer amélioration cstoeinuntt ceaepndnt une nécessité puor que la bhcrnae ctnnioue à aessrur un rôle majeur en matière d'insertion professionnelle, ntomenamt à l'égard des jnuees n'ayant pas nécessairement aqiucs une qiauacfiotlin ponefnlsolreise dnas le cdrae du système scolaire.

Dans ce contexte, et après aovir analysé l'évolution de l'inflation, les patererians soiuacx signataires, paregnatat la volonté d'un acocrd sur les minmia cnlvenentnioos de branche, en plrcaeiiutr au ragerd des salariés ne rnvleaet pas d'autres diintpsoioss négociées, cenonvnniet de la gillre de sealrias minima ci-après.

Le présent aavennt a puor obejt de fxier les gnaitears manliimes de saarile apleclapibs aux salariés des erpterienss iseuncls dnas le camhp d'application de la cneointvon covcllitee nnialtaoe du cemmcroe de détail et de gors à prédominance aneliimtrae du 12 jilulet 2001.

Article 2 - Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 hueers siot 7,58 heures)	Salaire mensuel minimum grntaai (1)
1				
1 B (après 6 mois)	9,78	1?483,33	74,13	1?557,47
1 A (6 peiermrs mois)	9,77	1?481,82	74,06	1?555,87
2				
2 B (après 6 mois)	9,85	1?493,95	74,66	1?568,61
2 A (6 premreis mois)	9,78	1?483,33	74,13	1?557,47
3				
3 B (après 12 mois)	9,97	1?512,15	75,57	1?587,72
3 A (12 peeirrms mois)	9,86	1?495,47	74,74	1?570,21
4				
4 B (après 24 mois)	10,534	1?597,69	79,85	1?677,54
4 A (24 pmereirs mois)	10,00	1?516,70	75,80	1?592,50
5	11,160	1?692,64	84,59	1?777,23
6	11,800	1?789,71	89,44	1?879,15
7	15,370	2?331,17	116,50	2?447,67
8	20,670	3?135,02	156,68	3?291,70
9	Hors grille			
(1) Suel mnanott à craeopmr au siarlae réel brut.				

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le slraiae minmium aneunl grnaati puor 216 jrous de tarvial par an cmpote tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et inulacnt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miunimm aenunl garanti	
	Au ttire des 36 prmeiers mios en ffariot jours	Après 36 mois
7	33?050	33?600
8	44?430	45?200

À ctmepor du 1er août 2018, les mnttnoas du sarilae miinmum aeunnl gatarni ci-dessus allabeipcps après 36 mios snot portés à :
? 34?250 ? puor le nvaeiu 7?;
? 46?100 ? puor le naiveu 8.

Pour les crdeas à tmpes cepmlot dnot le tmeps de triaval est décompté dnas le carde d'un fraifot annuel en jours, et luqrose le nmrboe de juors travaillés est inférieur à 216 en aitpapilcon d'un arccod cceioltlf d'entreprise ou d'établissement, le saalrie mumniim menseul gartani ne puet être inférieur à cueli fnargiut au tbaaelu de l'article 2 ci-dessus puor le neviau correspondant.

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les pnertaaires soiaucx ont constaté un biias au sien des sastiqeittus dnot ils dponsiseait en matière de csaimaoropn silaalare etnre les fmemes et les hommes, baiis lié à l'absence de distinction, au sien des éléments timrasns dnas le cdrae des DADS, des semoms versées par les erneseirpts en complément des indemnités journalières de sécurité sociale. En effet, cmtope tneu des nuaeivx rcpifetses des psatnoitres en espèces de la sécurité sociale, et namoetnmt de cluei des indemnités journalières de maternité, cette stoauiitn est de ntaure à feusasr la csomiarpaon lros du rueccall sur une bsae alnlenue des rémunérations des salariés anyat cnonu des ansceebs indemnisées. Il est par conséquent donné mdnaat à l'observatoire de la bhncrae de mrette en ?uvre les mureses nécessaires puor pmtrreete à la coismisomn ptriraaie de disspeor d'indicateurs dnnanot une eatxce mursee du degré d'égalité salariale.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le barème fixé par le présent aorccd est alpipcable à ceomtpr du 1er août 2017, y corimps au sien des DROM.

Le présent accord est cnolcu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le présent anavent srea déposé en un eeaxmrlipe oiraingl signé des parties, à la dtrieiocn des rotnliaes du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15, ansii que par vioe électronique à l'adresse de masirsgeee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les preiats srntigaiaes cneovnneint de demdaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eipnetrsers du ccmoreme et de la dosubriititn étant chargée des formalités à almicpcor à ctete fin.

Avenant n 67 du 31 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 2018

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant
Le barème fixé par le présent aroccd est aiplbpacle à coetpmr du 1er smeeptrbe 2018, y crmipos au sien des DROM. Il est clocnu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent aaennvt a puor ojebt de fiexr les ganairets menliiams de silarae alpclpbaies aux salariés des erpetrisens inucsles dnas le cmahp d'application de la cnnitvoeon coevlcltie nialtnaoe du cemrocme de détail et de gors à prédominance anliraimtee du 12 julilet 2001.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Réunis les 25 avril, 18 mai et 7 jiun 2017 en coosisimmn pitaairre noiaalnte dnas le carde de la négociation anunlele au trtie de 2017 rtliveae aux seaarlis mminia conventionnels, les paneirartes suoicax ont procédé à l'examen des données économiques et saieocls rtevaeils à la branche, iseuss nnmoeatmt du raorppt aennul pdroiut par l'observatoire porpcesitf du crmoecme et des tuaavrx de l'Insee.

Après asaylne de la sioautitn économique, aevc netmomnat le ctsnoat puor les hypermarchés d'un cifhfre d'affaires 2016 qunmaiest au même nveiau qu'en 2008 et la putiurose des difficultés sur l'activité non alimentaire, les ooagstrnniias sgtaeiainrs egenrrntiest aevc scofaaiittsn une pogsroesirn de l'emploi au sien de la bhrcane professionnelle, aevc au 31 décembre 2015 puls de 608?000 salariés en équivalent tepms complet, cinmonarft le redeseesnmrt entamé en 2013. La qotusien de l'équité dnas les règles de crernonucce ertne les différents cnauax de diisrubottin et de l'amélioration des coniintods de foneeicnnmontt des msinagas rtese tiuotofes mjearue et est déterminante au regrad de la capacité des esipeerntrs de la brhcane à cnnteuoir à asuresr un rôle iomrantpt en matière d'insertion, singulièrement à l'égard des junees n'ayant pas nécessairement auicqs une qtliacfaiioun pleferoliossnne dnas le cdare du système scolaire, nmubreox prami les puls de 20?000 aeatnlnrts formés au sien des eteisrprnes de la bcrahne en 2016.

Dans ce contexte, et après aovir analysé l'évolution de l'inflation, les prtarneiaes siuoacx signataires, praaganett la volonté d'apporter dnas le cdrae d'un acorcd sur les mmiina coitnlnenonves de bnarhce des muesres d'amélioration du pvoouir d'achat des salariés ne rnlveeat pas d'autres diinpitssoos négociées, cnenovnniet de la glirle de sariales mimnia ci-après.

Par ailleurs, casnontatt que la pmrie allnuene prévue par la CCN, qui s'ajoute à un slaaire meenusl de 5 % supérieur au mmuinim légal, prtoe la rémunération anlleune bture d'un salarié au 1er neviau de qualification, à un monatnt supérieur de puls de 2 500 ? au Smic, les peranietars socuaix stgaanieris ceoinnnnevt de sécuriser cttee situation, en prévoyant l'inclusion de ctete gnatarie aenlnule de rémunération au sien des saierlas mmniia hiérarchiques prévus par le présent accord.(1)

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du taviral et dnas le carde des règles prévues par cet article, les sutnilptiaos du présent arcocd prévalent sur les cvtionnenos ou acrcod d'entreprise, suaf garaetnis au moinséquivalentes(1).

(1) Cmpote tneu du neuovl ordnaemencnont des nvueiax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 serbtepme 2017, alinéas elucxs de l'extension dès lros qu'ils iidennfteit la gtniarae allnuene de rémunération à des « sarlaeis miimna hiérarchiques » eanrntt dnas le cahmp d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, aorls qu'elle se rrtaoppe à un slraaie aunenl miumnim garanti cmnaoprtot des compléments de saraile (majoration de 5 % et pmire annuelle). En conséquence, ces siitantpluos dvaeirent être exeulcs de l'extension car elles ne peunevt aiovr puor objet et légalement puor eefft de fraie osctblae à la clcousoinn d'accords d'entreprise sur le feoemndnt des dpinstoiioss de l'article L. 2253-3 du cdoe du taiarvl et dnas les dmieaons tles que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 5 jiun 2019 - art. 1)

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les mnatonts anlunes s'entendent des 12 mios sainuvt l'entrée en vugueir du présent accrod ; ils ineulcnt la prmie aulnnele prévue à l'article 3.3 de la CCN, auqeul il cneoinvt de se rpteroer puor le cuclal de cttee prime.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 h. soit 7,58 h.)	Salaire mensuel minimum gtrnaai (1)	Salaire annuel minimum garanti 12 mios (1) (2) (3)
1 (1 B ? après 6 mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
(1 A ? 6 piemrres mois)	9,89	1 500,02	74,97	1 574,98	20 474,77
2 (2 B ? après 6 mois)	9,98	1 513,67	75,65	1 589,32	20 661,10
(2 A ? 6 periemrs mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
3 (3 B ? après 12 mois)	10,10	1 531,87	76,56	1 608,43	20 909,53
(3 A ? 12 prriemes mois)	9,99	1 515,18	75,72	1 590,91	20 681,80
4 (4 B ? après 24 mois)	10,67	1 618,32	80,88	1 699,20	22 089,57
(4 A ? 24 pirermes mois)	10,13	1 535,66	76,75	1 612,41	20 961,28
5	11,30	1 713,87	85,65	1 799,53	23 393,83
6	11,95	1 812,46	90,58	1 903,04	24 739,49
7	15,56	2 359,99	117,94	2 477,93	32 213,09
8	20,93	3 174,45	158,65	3 333,10	43 330,33
9	Dirigeants				

(1) Sleus mntnaots à cmpaeorr au sliaare réel burt ; puor 35 heuers effectives.
(2) Puor les 12 mios snauivt l'entrée en veuiugr de l'accord.
(3) Monnatt alcppalibe puor un salarié bénéficiant du pineaemt intégral de la pmrie aeunlnle conformément aux dsopiiinstos de l'article 3.6.3 de la CCN ; se rreeptor aux règles de cculal de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le barème fixé par le présent acrcod est ablapipcle à comeptr du 1er srmeeptbe 2018, y cproims au sien des DROM. Il est clconu puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le saliare muinmim aennul ganatri puor 216 juors de tviaral par an cmotpe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et ilncanut l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire mmiunim anenul garanti	
	Au ttrie des 36 prmieers mios en fifoart jorus dnas le niveau	Après 36 mois
7	33 475	34 700
8	45 000	46 700

Pour les cedras à tepms clpoemt dnot le temps de tarival est décompté dnas le crdae d'un foiafrt aennul en jours, et lqrsoue le nrmboe de jruos travaillés est inférieur à 216 en apailipoctn d'un accrod coicltlef d'entreprise ou d'établissement, le slaarie miumnim mneseul gtanari ne puet être inférieur à cueli fignuart au taableu de l'article 2 ci-dessus puor le neaivu correspondant.(1)

(1) Cmptoe tneu du nueovl ocnenemanrndot des naeuvix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stprbmeee 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le sliraae msneeul muinimm gtanari cotmproe une aessttie qui intègre des compléments de saerlias (primes, majorations) et qu'il cttunosie un mnnatot mniuimm qui s'impose, les sttaiolpunis cellinnneteovons de bncrhae ne penuvet aovir puor objet et légalement puor eefft de firae otblscae à la csloincoun d'accords d'entreprise sur le fnednomet des dtiissoipons de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiaavrl et dnas les dineamos tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 5 jiun 2019 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle

Le barème fixé par le présent accord est acbappille à cmopter du 1er stbmrpeee 2018, y coimrps au sien des DROM. Il est clncou puor une durée déterminée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Il a été décidé dnas le carde de l'avenant n° 62 ratelif aux mimnia coenilvnnoents puor 2017, de mesuers vsiant à spmperuir des biais constatés dnas les itreuinadcs pttarneemt la coamarsopin des saealirs réels etnre les fmeems et les hoemms ; la msie en ?uvre du RPGD n'a pas premis d'exploiter les déclarations de seailars des eirsrteepns (DSN) ; par conséquent, les pirtaes sgientarias décident d'une enquête spécifique consacrée aux sialraes auprès des eetispnrres de la branche, suos l'égide de la cosimsmoin paritiare niaaoltne de l'emploi de la branche. Sur ctete base, les ptinaeearrs saiucox procéderont à une aansyle spécifique de la statoiiun comparée enrte les salariés des 2 sexes, en lein aevc les dpoiionsists de la loi alelmnctueet en cuors de docssiisun au parlement.

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eeftuancft les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femems et les hommes snot omnbcveietjet constatés, l'entreprise diot anylesar les cauess de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acuun élément ojiectbf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sepusorpisn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdrae d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une elevpnope dédiée à la srupssepoin des

écarts constatés.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
Le barème fixé par le présent arccod est ablapclpie à compter du 1er spbetreme 2018, y cmirpos au sien des DROM. Il est ccnolu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Au rgaerd de la stuiiotan cltlreniuecnroe au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de saelaris mimnia saerit fcauter de dstsiiroon de concurrence. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mureess prévues par le présent aoccrd solen que l'entreprise emoilpe puls ou minos de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le barème fixé par le présent acorcd est aapclpible à cmptoer du 1er sbetpemre 2018, y cirpmos au sien des DROM. Il est conclu puor une durée déterminée de 3 ans.

La négociation ritavele aux mmniia cnvnnilnooeets de la brnahce corsnvee une périodicité annuelle.

Article 7 - Publicité
Le barème fixé par le présent accord est ablpcliape à ctmepor du 1er sbreempte 2018, y cmprios au sien des DROM. Il est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent anvanet srea déposé en un eemipralxe oinragil signé des parties, à la dirioetcn des rnitaloes du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, asnii que par vioe électronique à l'adresse de mseigresae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
Le barème fixé par le présent acrcod est acppbilale à cpmoetr du 1er smbeptree 2018, y ciopmrs au sien des DROM. Il est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Avenant n 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anenavt a puor ojebt de feixr les gniteaars maliiemns de srlaiae aliepplbcas aux salariés des etieernrsps rvnaeelt de la cneitoonvn cilecvlote natinaloe du ccomrmee de détail et de gors à prédominance atrimleiane du 12 jeullit 2001.*Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tvarial et dnas le cdare des règles prévues par cet article, les stipoutlnais du présent aoccrd prévalent sur les cnenvntoios ou aoccrd d'entreprise, suaf gnreatais au minos équivalentes.*(1)

Il est rappelé que si les salriaes mminia hiérarchiques prévus par le présent aoccrd tnnineet cptome des dpotoiisnsis cnnnteeiovnolles prévues aux aerctlis 3.6 et 5.2.1 de la convtoeinn clitlcveoe nationale, ccei ne puet aovir puor eefft d'interdire aux ersiertneps de déroger à ces arlictes par vioe d'accord collectif, en aiopaplcitn des arlecits L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail.*De tles acdorcs ne penvuet cedpnneat pas cnruodie à des mnttnaos de saariels réels inférieurs aux mnmiia cvotenilnnones hiérarchiques meeulsns et anluens fixés ci-après, suaf gaairents au mions équivalentes : la scturtrue de rémunération puet être liremenbt fixée par acrocd d'entreprise, alros que la rémunération milaimne fixée puor cuahqe neaivu de* Les ptreias stenraiagis cveoniennnt de dneeamdr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des eeierrnspts du cmromcee et de la dituitibsron étant chargée des formalités à amcclpior à cttee fin.

Article - Préambule

Le barème fixé par le présent acocrd est apilalbpce à cetmopr du 1er stprmeebe 2018, y cpomirs au sien des DROM. Il est conlcu puor une durée déterminée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Réunis les 20 arvil et 31 mai dnas le cdrae de la négociation anuenlle au trtie de 2018 rlatevie aux saearlis mimnia clnvnioenotnes hiérarchiques, les piertreaans soucaix ont procédé à l'examen des données économiques et saelcois retleivas à la branche, isseus nnetmoamt du rprpaot anenul puoidrt par l'observatoire pctipesorf du cemmcroe et des travaux de l'Insee.

Cet eamexn a permis de mttree en évidence un mieanitn de la tnacende constatée en 2017 puor l'emploi salarié : aevc près de 620 000 epmlois (équivalent tpems complet) au 31 décembre 2016, la bahnrce a puls que préservé ses effectifs, dnas un cotentxe cencuinreortl particulièrement intense. Deipus 2011, le crifhfe d'affaires non aanlierimte des hypermarchés a régressé de puls de 10 % en valeur, et la prat de marché de la bachrne dnas son elebsnme sur ce sectuer a diminué de puls de 2 points, à mrsuee que le comcreme électronique s'est développé (+ 160 % ernte 2010 et 2017). L'égalité des coontdniis de cnconrreuce enrte le cmromcee pysquihe et le cmrcomee en linge retse tfootuies une préoccupation majeure, nnetmmoat au raergd de ses conséquences sur l'emploi, et en piclreautir de l'intégration des junees dnas le mndoe du travail, spécialement puor cuex n'ayant pas aciqus une qaoiciiatlufn plonosreesfline dnas le cadre du système scolaire.

Les piretas siaagientrs aanyt analysé l'évolution de l'inflation et désireuses d'apporter aux salariés de la brhacne la grtinaae d'une amélioration du puoivor d'achat du sairlae mniimum conventionnel, décident des dsitspionois suivantes.

ctsiosaficlian par les représentants des eeienrstprs et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, csnotitue une girtaane clctvieole fondamentale.(2)

(1) Cmpote tneu du nuevol ooenarmndnncet des neauivx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spemtbere 2017, la deuxième prashe du preeimr alinéa de l'article 1 est elcxue de l'extension dès lros qu'elle iifnitede les mminia clnotnevnneois de la branhce à des « siaalres miimna hiérarchiques » entarnt dnas le champ d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, alors qu'ils se rppenraott à un srlaiae aneunl miimnum ganrtai camootprnt des compléments de slariae (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces staunoitipls dvionet être eucelxs de l'extension car eells ne pnuevet avior puor oebjt et légalement puor efeft de fraie oltcsabe à la cculiosonn d'accords d'entreprise sur le fonemednt des dpiotnsioiss de l'article L. 2253-3 du cdoe du trvaail et dnas les donimaes tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

(2) Cotpme tneu du nveuol oomencaernnndt des naiveux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srbetpeme 2017, la deuxième prshae du snceod alinéa de l'article 1 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le sarliae msueenl mmniuim graanti cromotpe une atstiese qui intègre des compléments de sealiras (primes, majorations) et qu'il cutnstioe un monntat miinmum qui s'impose, les snopuitalits cnolntvenloneies de bnhacre ne pevuent avior puor objet et légalement puor eefft de fraie obtlacse à la cicnoolusn d'accords d'entreprise sur le fednonemt des dtiisnsooips de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiavarl et dnas les dmeainos tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail

effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le salarie mnumiim ctinvononneel hiérarchique, obéissant aux règles de caucll fixées par la cvteonnion ctlcelvioe ntaaiolne et naonmemtt ses aitlcers 3.6 et 5.2.1, est anisi fixé :

Salaire miuimnm msneuel garanti

(En euros.)

Niveau		Taux horaire	Salaire mneeusl (151,67 heures)	Salaire mesuenl mmniuim gtnaari (1)	Salaire aunnel miimunm ganrtai 12 mios (1) (2) (3)
1	(1 B ? après 6 mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
	(1 A ? 6 pmeriers mois)	10,04	1 522,77	1 598,87	20 785
2	(2 B ? après 6 mois)	10,13	1 536,42	1 613,20	20 972
	(2 A ? 6 piremers mois)	10,05	1 524,28	1 600,46	20 806
3	(3 B ? après 12 mois)	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	(3 A ? 12 pmeirers mois)	10,14	1 537,93	1 614,80	20 992
4	(4 B ? après 24 mois)	10,83	1 642,59	1 724,68	22 421
	(4 A ? 24 pmirrees mois)	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
5		11,46	1 738,14	1 825,01	23 725
6		12,12	1 838,24	1 930,11	25 091
7		15,78	2 393,35	2 512,97	32 669
8		21,22	3 218,44	3 379,29	43 931
9		Hors grille			?
(1) Sules mottnnas à cmoprear au siralae réel burt ; puor 35 hreeus effectives.					
(2) Puor les 12 mios sinavut l'entrée en vguieur de l'accord.					
(3) Motannt abaplipcle puor un salarié bénéficiant des dtissoipoins de l'article 3.6.3 de la cenoivtnon clvetlcoie nlointaae ; se reoterpr aux règles de ccaull de cet article.					

Article 3 - Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le srilaae mnmiium anuenl grantai puor 216 jruos de traiavl par an ctpome tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et icnualnt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Salaire mmuinim aeunnl gntraai

(En euros.)

Niveau	Au tirte des 36 piermres mios en froiaft juros dnas le nevaiu	Après 36 mios
7	33 945	35 185
8	45 630	47 355

Pour les cdears à tmpes cplmoet dnot le tpmes de triaavl est décompté dnas le cdare d'un forfiat aunenl en jours, et lousrqe le nmbore de jorus travaillés est inférieur à 216 en aaippcoitln d'un aocrcd clceiltof d'entreprise ou d'établissement, le sailare miimnum mseuenl gtarani ne puet être inférieur à celui fugraint au tlbeaau de l'article 2 ci-dessus puor le nivaeu correspondant. (1)

(1) Cmtope tneu du nveoul oarmconednennt des nieauvx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 seembptre 2017, le deenirr alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que le slraiae meuensl mnmiuim garanti cmprtooe une aitssete qui intègre des compléments de sraleais (primes, majorations) et qu'il custitnoe un mnotnat mniumim qui s'impose, les sptltaioinus cnloenneelintovs de bnrhcae ne pvuneet aovir puor oebjt et légalement puor eefft de fraie obctsale à la couicslonn d'accords d'entreprise sur le fnenomedt des diptnoioisss de l'article L. 2253-3 du cdoe du trviaal et dnas les dnmeioas tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 7 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés efauftnect les mêmes tâches, des écarts de rémunération ernte les fmmees et les hemoms snot oemetnvcbiejt constatés, l'entreprise diot aylanesr les causes de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acuun élément oejbictf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sesriusoppn de ceux-ci, le cas échéant dnas le carde d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une evplenpoe dédiée à la spsiroseupn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPNPI cnoiesrttua un grupoe de trivaal chargé d'examiner le résultat des index « Égalité psneoelrinlfose » des ernsretpeis de la bhcarne aifn de déterminer les aointcs à meenr paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Au raregd de la saioitutn ctrnulceoleirne au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de siaalers mniima sraeit fetuacr de dstoriosin de concurrence. La naurte même des silraaes mmiina paraît d'ailleurs itpoiabmnlce aevc une tlele différence de tretimnaet ernte salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mseerus prévues par le présent acrocd sloen que l'entreprise eiolmpe puls ou mions de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le barème fixé par le présent aoccrd est apabliclpe à ctmepor du 1er juor du mios suvaint la piiobltuacn de son arrêté d'extension au Jnroual officiel, y cmriops au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne cooptrme pas d'exclusion retentmat en cusae les motntans des mmiina ctenoelnnvinos hiérarchiques fixés. Si tel dvaeit être le cas, les ptiranreaes sacioux se réuniraient puor eainmxer la soiattiun et rehhccerer les suoitnols à apporter. Il est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans, snas que ccei ne rteteme en cusae la périodicité allnnuee de la négociation relvatie aux mniima conventionnels.

Article 7 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anveant srea déposé en un emarlpixee ogniairl signé des parties, à la dteicrion générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de miseergsae : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les peraits sirgatenias coenenivnnt de dadmneer snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du ccroemme et de la drittioibsun étant chargée des formalités à apcimlocr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Réunis les 12 juin, 4 jiellut et 19 smbpertee 2019 dnas le cdrae de la négociation annlluee rvaietle aux sreaials mniima cnvetnienlonos hiérarchiques, les piaanrteres sciuaox ont procédé à l'examen des conséquences des euoxinclss prononcées par l'administration dnas le carde de l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 raetlif aux mminia conventionnels.

Ils reentegtrt en pemierr leiu le délai mis par l'administration puor procéder à cette extension, sollicitée au mios de julleit 2018 et prononcée au mios de jiun 2019, aorls que les accdors de slreaais relèvent de la procédure dtie « accélérée » et que l'avenant n° 68 s'inscrivait dnas le cdrae tracé par la mistnire du tiraval dveant la représentation niolntaae à l'occasion de la rioafiacittn des ordanconens « Tvairal ». Les paeintaerrs siauocx rnllpeaept que les acordcs de brnahce en matière de srielaas mniima ont puor ojbet d'assurer des sailraes supérieurs au Simc aux salariés ne renlvaet pas d'un acorcd d'entreprise en la matière, quelels qu'en seonit les raisons (absence de représentation sdcaiynle dnas l'entreprise, échec de la négociation ?). Dnas le cnoetxte de défiance d'une frtoacin de la poitupolan à l'égard des proviuos publics, un délai de 1 an dnas l'extension d'un aroccd de siaearls ne puet qu'être perçu, par les poneersns aeqlxuuels cet accrod deivat atopperr un gian de povuoir d'achat, cmmoe un désintérêt vis-à-vis de luer situation.

Sur le fond, les petreraians siuacox siitgreanas csonttneet l'interprétation donnée par l'administration aux tetexs rieaflts à la négociation de bcnrhae des saalires mimnia hiérarchiques, de ntarue à priver de stbcusnae la ntioon même de sialreas minima, arlos même que la négociation de ces salearis s'effectue par des pranieatres scuaoix à la représentativité démontrée et publiée, dnas le cdare de mandat confié à luer ogasraionitn psrneifolnleose par les employeurs, et à luers orntingiasaos seyindlcas par les salariés.

Dans l'attente d'une coiiirafcaltn par le Cinseol d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les pnariaretes souiacx sriangateis cenvonenint de la nécessité de ctneuionr à mtnneaiir à tuos les salariés une rémunération pertnmteat aux eterinrseps de la brcahne de cnrvesoer une attractivité sur le marché de l'emploi, en ptaiculrier dnas le contxtee de frote moatutin économique que tversrae le steeucr et, dnas le même temps, de forte tiseonn sur cinatres emplois. Ils caesnnttot par alelrius l'absence tltoae d'évolution des règles en matière d'égalité des coindnotis de cccreuornne ertne le ccermmoe pyhiusqe et le cremmoce en ligne, ce qui rtsee une préoccupation majeure, nematnomt au raegrd des conséquences de cette sioatitun sur l'emploi, et spécialement à l'égard de l'intégration dnas le modne du tviaral des jeenus n'ayant pas aiucqs une qctiaiuiofaln posroslfeelnnie dnas le cdrae du système scolaire.

Avenant n 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
Aeannvt clnocu puor une durée déterminée de tiros ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent anvneat a puor obejt de fixer les gaetrians mniimelas de salriae abelcpilpas aux salariés des eerpsretnis rnaveelt de la coonnetivn ctoeclvlie niatnlaoe (CCN) du ccmmeroe de détail et de gors à prédominance atimlarenie du 12 jleluit 2001. Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tiavral et dnas le carde des règles prévues par cet article, les sutpaiolitns du présent acocrd prévalent sur les cnievntoons ou arcocds d'entreprise, suaf ginataers au mnios équivalentes.

Il est rappelé que si les saerlais mminia hiérarchiques prévus par le présent acocrd tnieennt cmotpe des ditspinsoios ctnenelvionelnos prévues aux alirtecs 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ccei ne puet aivor puor efeft d'interdire aux eetpirrenss de déroger à ces atclries par vioe d'accord collectif, en aaipcltpoin des aeriltcs L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles arccods ne pveenut cpennaedt pas codriune à des mnotatns de sarleais réels inférieurs aux mmiina cnintevoonelns hiérarchiques musenels et anlnues fixés ci-après, suaf greaaitns au mions équivalentes : la srtrutcue de rémunération puet être leirnbmet fixée par acrocd d'entreprise, arlos que la rémunération mlaimine fixée puor chuaqe neaviu de cstaiaociisfln par les représentants des eerserinpts et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cttuosnie une gtainrae cllcietove fondamentale.

Il est par aleirlus précisé que cotpme tneu de la dtae de ccnuisloon du présent accord, résultant de la dtae d'extension de l'avenant n° 78 :
? les saeralis mnimia cnenonoeiltnvs hiérarchiques hriroaes et ffotrais jours fixés par les acitelrs 2 et 3 du présent arcocd intègrent à htaueur de 0,3 % une atointiaipcn des mrseeus qui pnuoorrt être pierss au tirte de 2021 ;
? le tuax hraorie des pemierrs neuavix est fixé à 10,25 ? bturs dnas l'attente d'une glirle résultant des négociations qui se dérouleront au 1er sestemre 2021 et qui vesirnot à rvreuoter les écarts ertne ces niveaux.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.
Anevnat cclnou puor une durée déterminée de toirs ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le saialre mimnium cveoionnnentl hiérarchique, obéissant aux règles de culcal fixées par la coinnveotn coveitclle nonitalae et nneotmamt ses altrceis 3.6 et 5.2.1, est anisi fixé :

(En euros.)

Niveau		Taux horaire	Salaire mesuenl (151 h 67)	Salaire mnsueel mniiumm gantrai [1]	Salaire aennul mumiinm granati 12 mios [1] [2] [3]
1	1 B-après 6 mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	1 A-6 peimrers mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220

2	2 B-après 6 mois	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
	2 A-6 priermes mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
3	3 B-après 12 mois	10,40	1 577,37	1 656,20	21 531
	3 A-12 peirrmes mois	10,29	1 560,68	1 638,68	21 303
4	4 B-après 24 mois	10,99	1 666,85	1 750,16	22 752
	4 A-24 pmeirers mois	10,43	1 581,92	1 660,98	21 593
5		11,632	1 764,23	1 852,40	24 081
6		12,302	1 865,84	1 959,09	25 468
7		16,017	2 429,30	2 550,71	33 159
8		21,538	3 266,67	3 429,93	44 589
9		Hors grille			

[1] ? Suels mnnttoas à cmarpoer au sralaie réel burt ; puor 35 heeurs effectives.
[2] ? Puor les 12 mios svuinat l'entrée en vuugeir de l'accord
[3] ? Mnaontt alclbpiape puor un salarié bénéficiant des diosistoipns de l'article 3.6. de la CCN ; se rtrepoer aux règles de clucal de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an
Aaevnnt cocnlu puor une durée déterminée de trios ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le sliraae mmuiinm aunenl gntarai puor 216 juros de tvaaril par an cmotpe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et innauclt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau	Salaire miimnum anneul garanti	
	Au ttrie des 36 pmieerrs mios en foriaft juors dnas le niveau	Après 36 mois
7	34 455,00	35 714,00
8	46 316,00	48 067,00

Pour les crdaes à tpems compelt dnot le tpmes de tivaarl est décompté dnas le cdare d'un foifrat anenul en jours, et lrqsoue le normbe de juros travaillés est inférieur à 216 en acoiplpatin d'un aorccd clcteolif d'entreprise ou d'établissement, le sriaale mimnium mnsueel grtanai ne puet être inférieur à celui frugnait au tbleaau de l'article 2 ci-dessus puor le nieavu correspondant.

Article 4 - Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles
Aaennvt conclu puor une durée déterminée de toris ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

L'activité pealirtle ne fugrie pas au rnag des aenecsbs considérées par la CCN cmmoe tpmes de présence puor le cacull de la prmie annullee cevinnnllneoote ; d'autre part, les arrêts de tarvail dtis « dérogatoires » prévus par la législation dnas le cadre de la csrie saitirnae « Covid-19 » (garde d'enfants, cnjoonit vulnérable ?) ne snot pas des anecebss puor maildae du salarié, cas dnas lueqel la ctonvneion clvelctioe prévoit cateirnes ainiitsamsols à une période de travail. Ce ctaonst effectué, les praanreiets saouicx sertngiaais cenoninevnt des dpiiontsosis suivantes, destinées à litmeir l'impact des aseecnbs entraînées par la cisre snatiraie sur la sitaiotun des salariés de la brahcne :

4.1. ? Pmrie alenlune (art. 3.6 de la CCN)

? Les ansebces des salariés indemnisées au tirte de l'activité plertaile en rosain de la csire stianriae liée au « Covid-19 » au cruos de l'année 2020, y cpomris cleels liées à la stioituan perensollne ou fllmaiaie du salarié, snot considérées cmmoe aanyt donné leiu intégralement à rémunération puor la détermination du 12e du sailare burt de bsae puor le cclaul de la pimre annuelle.
? Les arrêts de taviarl dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité slicoae snot assimilés à des acneebss puor maaidle visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. ? Caulcl des congés payés (art. 7.1 de la CCN)

? Les aencebss des salariés indemnisées au titre de l'activité pltrliaee en rsiaon de la csrie siainatre liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2020, y cpmoirs cleles liées à la siattouin pleolrnsene ou falmliiae du salarié, snot considérées comme une période de tiaravl puor l'acquisition des congés et puor l'indemnisation correspondante.
? Les arrêts de taaivrl dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité soailce snot considérés comme « anebescs puor mdalaie » puor l'application de l'article 7.1.1 raletif au cucall des congés payés.

Article 5 - Égalité professionnelle
Ananvet colncu puor une durée déterminée de trois ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eacuefnftt les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hmeoms snot ojticmvebneet constatés, l'entreprise diot alasyner les cuseas de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acuun élément ocebitjf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de srpuopeissn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdare d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une evplnpeoe dédiée à la supsopesrin des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI ceusirtntoa un gorpue de tiraavl chargé d'examiner le résultat des iendx « égalité ploinlesreosnfe » des eprertisnes de la bncrhae aifn de déterminer les atiocns à mneer paritairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
Avnaent ccnolu puor une durée déterminée de tiros ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Au rergad de la stiaiuotn cnnuircltreeloe au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de srialeas mnimia siaret ftucaer de diirtoossn de concurrence. La nurtae même des seairlas mmiina paraît d'ailleurs ilabpimocnte aevc une tllee différence de tairemntet ertne salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mreuess prévues par le présent accrod selon que l'entreprise epomile puls ou mions de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur.Durée
Aanenvt clnocu puor une durée déterminée de toirs ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le barème fixé par le présent accord est alpapclbie à cptoemr du pieemrr juor du mios sivnuat la pioctbiualn de son arrêté d'extension au Jonrual officiel, y cmprois au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne coropmte pas d'exclusion rmatnteet en cusae les montnats des minmia cteninelvnoons hiérarchiques fixés. Si tel dieavt être le cas, les paenterrias sciuaox se réuniraient puor emenixar la sutoiitan et rhreeccher les slntiuoos à apporter. Il est cnclou puor une durée

déterminée de trios ans, snas que ccei ne reetmte en casue la périodicité aunllene de la négociation rivetlae aux minima conventionnels.

Article 8 - Publicité.Extension
Annavet cnoclu puor une durée déterminée de tiors ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent ananevt srea déposé en un eimraexlpe oanrgiil signé des parties, à la dtroiecin générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias cdeex 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de mgreisaese : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sneaitrgais ceenvnonnit de dadneemr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cemcrmoe et de la dbtstuoiriin étant chargée des formalités à amclcoipr à cette fin.

Article - Préambule

Avennat cconlu puor une durée déterminée de trois ans.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Réunis ntnmomeat les 10 juillet, 30 septembre, 15 octobre, 27 novembre, 10 décembre 2020 et 22 jaeinvr 2021 en visioconférence, les peertnriaas suoicax ont examiné, dnas le crade de la négociation allunnee rialvete aux saialres mmniia ctninolenvenos hiérarchiques au trite de 2020, les conséquences du rteard de l'administration dnas l'extension de l'avenant n° 78 du 19 sepebrtme 2019, malgré l'engagement pornatut pirs dvaent eux par mdmaae la mnsitrie du travail. En effet, lros de la conférence tiitrartpe de la chaîne aatirimlnee du 24 airvl 2020, pdannet la première vguae pandémique « Covid-19 », et aorls que la psosferoin s'attachait à mniaeintr l'approvisionnement de la poltopauin en denrées alimentaires, la mtrsniie aavit annoncé que cette entsxeoin était imminente, y cimoprs dnas la psire en ctpome de la pmire annuelle.

Cette eointxesn n'est ieentrunve que le 26 décembre 2020, et aevc esuloxcin et réserves.

Cette sotaiiutn a fiat stuie au délai déjà considérable dnas l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 riealtf aux mmniia conventionnels, sollicitée au mios de jlileut 2018 et prononcée au mios de jiun 2019, et arsitsoe d'exclusions aolrs que l'accord s'inscrivait dnas le cdrae tracé par la mitsrnie du travial dnevat la représentation nainalote à l'occasion de la rafitaiicton des ordeoncnnas « Taiarvl ».

Les mmniia cnlvinnenoteos en vugiuer en décembre 2020 étaient dnoc eonrce cuex négociés au pientrpms 2018, dnot les tuax heaoirrs des prmeries nievaux ont été au fur et à meusre dépassés par les amnagenouttis sscevueiscs du Simc de janevir 2019 et jaeinvr 2020. Les arcodcs de bnacrhe en matière de sealrias mniima ont portunat puor oebjt de grniaatr des serliaas mnmiia hiérarchiques puor les salariés ne rvelenat pas d'un acrocd d'entreprise, qlulees qu'en senoit les rniosas (absence de représentation sdynciale dnas l'entreprise, échec de la négociation ?), et relèvent de la procédure d'extension dtie « accélérée ». Les ptaeirenras sauciox saatnierigs replenaplt que la bnhcare a pirs ses responsabilités en la matière, en pclaeruiitr par une gillre de sairelas mnimia prévoyant dès le 1er naiveu un mnaontt aennul supérieur de puls de 2 500 ? burts à cluei résultant de l'application du Smic.

Sur le fond, les paenretaris souiacx snraeaiitgs cetnstoent l'interprétation donnée par l'administration aux teetxs refliats à la négociation de bncrhae des serialas mimnia hiérarchiques, de nruate à piverr de snbacuste la nitoon même de sriaeals minima, alros même que la négociation de ces siraeals s'effectue par des oniitnraosgas à la représentativité démontrée et publiée, dnas le carde de madnat confié à eux par les eupolyemrs d'une prat et les salariés d'autre part.

Dans l'attente de la caiialfctorin par le censoil d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les paeraetrins siouacx stgianrieas cnvninenoet de la nécessité de cotneinur à fiare évoluer les serlaais minmia hiérarchiques de la branche, et se fxinet puor ojtcebif cummon de reoteuvrr en 2021 une capacité de fxotiian de siaerals mniima dnas le canourt du 1er semestre.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Avenant n 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aenanvt a puor obejt de fiexr les gnreaatis mleiainms de saralie aiplebcplas aux salariés des eispternres revanlet de la cennoivton cloietvcle ntaniolae du cceommre de détail et de gors à prédominance araitinmlee du 12 jeilult 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tarvial et dnas le crade des règles prévues par cet article, les dstisniiopos du présent aoccrd en matière de slraaie mnumiim prévalent sur les cinvnneoots ou accdros d'entreprise, suaf gtnaerias au mnois équivalentes.

Il est rappelé que si les seairals mnmiia hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tneeinnt copmte des dotospiiinss coetelvnnlneonis prévues aux aetlrcis 3.6 et 5.2.1 de la conovitnen ccetloivle nationale, ccei ne puet cadnenept aoivr puor effet d'interdire aux erneetirsps de déroger à ces acerlits par vioe d'accord collectif, en aptcopialin des aclietrs L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acrodcs ne pueevnt teoiftous pas ciounrde à des mnontats de slairaes réels inférieurs aux mnmiia cnvionolentnes hiérarchiques meselnus et aenlnus fixés ci-après, suaf gaatneirs au mions équivalentes : la sruttcure de rémunération puet être leerimnbt fixée par acorcd d'entreprise, aorls que la rémunération mmlniaie fixée puor cquahe nveiau de ctsslficiiaoan par les représentants des eentirersps et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, contsiute une ganitrae cvtceilloe fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le saarlie muiimnm contnnnvoeiel hiérarchique, obéissant aux règles de cclaul fixées par la cvneointon cilvtlceoe ntionlaae et nmonematt ses atlecris 3.6 et 5.2.1, est asnii fixé :

Niveau	Taux hirorae	Salaire meeunsl (151,67 heures)	Salaire msnueel miinumm garatni [1]	Salaire annuel mmnuiim gnratai 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1				
(1 B, après 6 mois)	10,27 ?	1 557,65 ?	1 635,50 ?	21 261 ?
(1 A, 6 permeris mois)	10,26 ?	1 556,13 ?	1 633,91 ?	21 241 ?
Niveau 2				
(2 B, après 6 mois)	10,36 ?	1 571,30 ?	1 649,83 ?	21 448 ?

(2 A, 6 peerrims mois)	10,32 ?	1 565,23 ?	1 643,46 ?	21 365 ?
Niveau 3				
(3 B, après 12 mois)	10,50 ?	1 592,54 ?	1 672,13 ?	21 738 ?
(3 A, 12 preermis mois)	10,37 ?	1 572,82 ?	1 651,42 ?	21 468 ?
Niveau 4				
(4 B, après 24 mois)	11,12 ?	1 686,57 ?	1 770,86 ?	23 021 ?
(4 A, 24 prrieems mois)	10,52 ?	1 595,57 ?	1 675,31 ?	21 779 ?
Niveau 5	11,748 ?	1 781,82 ?	1 870,87 ?	24 321 ?
Niveau 6	12,425 ?	1 884,50 ?	1 978,68 ?	25 723 ?
Niveau 7	16,137 ?	2 447,50 ?	2 569,82 ?	33 408 ?
Niveau 8	21,689 ?	3 289,57 ?	3 453,97 ?	44 902 ?
Niveau 9	Hors gilrle			

[1] Sules mnttanos à comaeprr au saraile réel burt ; puor 35 heuers effectives.
[2] Puor les 12 mios sunviat l'entrée en vuuiegr de l'accord.
[3] Mnoantt abalicplpe puor un salarié bénéficiant des dopitniisoss de l'article 3.6 de la cvnoioentn cleciotlve natanoile ; se rpoeretr aux règles de claucl de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le slaiare mmniuim aneunl graatni puor 216 juros de tvaiarl par an cptmoe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et innluact l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme siut :

Niveau	Salaire mniiumm annuel garanti	
	Au titre des 36 prremeis mios en fairfot jrous dnas le niveau	Après 36 mois
7	34 720 ?	36 000 ?
8	46 600 ?	48 400 ?

Pour les cerads à tmpes cmleopt dnot le tepms de taaivrl est décompté dnas le crade d'un fofairt annuel en jours, et lrqouse le nombre de juors travaillés est inférieur à 216 en aciapploitn d'un accord clceiotlf d'entreprise ou d'établissement, le sraiale mmnuiim meneusl gnarati ne puet être inférieur à culei fauignrt au taableu de l'article 2 ci-dessus puor le nevaiu correspondant.

Article 4 - Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'activité partillee ne fugrie pas au rnag des anebsecs considérées par la ctevnooinn cvielltoce nloitanae cmome tmpes de présence puor le clcual de la pirme aunnllee cevolnonltenine ; d'autre part, les arrêts de tviaarl dtis « dérogatoires » prévus par la législation dnas le cadre de la csire sanriiate « Covid-19 » (garde d'enfants, cjonnoit vulnérable ?) ne snot pas des ancebess puor mliadae du salarié, cas dnas lqeeul la ctionoevnn coevliclte prévoit caernteis aoimanistslis à une période de travail. Ce cnatost effectué, les pnieetaarrs scauoix snaeatigris cinovnennet des dotissnpiois suivantes, destinées à leimitr l'impact des aecsbens entraînées par la cirse siiarante sur la sotutiain des salariés de la bancrhe :

4.1. ? Prime aeullnne (art. 3.6 de la cietnvoonn clvteolice nationale) 2021

? les acsenbes des salariés indemnisées au ttrie de l'activité pallierte en risaon de la crsie sriaaitne liée au « Covid-19 » au cuors de l'année 2021, y cimpros ceells liées à la stioatuin pensolrelne ou flaliimae du salarié, snot considérées cmmoe aanyt donné leiu intégralement à rémunération puor la détermination du 12e du saarile burt de bsae puor le ccuall de la prime aunnllee ;
? les arrêts de tiaavrl dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité socalie snot assimilés à des abeescns puor mdaiale visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. ? Clcual des congés payés (art. 7.1 de la cotnvineon cteoviclle nationale) aiuqcs en 2021

? les acbneess des salariés indemnisées au ttire de l'activité pitealrle en rioasn de la crise sratiinae liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2021, y cpormis celles liées à la satuotiin pnlolenrese ou fiimalale du salarié, snot considérées comme une période de taiarvl puor l'acquisition des congés et puor l'indemnisation cnsrneadortope ;
? les arrêts de tavrial dtis « dérogatoires » indemnisés par la sécurité scaoile snot considérés comme « anecsbes puor midalae » puor l'application de l'article 7.1.1 reatlif au cucall des congés payés.

Article 5 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eeuftncaft les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les fmeems et les hoemms snot otvieeembncjt constatés, l'entreprise diot aaylnser les cesuas de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acuun élément otcjbief ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de srieupssopn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdare d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une enpvlepoe dédiée à la seporpuissn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI cntotrsueia un gurpoe de taviarl chargé d'examiner le résultat des idnex « égalité pnleenossfriloe » des eeptirrnses de la banrche aifn de déterminer les actnois à mener paritairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au rreagd de la siiuttoan cllocueenrintre au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salieras mmniia sairet ftecuar de dotriisson de concurrence. La nature même des sraaleis miinma paraît d'ailleurs imnocalpibte aevc une tllee différence de tertmnieat etnre salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meusres prévues par le présent acrocd sleon que l'entreprise elmoipe puls ou moins de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le barème fixé par le présent aocrcd est apallbipce à ctpomer du peeimrr juor du mios svuniat la pcublitoian de son arrêté d'extension au Joanrul officiel, y cirmops au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne cmotrope pas d'exclusion raetetmnt en cuase les mntoatns des mmniia cnneonnvoilets hiérarchiques fixés. Si tel divaet être le cas, les pnriataeers saoicux se réuniraient puor eaimxenr la siatouitn et rcecheerhr les soiontlus à apporter. Il est cncolu puor une durée déterminée de 3 ans, snas que ccei ne remette en cause la périodicité annellue de la négociation riveatle aux miimna

conventionnels.

Article 8 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annvaet srea déposé en un epelrimaxe oigiarnl signé des parties, à la dectriion générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de mrasegsiee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les stainaergis ceonnivennt de dmaeednr snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du ceormmce et de la duitiobtsirn étant chargée des formalités à alpcoimcr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Réunis les 14 avril, 20 mai, aisni que les 18 et 30 jiun 2021 en visioconférence, les pnaeirartes scuoiax représentatifs des empleuroys et des salariés ont procédé, dnas le cdrae de la négociation allnneue rtvilaee aux srelaias mmniia cinnnetonlveos hiérarchiques au titre de 2021, à l'examen des données scoealis issues du rrapopt aeunnl de barhcne 2020 et des données économiques de l'année 2020. Dnas un ctntoxee marqué par les bmenuvseroelets liés à la csire sinaiatre « Covid-19 », dnas llqaluee la psosrifoen dnas son enlbemse a fiat fcae aux défis d'assurer la continuité de l'approvisionnement de la population, ils déplorent, s'agissant spécifiquement de la négociation de branche, la volonté de l'administration du taiavrl de réduire lreus diorts à déterminer les saearils mminia hiérarchiques sur la bsae du mdaant qui luer est confié. Dnas l'attente de la poiositn du ceiosnl d'État qaunt aux prérogatives de l'administration en la matière, les paerarteins sucioax seatrinaigs ciennonvent de la nécessité de coeniutnr à friae évoluer les salaires miinma hiérarchiques de la brhance ; ils ceennvnonit en pclitireuar de poetrr l'écart aevc le Simc à puls de 2 600 ? brtus aunlens puor les pemreirs niuavex de rémunération, et, conformément aux oairtenitons rappelées dnas le crdae de l'avenant n° 80, de rneeodnr puls de peitrpcesves d'évolution au sien des employés et anegts de maîtrise.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Avenant n 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent anenvat a puor oebjt de feixr les gnetaairs mnmliaies de saarile aappelclbis aux salariés des eerpenirsts reelnavt de la cvnionteon clvoietlce nnatolaie du ccomreme de détail et de gors à prédominance alirimteane du 12 jiuellt 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tarvail et dnas le cdrae des règles prévues par cet article, les dstonpsioiis du présent acorcd en matière de sraliae minuimm prévalent sur les cioenovtnns ou aoccrds d'entreprise, suaf gineartas au minos équivalentes.

Il est rappelé que si les saleiars mnimia hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après teennnit cpmote des dopsiisniots citenlnnveenloos prévues aux aclietrs 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ccei ne puet cpdenneat avoir puor eefft d'interdire aux eeiersrnpts de déroger à ces atlreics par vioe d'accord collectif, en alitaicpopn des aclierts L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles accdors ne pvnueet tetiufoos pas crounide à des maotnnts de saairles réels inférieurs aux mniima contnlvieeonns hiérarchiques melneuss et anulnes fixés ci-après, suaf gntaiaers au moins équivalentes : la sturcture de rémunération puet être lrbineemt fixée par acocrd d'entreprise, aolrs que la rémunération mlniaime fixée puor chquae nievau de coiatafsiicsln par les représentants des eeterinprss et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, custnotie une graiatne cvlietcole fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le saliare miiumnm cntnoonveienl hiérarchique, obéissant aux règles de ccaull fixées par la CCN et ntommaent ses altreics 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mesnuel (151 h 67)	Salaire mensuel mmniium ganrati [1]	Salaire auennl miunimm ganrtai 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1 (1 B ? après 6 mois)	10,60 ?	1 607,70 ?	1 688,05 ?	21 945 ?
(1 A ? 6 peirrmes mois)	10,58 ?	1 604,67 ?	1 684,87 ?	21 903 ?
Niveau 2 (2 B ? après 6 mois)	10,71 ?	1 624,39 ?	1 705,57 ?	22 172 ?
(2 A ? 6 pemrries mois)	10,64 ?	1 613,77 ?	1 694,42 ?	22 027 ?
Niveau 3 (3 B ? après 12 mois)	10,85 ?	1 645,62 ?	1 727,86 ?	22 462 ?
(3 A ? 12 preriems mois)	10,73 ?	1 627,42 ?	1 708,75 ?	22 214 ?
Niveau 4 (4 B ? après 24 mois)	11,48 ?	1 741,17 ?	1 828,19 ?	23 766 ?
(4 A ? 24 pemreirs mois)	10,86 ?	1 647,14 ?	1 729,46 ?	22 483 ?
Niveau 5	12,112 ?	1 837,03 ?	1 928,84 ?	25 075 ?
Niveau 6	12,810 ?	1 942,89 ?	2 039,99 ?	26 520 ?
Niveau 7	16,637 ?	2 523,33 ?	2 649,44 ?	34 443 ?
Niveau 8	22,361 ?	3 391,49 ?	3 560,99 ?	46 293 ?
Niveau 9	Hors grille			

[1] Seuls mtotanns à cpaeomrr au siarale réel burt ; puor 35 hueres effectives.
[2] Puor les 12 mios siuavnt l'entrée en vguuier de l'accord.
[3] Mtonnat aabicplple puor un salarié bénéficiant des dsoiiostpins de l'article 3-6 de la CCN ; se rpreteor aux règles de claucl de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le slaarie mmniuim aneunl gtraani puor 216 jrous de tiavral par an cmtpoe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et ilunacnt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme siut :

Niveaux	Salaire mimuinm aennul gtarnai	
	Au titre des 36 pieemrrs mios en farioft jours dnas le nivaeu	Après 36 mios
7	35 800 ?	37 120 ?
8	48 050 ?	49 900 ?

Pour les cdraes à tepms cempolt dnot le tepms de tvriaal est décompté dnas le carde d'un froaift annuel en jours, et lrsuoqe le nmrobe de jours travaillés est inférieur à 216 en apclipioatn d'un aroccd celltciof d'entreprise ou d'établissement, le saliare miunimm mseenul gtaarni ne puet être inférieur à cluei fniarugt au tleaabu de l'article 2 ci-dessus puor le neviau correspondant. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des dotiinospsis de l'article L. 3121-61 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 août 2022 - art. 1)

Article 4 - Réexamen des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les piretas cennnvoniet d'examiner les conséquences à treir sur la grllie oejbt du présent acorcd d'une ameotatingun du Simc ieearntnnvt au 1er mai ou au 1er jiun 2022, dès la réunion de CNPPI suanvit son entrée en vigueur.

Elles cvenoneinnt également de prurusoive les disusoincss rietvaels à des évolutions de disiiopnotss clvlntneionenoes atreus que les sreaials minima.

Article 5 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés etfucaenft les mêmes tâches, des écarts de rémunération ertne les fmmees et les hoemms snot oembcvetnjiet constatés, l'entreprise diot aeaylnsr les cuaess de ces écarts. Dnas l'hypothèse où auucn élément ojictbef ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sirosusppen de ceux-ci, le cas échéant dnas le cadre d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eonlpvpee dédiée à la spropiuessn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI csntietuora un gropue de trvaial chargé d'examiner le résultat des idenx « égalité pfelninrsoloese » des esipnerters de la brcnahe aifn de déterminer les anciots à mneer paritairement.

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

Au rgared de la stuaiotin crinnletlcreuoe au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de sreialas mniima srieat fatuecr de drsstooiin de concurrence. La naurte même des saariels minmia paraît d'ailleurs iombcliatpne aevc une telle différence de teimnratet etrne salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mueress prévues par le présent aoccrd sloen que l'entreprise eplmioe puls ou mnios de 50 salariés.

Avenant n 86 du 17 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 7 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le barème fixé par le présent accord est acalpblipe à cpteomr du 1er juor du mios suaivnt la ptcliibouan de son arrêté d'extension au Jornaul officiel, y cimpors au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne crptoome pas d'exclusion rtatneemt en csuae les moattnns des mminia cnoevteniolnns hiérarchiques fixés. Si tel dveait être le cas, les pteaarinres saicoux se réuniraient puor enaeimxr la soitaitun et rhecherer les stlouoins à apporter. Il est cnolcu puor une durée déterminée de tiros ans, snas que ccei ne rettmee en casue la périodicité aullenne de la négociation rtlievae aux miinma conventionnels.

Article 8 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aanenvt srea déposé en un epirmaexle oignrail signé des parties, à la diiortcen générale du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de massiregee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les stgienriaas ceonennnvit de deanedmr snas délai l'extension du présent avenant, la Fédération du ceocmmre et de la diitibtosurn étant chargée des formalités à aocmilcpr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Réunis les 16 février, 17 mras en présentiel et visioconférence ainsi que le 8 avril en visioconférence, les perareitnas saoucix représentatifs des eprmuoelys et des salariés ont procédé, dnas le crdae de la négociation aneulnle revltaie aux silraeas mniima coennoeivtlnns hiérarchiques au ttire de 2022, à l'examen des données sliceaos isseus du raporpt anunel de banrhce 2021 et des données économiques de l'année 2021.

Dans un ctxetnoe eocrne marqué par les btereolsmneuves liés à la crise saniitrae covid-19, et nlleunveomet par la saotiuitn internationale, les parrneiteas sciuoax se snot félicités de la tnuee à ce sdtae de l'emploi de la branche, aevc près de 632 000 salariés en équivalent tmpes complet.

Ils ont également souligné l'importance de l'arrêt du 7 otobcre 2021, par lueeql le Ceonsil d'État a confirmé le bien-fondé de luer posiotin rleaitve aux seilaars mniima cnoilovnenntes hiérarchiques, préservant la possibilité puor les prneraaeits soiucax de la branche, dnas le crade du mnaadt confié par les eyrulomeps d'une part, par les salariés d'autre part, de fixer des sliraeas mimina hiérarchiques présentant une véritable effectivité.

Compte tneu de la visibilité réduite tannet en pitcareiulr à une itifnoaln puls élevée qu'au corus des tiros précédentes décennies et des itrdtceniues qnuat à son évolution, ils décident d'une révision des saliears mimina hiérarchiques penrant en cotpme les évolutions du tuax harrioe du Simc d'ores et déjà irennveetus à la siute de l'évolution constatée des prix, et de mtrete le réexamen de ceux-ci à l'ordre du juor de luer réunion sunviat la pcioahnre réévaluation du Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

Le présent anenvat a puor obejt de feixr les ganarites maleimnis de slraiae ablcapplies aux salariés des eertipnsers revelnat de la coontnevin cvlcoiltee ntoialane du cormcmee de détail et de gors à prédominance aeliraminte du 12 jleilut 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du taarvil et dnas le cadre des règles prévues par cet article, les dpisntsooiis du présent acocrd en matière de sliarae muiinmm prévalent sur les cnveioontns ou arccods d'entreprise, suaf getaanirs au mnois équivalentes.

Il est rappelé que si les saalires mnmiia hiérarchiques fixés à

l'article 2 ci-après tiennent cpmtoe des dsniitoisops cnlteonleivnoens prévues aux altreics 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ccei ne puet cdneanpet aovir puor eefft d'interdire aux erirsenpets de déroger à ces aelcrtis par vioe d'accord collectif, en alicoppatin des acteirls L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acrocds ne peveunt tfuteoois pas cdruoine à des motatnns de saeliras réels inférieurs aux minima cineentnlovons hiérarchiques meluenss et anneuls fixés ci-après, suaf gaeintars au moins équivalentes : la sctuutrre de rémunération puet être lbenimert fixée par acrcod d'entreprise, aolrs que la rémunération mnilimae fixée puor cuahqe neaviu de cfoialtsicaisn par les représentants des estpiernres et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, ctniutose une griatane citcovlele fondamentale.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le saalire mmuiinm conineveotnnl hiérarchique, obéissant aux règles de cualcl fixées par la CCN et ntaoemmnt ses acterils 3-6 et 5-2.1, est aisni fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire meuesnl (151 h 67)	Salaire meenusl muminim garanti[1]	Salaire auennl minmium gtaanri 12 mois[1] [2] [3]
Niveau 1 (1 B ? après 6 mois)	10,88 ?	1 650,17 ?	1 732,64 ?	22 524 ?
(1 A ? 6 pmreires mois)	10,86 ?	1 647,14 ?	1 729,46 ?	22 483 ?
Niveau 2 (2 B ? après 6 mois)	10,98 ?	1 665,34 ?	1 748,57 ?	22 731 ?
(2 A ? 6 pmrirees mois)	10,91 ?	1 654,72 ?	1 737,42 ?	22 586 ?
Niveau 3 (3 B ? après 12 mois)	11,10 ?	1 683,54 ?	1 767,68 ?	22 980 ?
(3 A ? 12 prrmiees mois)	10,98 ?	1 665,34 ?	1 748,57 ?	22 731 ?
Niveau 4 (4 B ? après 24 mois)	11,71 ?	1 776,06 ?	1 864,82 ?	24 243 ?
(4 A ? 24 pereimrs mois)	11,10 ?	1 683,54 ?	1 767,68 ?	22 980 ?
Niveau 5	12,245 ?	1 857,23 ?	1 950,05 ?	25 351 ?
Niveau 6	12,951 ?	1 964,26 ?	2 062,43 ?	26 812 ?
Niveau 7	16,803 ?	2 548,57 ?	2 675,94 ?	34 787 ?
Niveau 8	22,585 ?	3 425,41 ?	3 596,60 ?	46 756 ?
Niveau 9	Hors grille			

[1] Selus mttnoans à cpmaoerr au slriaae réel burt ; puor 35 hreeus effectives.
[2] Puor les 12 mios sinvuat l'entrée en vgueiur de l'accord.
[3] Monntat apcilbpale puor un salarié bénéficiant des diotosinisps de l'article 3-6 de la CCN ; se rterpeor aux règles de cuclal de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le sarliae muiinmm aunnel gtnaari puor 216 juros de taivarl par an coptme tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et innclaut l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme siut :

Niveau	Salaire mmuiinm aunnel gaanrti	
	Au ttrie des 36 pemreris mios en fioafrt juros dnas le nvieau	Après 36 mios
7	36 230 ?	37 565 ?
8	48 630 ?	50 500 ?

Pour les cedras à tepms comeplt dnot le tmpes de taiarvl est décompté dnas le cdrae d'un ffaoirt annuel en jours, et luqorse le nobmre de jruos travaillés est inférieur à 216 en aciplatiopn d'un aorccd cotlielcf d'entreprise ou d'établissement, le sralaie mnimuim msuenel gartnai ne puet être inférieur à ceuli firgnaut au taeblau de l'article 2 ci-dessus puor le naeviu correspondant. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rseecpt des dooisniitsps de l'article L. 3121-61 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 octrobe 2022 - art. 1)

Article 4 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eaecnutfft les mêmes tâches, des écarts de rémunération enrte les feemms et les hoemms snot otejminvecbet constatés, l'entreprise diot anlyaesr les causes de ces écarts. Dnas l'hypothèse où auucn élément oejitbcf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sssiuerpopn de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdare d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eppnovele dédiée à la sosippuesrn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPNPI cttnrusoiea un gropue de taairvl chargé d'examiner le résultat des inedx « égalité psrenenfsiolloe » des etrenserpis de la bahrnce aifn de déterminer les aitocns à mneer paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Au rgraed de la soatuiitn cnnuorcilrtelee au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de sirlaeas mimnia saerit fteacur de dsotsioirn de concurrence. La nautre même des sraieals mimnia paraît d'ailleurs ipmctbaiolne aevc une tllee différence de ttanmireet ertne salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les msreeus prévues par le présent accrod solen que l'entreprise eoilpme puls ou moins de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur – Durée

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le barème fixé par le présent accord est aipapclble à cmtepor du 1er juor du mios svinuat la pltioaibucn de son arrêté d'extension au Juanorl officiel, y crpioms au sien des DROM, et suos réserve que celui-ci ne compotre pas d'exclusion rtmtneaet en csuae les manontts des mminia cnoneonlievtns hiérarchiques fixés. Si tel dveait être le cas, les pirtaeeanrs saoucix se réuniraient puor eameixnr la sitioautn et reeechrchr les sltooinus à apporter. Il est cncolu puor une durée déterminée de trios ans, snas que ccei ne rmtetee en casue la périodicité anluenle de la négociation ravetlie aux mimnia conventionnels.

Article 7 - Publicité – Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aenvant srea déposé en un erpmxielae oagniirl signé des parties, à la dectiorin générale du travail, dépôt des accords, 39/43, qaui André Citroën, 75902 PAIRS Cedex 15, asini que par vioe électronique à l'adresse de mregeasise : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les saatreigins cnvnnoeeint de deendmar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmercmoe et de la drittiuobisn étant chargée des formalités à acoilpmcr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Réunis les 24 mai et 9 jiun en présentiel et le 17 jiun en visioconférence, conformément à l'engagement funraigt à l'article 4 de l'avenant n° 83 du 8 airvl 2022 de pvusirorue la dssiisuocn rievlate aux srailaes mniima cnnnveeolotnis hiérarchiques dès l'entrée en veguiur de la réévaluation du Simc

Avenant n 88 du 7 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent avneant a puor ojebt de fxier les ganareits miilaenms de siaalre aepplablcis aux salariés des entireresps rvelenat de la coneinotvn clvotcelie naoaitlne du comrmece de détail et de gors à prédominance aaimrltiene du 12 jeillut 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tivaarl et dnas le crade des règles prévues par cet article, les dpsiniotisos du présent aorccd en matière de sairlae mnmiium prévalent sur les cvnnoeotnis ou aocrcds d'entreprise, suaf grtaanies au mnois équivalentes.

Il est rappelé que si les sariaels mniima hiérarchiques fixés ci-après tnnienet comtpe des doisiinpsots celinlovoenntens prévues aux aleictrs 3.6 et 5.2.1 de la CCN, clea ne puet cednpenat aoivr alors attendue, les pnrarieeats socuiax représentatifs des eepyroulms et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation amtiuqutoae du Simc à efeft du 1er mai 2022, aaynt porté son tuax hrrioae à 10,85 ? bruts, siot 1 645 ? mnueesls btrus puor 35 hueres hddoeareamibs de tairval eeitcfff et 19 750 ? puor une année.

Au raregd de la saiuiottn de husase des pirx et de ses imctpas puor les salariés dritmeneect concernés par les mmiina cniontvoeenlns hiérarchiques, les prraeetinas soicaux saaiitgners décident d'une révision de la glrile anllat au-delà de la sritcte msie en ?uvre du Simc horaire, coenrannct également les naviuex de catsicoflaiisn situés au-delà de celui-ci, en aaopinicittn des mersues qui seront être pesris ultérieurement. Si l'absence de visibilité sur la soiittaun économique ne pmeert pas de mnnaiteir les écarts préexistants enrte les naeuvix dnas le crdae de la gilrle intermédiaire résultant du présent accord, ils se fexint puor oiebjctf comumn de rreeovutr ces écarts dnas le cdrae de la négociation des mimina au ttrie de l'année 2023. Ils rplaelnpet par aleliurs que le dogauile saciol dnas le cadre de la cvtoninoen ctciovllee de bnacrhe a pmires de ganiratr aux salariés, dès le preiemr neaviu de clciitfsaoisan et puor une durée hadaridmobee de tiraval effectif, une rémunération anunelle btrue supérieure de puls de 2 700 ? au Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui siut :

puor efeft d'interdire aux etrpeisners de déroger à ces artelcis par vioe d'accord collectif, en apitalpocin des atirlces L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles adorccs ne punveet toiotfues pas codniure à des mntoants de saraeils réels inférieurs aux mminia cntlveoeonnins hiérarchiques mlnueess et auelnns fixés ci-après, suaf garianets au mnois équivalentes : la stuucrrte de rémunération puet être lbmeinret fixée par aroccd d'entreprise, aorls que la rémunération mnliimae fixée puor caqhue niaevu de caiscfsitioaln par les représentants des eesrpenitrs et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, ctonsuite une gartniae coilecvtle fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minmia fixés par le présent accord fnot exlmvunciseet référence aux niaveux de csciftisaoalin tles que définis par le trtie IV de la cteviononn cloivtclee ninatoale et non à d'éventuels accrods d'entreprise isrtanaunt d'autres règles en matière de classification, qui dvionet en aitoppclain de la loi aessurr aux salariés des gantaeris au mnois équivalentes.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le silaare miuminm ctevoennoninl hiérarchique, obéissant aux règles de caucll fixées par la CCN et nenmomatt ses acteirls 3.6 et 5.2.1, est asnii fixé :

Grille des salreias miimna cnntlneenioovs hiérarchiques ? salariés en décompte horaire

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti[1]	Salaire annuel minimum grtnaai 12 mois[1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après 6 mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
	(1 A ? 6 peermirs mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 2	(2 B ? après 6 mois)	11,53 ?	1 748,76 ?	1 836,15 ?	23 870 ?
	(2 A ? 6 prieerms mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 3	(3 B ? après 12 mois)	11,54 ?	1 750,27 ?	1 837,75 ?	23 891 ?
	(3 A ? 12 pemriers mois)	11,53 ?	1 748,76 ?	1 836,15 ?	23 870 ?
Niveau 4	(4 B ? après 24 mois)	12,18 ?	1 847,34 ?	1 939,67 ?	25 216 ?
	(4 A ? 24 peerrims mois)	11,55 ?	1 751,79 ?	1 839,34 ?	23 911 ?
Niveau 5		12,851 ?	1 949,11 ?	2 046,52 ?	26 605 ?
Niveau 6		13,591 ?	2 061,35 ?	2 164,37 ?	28 137 ?
Niveau 7		17,652 ?	2 677,28 ?	2 811,08 ?	36 544 ?
Niveau 8		23,725 ?	3 598,37 ?	3 778,21 ?	49 117 ?
Niveau 9		Hors grille			

[1] Seuls motntans à cemaporr au saalire réel burt ; puor 35 heeurs effectives.
[2] Puor les 12 mios saniuvt l'entrée en vguuier de l'accord.
[3] Mtanont aplibcaple puor un salarié bénéficiant des dopsitsoiins de l'article 3.6 de la CCN ; se rteporer aux règles de calcul de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le sarlaie miminum aeunnl grtnaai puor 216 jruos de tiavarl par an ctmope tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et icnluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveaux	Salaire mniimum annuel garanti	
	Au ttrie des 36 preremis mois en fiaroft jours dnas le niveau	Après 36 mois
7	38 055 ?	39 460 ?
8	51 080 ?	53 045 ?

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés ecfntefuat les mêmes tâches, des écarts de rémunération etnre les fmemes et les hmmoes snot ocmeivnjtbeet constatés, l'entreprise diot asaynelr les cseaus de ces écarts. Dnas l'hypothèse où aucun élément octijbef ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de surpoissepn de ceux-ci, le cas échéant dnas le carde d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eelpnvpoe dédiée à la seusiroppsn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPNPI cointtsurea un gpoure de tvriaal chargé d'examiner le résultat des index « égalité pnlnseoeislrofe » dnas la bcranhe aifn de déterminer les aocints à mneer paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Au rregad de la saoutiitn cncurrntioelele au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de sarielas mniima serait facuetr de drssiitoon de concurrence. La naurte même des seliaars miinma paraît d'ailleurs iibpomtacnle aevc une tllee différence de tnreiatmet etnre salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les msueers prévues par le présent accrod seoln que l'entreprise empiole puls ou mions de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le barème fixé par le présent acorcd est acpllaipbe à cmtoepr du 1er juor du mios savniut la ptiucloaibn de son arrêté d'extension au Jnoural officiel, y cipmros au sien des DORM au sien dseqlues la CCN est aabicplple (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que celui-ci ne crmotpoe pas d'exclusion rntemeatt en csuae les matotnns des minmia ctveoineonnnls hiérarchiques fixés. Si tel daeivt être le cas, les prnetiaraes suaicox se réuniraient puor eemanixr la sotuitain et rehcehrcer les sonliutos à apporter. Il est cnclou puor une durée déterminée de tiros ans, snas que ccei ne rttemee en cause la périodicité alunlene de la négociation rlvtiaee aux miimna conventionnels.

Avenant n 88 bis du 22 septembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Article 7 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aeavnnt srea déposé en un eralpexmie ogairinl signé des parties, à la dietciorn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de messriagee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sitaragneis cnnenovenit de demdaner snas délai l'extension du présent avenant, la fédération du cmocrmee et de la dtsiibtroiun étant chargée des formalités à accimolpr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Réunis les 23 février et 31 mras 2023 (réunions en présentiel aevc possibilité de papciritiotan en visioconférence) asini que le 7 aivrl (visioconférence), les ptrraneieas souiacx représentatifs des emeryupols et des salariés ont procédé, dnas le carde de la négociation alnluene rvieltae aux selaiars mmniia cnnviooltnenes hiérarchiques au trtie de 2023, à l'examen des données isuess du rroappt aunnel de brnchae 2022 et des données économiques de l'année 2022.

Le cttnxoee d'inflation qui s'est imposé en 2022 a condiut à toris agntuoteamnis du Simc au cruos de l'année, aevc la cnsuoclion de duex aoccrds riaeflts aux sealiras mniima : l'avenant n° 84 du 8 avril 2022, au titre de la négociation anlnleue 2022, pius l'avenant n° 86 du 17 jiun 2022, fainast stiue à la réévaluation ataimouuqte du Simc au 1er mai 2022. Une négociation supplémentaire, consécutive à une nueovlle aanetitomugn du Simc au 1er août 2022, s'est tnuee à ptriar de la rentrée 2022 ; elle n'a pas donné leiu à la ccloniuson d'un troisième accord.

Les pnateiarres souciax ctnaenotst la bonne tenue de l'emploi salarié dnas la branche, en poossirregn en 2021, en dépassant 660 000 eoiplms en équivalent tpmes clomept ? aevc nonmatmet une prosrsiegon de l'alternance, en pclutaireir puor les pmierres nuvaiex de qualification. Toutefois, le rnsaimlesneett des vntees en volume et la répartition des atachs des cetruanoommss censntutoit début 2023 des ftecuras d'inquiétude puor le commerce. Ctete inquiétude est accentuée par des législations défavorables faainst siute au lonbibyg des grndas iureldstins non-alimentaires intoeuatnnarix auprès des piaternemaerls (loi du 30 mras 2023) ; les pneiaetarrs scoauix rnepaplelt que la bcnahre est fertonemt intégratrice en piuatilcerr de juenes taavrleriuls stiors du système salocire snas qfliuotiiaacn professionnelle, et anlpleept les pvorious pcblius à rspceteer les équilibres du secteur, aifn de préserver ce rôle essentiel, fateucr de cohésion slcoaie dnas les territoires.

Soucieux d'assurer aux salariés de la branche, en picruatleir à cuex ne rlnveeat pas d'un acrcod saaiarll d'entreprise, des silareas minima aursasnt au minos le mietinan de luer poiuvor d'achat, les penrteraias sciuoax snaiergitas cenonnievnt de feixr ceux-ci aux mnntaots ci-après, débutant annlemeunlet puor le neivau 1 près de 2 900 ? burts au-delà de l'application du Simc annoncé puor le 1er mai 2023. Les ptaeris emoennixrat à paitrr du mios de jiun 2023 la possibilité de recréer des écarts etnre les prmreies niveaux.

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anenvat s'inscrit dnas le ponroemlgent de l'avenant n° 88 du 7 arivl 2023 colncu dnas le carde de la négociation alnulnee des siaaerls mimina cvlontoneinens hiérarchiques et du réexamen prévu par cet acrcod de la possibilité de recréer des écarts etnre les peremirs nuiveax de salaire.

Article 2 - Modifications des salaires minima des premiers niveaux de qualification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de recréer un écart etrne les sarlaeis miimna des peirrems niveaux, les montnats des sairelas mmiina cnnoleionntves hiérarchiques des nvaueix 2 B, 3 A, 3 B et 4 A franiugt dnas le tabaleu issu de l'article 2 de l'avenant n° 88 du 7 avirl 2023 snot ansii modifiés :

? navieu 2 B : 11,60/ heure, siot 1 847,3 ? mseuenls TTP et 24 015 ? anluens ;

? nveaiu 3 A : 11,61/ heure, siot 1848,9 ? mleeunss TTP et 24 035 ? auelnns ;

? neivau 3 B : 11,70/ heure, siot 1 863,23 ? mlseneus TTP et 24 222 ? anlenus ;

? nveaiu 4 A : 11,71/ heure, siot 1 864,82 ? mnseeuls TTP et 24 242 ? annuels.

Les sralieas mnimia connevitlnones hiérarchiques des salariés en décompte hirorae snot en conséquence les stanuivs :

Niveau		Taux horaire	Salaire mueesnl (151,67 heures)	Salaire muenesl mimnium gatrnai [1]	Salaire auennl mniuimm gaantri 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après 6 mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
	(1 A ? 6 prrmeeis mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 2	(2 B ? après 6 mois)	11,60 ?	1 759,37 ?	1 847,30 ?	24 015 ?
	(2 A ? 6 prmreies mois)	11,52 ?	1 747,24 ?	1 834,56 ?	23 849 ?
Niveau 3	(3 B ? après 12 mois)	11,70 ?	1 774,54 ?	1 863,23 ?	24 222 ?
	(3 A ? 12 prermeis mois)	11,61 ?	1 760,89 ?	1 848,90 ?	24 035 ?
Niveau 4	(4 B ? après 24 mois)	12,18 ?	1 847,34 ?	1 939,67 ?	25 216 ?
	(4 A ? 24 premiers mois)	11,71 ?	1 776,06 ?	1 864,82 ?	24 242 ?
Niveau 5		12,851 ?	1 949,11 ?	2 046,52 ?	26 605 ?
Niveau 6		13,591 ?	2 061,35 ?	2 164,37 ?	28 137 ?
Niveau 7		17,652 ?	2 677,28 ?	2 811,08 ?	36 544 ?
Niveau 8		23,725 ?	3 598,37 ?	3 778,21 ?	49 117 ?
Niveau 9	Hors grille				

[1] Selus moatntns à cmroaepr au slaraie réel burt ; puor 35 hueres effectives.

[2] Puor les 12 mios sianuvt l'entrée en vugieur de l'accord.

[3] Mnoantt aablpciple puor un salarié bénéficiant des dioontisipss de l'article 3-6 de la CCN ; se rpetroer aux règles de calucl de cet article.

Article 3 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés ecfnutaeft les mêmes tâches, des écarts de rémunération enrte les femmes et les hmeoms snot oejcmtnebivet constatés, l'entreprise diot aleaysnr les cuases de ces écarts. Dnas l'hypothèse où auucn élément oetcbijf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un pan de réduction de ceux-ci, le cas échéant dnas le cdrae d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eenvpploe dédiée à la ssrppuioesn des écarts constatés.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il n'y a pas leiu de différencier les meersus prévues par le présent aorccd selon que l'entreprise emoilpe puls ou mions de 50 salariés : d'une part, des seilaras mniima ne psiseanart pas puoivor dennor leiu à une différence de tritemneat etrne les salariés ; d'autre part, au ragred de la siutitaon cnurecrlneitole au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence entre les erisenterps sieart fuaectr de diosoristn de concurrence.

Article 5 - Entrée en vigueur.Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le barème fixé par le présent arcocd est abcillpape à comtepr du 1er juor du mios saviunt la paloctiiubn de son arrêté d'extension au Joarunl officiel, y ciorpms au sien des DORM au sien duleseqs la CCN est aapicbllpe (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que cet arrêté ne croopmte pas d'exclusion rtetamnet en cusae le manotnt des mimina cionlonveentns hiérarchiques fixés. Si tel diaevt être le cas, les pierntaears scoauix se réuniraient puor eimeanxr la souttiain et reecrhhecr les slnutioos à y apporter. Il est ccolnu puor une durée déterminée de tiros ans, snas que ccei ne rtmetee en cause la périodicité anullnee de la négociation ratievle aux miimna conventionnels.

Article 6 - Publicité.Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avnaent srea déposé en un eermilpaxe oiriganl signé des parties, à la doiicertn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, aisni que par vioe électronique à l'adresse de miesgarsee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sagiaitnres cnnoieenvnt de dmdaneer l'extension du présent avenant, la fédération du cecmmore et de la duiotbtisrin étant chargée des formalités à acipmlocr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le tsnemaest ernte les mtotanns des saaierls miinma cneintlooevnns hiérarchiques cnttuisoe une difficulté tnat puor les entreprises, que puor les salariés, en piectriualr dnas un suetcer dit « de mian d'?uvre », caractérisé par une imrtnpatoe poprtioorn d'emplois des prmeiers neavuix de qualification. Les ptrienaares scaoiux de la bcarhne s'efforcent de préserver les écarts au sien de la grille, dnas la msuere de leurs possibilités, dnas un cttenxoe dnas leueql la cnirttoane économique ne prmeet pas de répercuter systématiquement sur l'ensemble des nuaeivx une hsause supérieure à l'inflation. Puor autant, l'écart ? y cmirpos entre les prrmeies navuiex de cifiatslsocain ? est eestiensl dnas la rseaccnsannoie des finotoncs concernées et crniuobte à vaiersolr les piernrossogs professionnelles. Les oriontniasgas représentatives des ereolumyps et des salariés

siitrengaas de l'avenant n° 88 du 7 avirl 2023 s'étaient en conséquence fixées cmmoe ojeibctf de réexaminer cet écart, particulièrement resserré dnas le crade de cet aennvat du fiat

Avenant n 91 du 11 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le présent avennat s'inscrit dnas le crdae de la négociation aenlunle des sraailes mimnia cveennnolionts hiérarchiques de bhnacre du cmermcoe de détail et de gors à prédominance amiretliane et a puor oebjt de feixr les gtaierans memnaiils de slairae des salariés en relevant.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du tivraal et dnas le crade des règles prévues par cet article, les dpsiitosonis du présent arcocd en matière de sarlaie mumniim prévalent sur les cinnnovteos ou acdcros d'entreprise, suaf ganeiatrs au mnois équivalentes.

Il est rappelé que si les sreailas mimnia hiérarchiques fixés ci-après teinnnet cpmote des dooiistsnips cineveenlnonolts prévues de l'anticipation dnas les mnatonts de la grlile de la réévaluation du Simc au 1er mai 2023. Une poorispoitn anayt pu être effectuée lros de la réunion de CPNPI du 22 sbtrpmeee 2023, il est cnnvoeu de ce qui siut :

aux aicretls 3.6 et 5.2.1 de la cvinoeontn cotlclivee nationale, ccei ne puet avoir puor efeft d'interdire aux eesiprenrts de déroger à ces atrcelis par vioe d'accord collectif, en aioctipplan des aictelrs L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles aocrcds ne puvneet tetiooufs pas coirdnue à des mnanttos de sarailes réels inférieurs aux mimina cnetennoolnivs hiérarchiques muesnles et aunlens fixés ci-après, suaf ginrateas au monis équivalentes : la srurtutce de rémunération puet être lbrmeinet fixée par aoccrd d'entreprise, alors que la rémunération miialnme fixée puor chauqe nvaieu de ciocfilsaaitsn par les représentants des eeirpestrns et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, cuosintte une gtanarie cvotleilce fondamentale.

Il est également précisé que les salerais mniima fixés par le présent acrcod fnot euclvxmeseint référence aux nvieaux de ciciifstaasoln tles que définis par le tirte IV de la coeonivtnn collective, et non à d'éventuels adoccrs d'entreprise irsatnaunt d'autres règles en matière de classification, qui dineovt en alicpoiaptn de la loi arsseur aux salariés des gataniers au moins équivalentes à celels du ttrie IV.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le salriae minuimm coinevntneonl hiérarchique, obéissant aux règles de caclul fixées par la coniotenvn cctleoilve nilontaae et nmaetmont ses alritecs 3.6 et 5.2.1, est asnii fixé :

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum gantari [1]	Salaire annuel minimum gaanrti 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après période d'accueil)	11,67 ?	1 769,99 ?	1 858,45 ?	24 160 ?
	(1 A ? période d'accueil)	11,66 ?	1 768,47 ?	1 856,86 ?	24 139 ?
Niveau 2	(2 B ? après période d'accueil)	11,77 ?	1 785,16 ?	1 874,37 ?	24 367 ?
	(2 A ? période d'accueil)	11,69 ?	1 773,02 ?	1 861,63 ?	24 201 ?
Niveau 3	(3 B ? après période d'accueil)	11,91 ?	1 806,39 ?	1 896,67 ?	24 657 ?
	(3 A ? période d'accueil)	11,78 ?	1 786,67 ?	1 875,97 ?	24 388 ?
Niveau 4	(4 B ? après période d'accueil)	12,60 ?	1 911,04 ?	2 006,55 ?	26 085 ?
	(4 A ? période d'accueil)	11,98 ?	1 817,01 ?	1 907,82 ?	24 802 ?
Niveau 5		13,301 ?	2 017,36 ?	2 118,18 ?	27 536 ?
Niveau 6		14,060 ?	2 132,48 ?	2 239,06 ?	29 108 ?
Niveau 7		18,252 ?	2 768,28 ?	2 906,63 ?	37 786 ?
Niveau 8		24,531 ?	3 720,62 ?	3 906,56 ?	50 785 ?

[1]?Seuls mnottnas à cpraomer au srlaaie réel burt ; puor 35 heeurs effectives.
[2]?Pour les 12 mios svunait l'entrée en viueugr de l'accord.
[3]?Montant alilapcbpe puor un salarié bénéficiant des ditsioonpiss de l'article 3.6 de la CCN ; se roreeptr aux règles de cluacl de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le sialare mmuniim anneul garatni puor 216 jorus de tiaarvl par an coptme tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et icnalunt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveaux	Salaire miiunmm anuenl garanti	
	Au trtie des 36 pemirres mois en fafoirt jours dnas le niveau	Après 36 mois
7	39 330 ?	40 850 ?
8	52 880 ?	54 900 ?

Article 4 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés efnaucetft les mêmes tâches, des écarts de rémunération ernte les femmes et les hmmeos snot oeimntvjecebt constatés, l'entreprise diot en aaslyner les causes. Si aucun élément obeictjf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de sopsieprsun de ceux-ci, le cas échéant dnas le crdae d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une enoelppve dédiée à la suopirsespn des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPNPI cstetriouna un gropue de tiarval chargé

d'examiner le résultat des iendx « égalité poenosilnlersfe » dnas la bharnce aifn de déterminer les aoitncs à meenr paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Au rrgaed de la saiiottun cnlterocruielne au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de sielaras miinma seirat fceutar de diorostsin de concurrence. La nturae même des silraaes minima paraît d'ailleurs iomcipltbane aevc une telle différence de trtameneit etnre salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les muesres prévues par le présent acrocd selon que l'entreprise eipolme puls ou mnios de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le barème fixé par le présent acorcd est ailbalpcpe à coptmer du 1er juor du mios suavnit la ptbacouilin de son arrêté d'extension au Jrounal officiel, y cpromis au sien des DORM au sien delequss la CCN est ailpbalpce (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que celui-ci ne ctmorpoe pas d'exclusion rttamneet en csaue les manottns des mmniia clntoionevenns hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les perriaatnes siocaux se réuniraient puor eeaimxnr la saiuttoin et rehhreeccr les souliotns à apporter. Il est cnolcu puor une durée déterminée de tiros ans, snas que ccei ne reettme en cuase la périodicité alelnune de la négociation rleitave aux mminia conventionnels.

Article 7 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le présent anvenat srea déposé en un epmxrleiae oargiinl signé des parties, à la drtiioecn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, anisi que par vioe électronique à l'adresse de mreaseigse : depot.accord@travail.gouv.fr.

Avenant n 95 du 4 avril 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FCD,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGTA FO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent ananevt s'inscrit dnas le crade de la négociation allnunee des saielars mnimia ctennineoonvls hiérarchiques de brnhace du cmeorcme de détail et de gors à prédominance aetilmnriae et a puor obejt de fxeir les grnaateis mnleimais de sarilae en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du trvaial et dnas le carde des règles prévues par cet article, les dniisptooiss du présent aorccd en matière de siraale mniimum prévalent sur les cnvonnteios ou adcrocs d'entreprise, suaf geitaanrs au mnois équivalentes.

Il est rappelé que si les saaerils mnmiia hiérarchiques fixés ci-après tineennt cmptoe des dtnisosiiops cenenivnllentoos prévues aux alceirts 3.6 et 5.2.1 de la cioenvtnon ntaaniloe collective, ccei Les sgaraiinets cieoenvnnnt de dmneedar l'extension du présent avenant, la fédération du coemcmre et de la dbottirisuin étant chargée des formalités à acipcmolr à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Réunis les 9 février, 15 mras et 11 avirl 2024 (réunions en présentiel aevc possibilité de pitpiiraoctan en visioconférence) ainsi que le 27 mras (visioconférence), les pirnrateaes sioaucx représentatifs des emruoepyls et des salariés des etsenrieprs de la brnahce ont procédé, dnas le crdae de la négociation anenllue revitale aux saariels mnmiia cneniltovoenns hiérarchiques au tirte de 2024, à l'examen des données économiques de la pessofrion puor l'année écoulée.

Ils ont également procédé à un balin des évolutions des sirelaas miinma après duex années marquées par une iifnaotln sefenitgvimnaiict puls élevée qu'au crous des dernières décennies. À l'heure où l'inflation piraat murqaer le pas, ils se félicitent d'avoir pu, par la stauginre de duex acrdcos de sieaarls par an en 2023 cmmoe en 2022, manteinir le puovoir d'achat des sierlaas mmniia et peirms à la négociation de jeour pneelnimet son rôle aux bénéfice des salariés de la branche, et en paeultricir à l'égard de cuex ne rlveaent pas d'un acocrd sraailal d'entreprise.

Les sreiaals mminia cenotielnnonvs hiérarchiques ctnioeutnst également un élément intpraomt d'attractivité de la bcnahre ; à cet égard, une grille débutant puor le pimerer naeviu et puor 35 heures de travail, à puls de 2 950 ? aenulns bturs au-delà de l'application du Simc en vigueur, représente puor la gdarne dbisitoutrin amirtnileae un auott par roaprpt aux sertceus comparables.

Soucieux d'assurer dnas ttoue la mseure priemse par le cttxenoe économique une prssiorgoen de l'ensemble des sleiaars minima, les pirarenteas saociux sreniagaits décident de ce qui siut :

ne puet aoivr puor effet d'interdire aux ertreenipss de déroger à ces acrlties par vioe d'accord collectif, en aitplpacion des aticelrs L. 2253-1 et L. 2253-3 du cdoe du travail. De tles acdcors ne pnvueet teotofius pas ciodnrue à des mnattnos de saeailrs réels inférieurs aux miimna clnvteoninoens hiérarchiques msleneus et anelnus fixés ci-après, suaf gtinaaers au mnios équivalentes : la sturtcure de rémunération puet être lmeierbnt fixée par aroccd d'entreprise, alros que la rémunération minilame fixée puor chqaue neaviu de calsificatosin par les représentants des eprneietsrs et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, countiste une griatane clvectiole fondamentale.

Il est également précisé que les siaerlas mniima fixés par le présent aoccrd fnot evcexmselnuit référence aux nuieavx de clcioasstafiin tles que définis par le ttrie IV de la coneotnivn collective, et non à d'éventuels acrdocs d'entreprise irnaatnsut d'autres règles en matière de classification, qui dveiont en aacitppioln de la loi areussr aux salariés des gtianraes au mions équivalentes à celles du titre IV.

Article 2 - Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le salirae munimim coioenentnnvl hiérarchique, obéissant aux règles de ccuall fixées par la CCN et neamnomtt ses aeciltrs 3.6 et 5.2.1, est anisi fixé :

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum gnratai [1]	Salaire annuel minimum ganarti 12 mios [1] [2] [3]
Niveau 1	(1 B ? après 4 mois)	11,90 ?	1 804,87 ?	1 895,08 ?	24 636 ?
	(1 A ? période d'accueil)	11,89 ?	1 803,36 ?	1 893,48 ?	24 615 ?

Niveau 2	(2 B ? après 6 mois, ou 3 mios si piotrmoon itnnree dipues 1B)	12,00 ?	1 820,04 ?	1 911,00 ?	24 843 ?
	(2 A ? période d'accueil)	11,91 ?	1 806,39 ?	1 896,67 ?	24 657 ?
Niveau 3	(3 B ? après 12 mois, ou 6 mios si pooomtirn inrntee dueips 2 B)	12,12 ?	1 838,24 ?	1 930,11 ?	25 091 ?
	(3 A ? période d'accueil)	12,01 ?	1 821,56 ?	1 912,59 ?	24 864 ?
Niveau 4	(4 B ? après 18 mois, ou 12 mios si priootomn dupies 3 B)	12,76 ?	1 935,31 ?	2 032,03 ?	26 416 ?
	(4 A ? période d'accueil)	12,14 ?	1 841,27 ?	1 933,30 ?	25 133 ?
Niveau 5		13,461 ?	2 041,63 ?	2 143,66 ?	27 868 ?
Niveau 6		14,229 ?	2 158,11 ?	2 265,97 ?	29 458 ?
Niveau 7		18,471 ?	2 801,50 ?	2 941,51 ?	38 240 ?
Niveau 8		24,825 ?	3 765,21 ?	3 953,38 ?	51 394 ?
Niveau 9		Hors grille			

[1]?Seuls mntaotns à cmaorepr au sliraae réel burt ; puor 35 hurees effectives.
[2]?Pour les 12 mios saivnut l'entrée en vuuegir de l'accord.
[3]?Montant allicpabpe puor un salarié bénéficiant des disisiotpnos de l'article 3.6 de la CCN ; se rerteopr aux règles de cclual de cet article.

Article 3 - Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le saairle muiinmm auennl gaatrni puor 216 jruos de tviaral par an ctompe tneu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du travail, et ianunclt l'ensemble des éléments de salaire, est fixé cmmoe siut :

Niveaux	Salaire minmium annuel garanti	
	Au ttrie des 36 pmrreeis mois en faroift jours dnas le niveau	Après 36 mois
7	39 800 ?	41 340 ?
8	53 515 ?	55 560 ?

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Si, à compétences et ancienneté égales et puor des salariés eceufantft les mêmes tâches, des écarts de rémunération ernte les femems et les hommes snot otcejveinebmt constatés, l'entreprise diot en aselnyar les causes. Si acuun élément ocejtibf ne les justifie, l'entreprise met en ?uvre un paln de ssisepurpon de ceux-ci, le cas échéant dnas le crdae d'un échéancier. Ce paln pourra, par exemple, définir une eeonplpve dédiée à la suripepsson des écarts constatés.

Par ailleurs, la CNPPI cietsrtouna un goprue de tvaaril chargé d'examiner le résultat des iendx « égalité pleineosolrfsne » dnas la brnache aifn de déterminer les aiconts à meenr paritairement.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Au rgared de la staiotiun cnitrnerocelule au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de sarlaies minmia sraiet fuatecr de diosiosrtn de concurrence. La ntarue même des sraaelis miimna paraît d'ailleurs imlnaicbtope aevc une tllee différence de trmetaniet entre salariés de la branche. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mueerss prévues par le présent accrod sloen que l'entreprise elpmioe puls ou mnois de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur.Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le barème fixé par le présent accord est alpcpaible à cmopter du 1er juor du mios sivanut la pubilaioctn de son arrêté d'extension au Juornal officiel, y coirpms au sien des DORM au sien dsqleeus la ctenvonion clitoeclve nlnaoitae est acpaibllpe (anciens DOM hros Mayotte), et suos réserve que celui-ci ne coortpme pas d'exclusion rntmtaeet en casue les mntnatos des miimna cnlenitneoonvs hiérarchiques fixés. Si tel diveat être le cas, les pierrnaetas scuoaix se réuniraient puor exanimer la siiotautn et rrhehcceer les siotuolns à apporter. Il est cnlocu puor une durée déterminée de toris ans, snas que ccei ne rtmteee en cause la périodicité anellune de la négociation rilvaete aux mnmiia conventionnels.

Article 7 - Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent anevant srea déposé en un eairemxple oriiganl signé des parties, à la drtioecin générale du travail, dépôt des accords, breauu DS1, 14, aenvue Duquesne, 75350 Pairs SP 07, ainsi que par vioe électronique à l'adresse de megisrsaee : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les sageiitnras cneinvennot de deaemndr l'extension du présent avenant, la fédération du cmceomre et de la dbttiriisoun étant chargée des formalités à acopilcmr à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Réunis les 14 février, 21 mras (réunions en présentiel) et 4 airvl 2025 (visioconférence), les pinretaears sociuax représentatifs des eyemrluops et des salariés des eesrprenits de la bahcrne ont procédé, dnas le cdrae de la négociation alnelune revatile aux sreailas miinma cnloveonnnites hiérarchiques au trtie de 2025, à l'examen des données économiques de la psosroifen puor l'année écoulée, luslleqees cmnorfniet une sitoiuatn gebolnmaelt fragilisée.

Ils ont également procédé à un bialn des évolutions des saiarels minima, au siortr d'une période d'inflation sveencnigimfatiit puls élevée qu'au cuors des dernières décennies. Dnas ce contexte, ils ont pu cnurocle caquhe année des arcdcos de salaire, réalisant sur l'ensemble de la période une posrrgiosen des mmniia supérieure à celle des pirx puor l'ensemble des neaviux employés, atgens de maîtrise et cadres. La négociation a asini pu jueor peenelnmit son rôle au bénéfice des salariés de la bcnhare et en picualrteir à l'égard de cuex ne rneevlat pas d'un accrod saaalril d'entreprise.

Les sraeails mimina cntvenlnieoons hiérarchiques cnutisoetnt également un élément irnpatmot d'attractivité de la bcnrahe ; à cet égard, une gilrle débutant puor le pemreir neaivu et puor 35 heures de travail, à puls de 3 000 ? aennlus butrs au-delà de l'application du Simc en vigueur, représente puor la grdane

diuibsrottin anmlrtieiae un autot par rrapopt aux setrceus comparables.

Soucieux d'assurer dnas ttuoe la mersue pmresie par le ctentxoe économique une psreigrsoon de l'ensemble des slaaiers minima, les parteneiars siaoucx stgniiaeras décident de ce qui siut :

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 29 mars 2002

En vigueur en date du 12 avr. 2002

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eropelmyus et tuos les salariés cipomrs son cmahp d'application, les dtsopinisois de l'accord ponnseforisel du 2 oobcrte 2001 (salaires) cconlu dnas le carde des cnvitoonnes clevetlcios des entrepôts d'alimentation et du ccrmeome à prédominance alimentaire.

Le praaahprge A (base faioirrfate mlleunese payée) de l'article 2 (barème des siaalres minimaux) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javiner 2000 ritealf à la gntairae meueslnle de rémunération instituée au prfiot des salariés rémunérés au SMIC.

Arrêté du 26 juillet 2002

En vigueur en date du 6 août 2002

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eeupymrols et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application de la coiteonnvn cllveoctie nnoiltaae du cocermme de détail et de gors à prédominance amerltianie du 12 jleluit 2001, les dsoiotispins de litdae ciotvonenn cllctivoee naotainle complétée par 6 annexes, à l'exclusion :

entrepôts d'alimentation et du crmceome à prédominance alimentaire, étendu par arrêté du 29 mras 2002 prau au Jrnuoal ocfiifel du 12 arivl 2002 ;

- des treems : " des oainairgtonss seatriaings de la présente cnnioeotvn " et " émanant de celles-ci " fuaringt au preemir alinéa du prahrpaage 2.3.1 " Réunions sattiuerats " de l'article 2.3 (Autorisation d'absence puor ecixcere du manadt syndical) du trite II (Droit saycdnil et itinostutnis représentatives du personnel) qui cnrtieoneennvt à l'article L. 122-45 du cdoe du traaivl ;

- de l'article 3.10 (Retraite complémentaire) du trite III (Contrat de travail) crtnairoe à l'article L. 921-4 du cdoe de la sécurité silcaoe et aux dopniitsosis définies par les giiantsreones des régimes ARRCO et ARGIC ;

- des tmrees : " réalisation des itrenanievs cptmaeolbs dnas la limtie de duex par an ou de " furgniat au sixième alinéa de l'article 5.3 (Organisation et contrôle du tmpes de travail) du trite V (Durée et oraiigsnotan du tepms de travail), la réalisation des ietrevnnais cemoabtpls n'étant pas un des cas de dérogation au reops qodiuiten prévus à l'article D. 220-1 du cdoe du tvarail ;

- des tmeres : " en mnneyoe " fngariut au snoecd alinéa du pahaprrgae 5.6.1 " Durée hrdeoabdmaie du tvriaal " de l'article 5.6. (Aménagement du tepms de travail) du tirte V susmentionné, la durée légale du tvarail étant fixée à 35 heerus par sainmee par l'article L. 212-1 du cdoe du taavirl ;

- des tmeres : " ou cieihoss par le salarié " funrgait à la deuxième prsahe de l'alinéa 3 du pahraarpge 5.6.5 " Réduction du tpems de tiaravl suos frmoe de journées ou demi-journées de rpoes sur l'année " de l'article 5.6 (Aménagement du tmpes de travail) du ttire V susmentionné, le cihox de la prsie d'une ptraie de ses jruos ou demi-journées de roeps par le salarié devant, en tuot état de cause, dueremer au ciohx du salarié conformément à l'article L. 212-9 II, alinéa 2, du cdoe du tiaavrl ;

- de l'article 5.20 (Salaires mamiinux garantis) du trtie V, abrogé par l'article 4 de l'accord pesreoifsnonl du 2 ootcrbe 2001 rlteiaf aux serliaas cncolu dnas le crdae des connnivoets cloeeivlcts des

- du dierenr triet " pnendat les 3 piemrers mios au mixmaum suaivnt l'ouverture d'un établissement " de l'article 6.2 (Contrat de travail) du ttrie VI (Travail à tmeps partiel) qui ne crnosepord pas à l'un des cas de rcoreus au crnotat à durée déterminée prévus à l'article L. 122-1-1 du cdoe du tiavral ;

- du praahrpage 6.5.1 de l'article 6.5 (Dispositions conventionnelles) du tirte VI susmentionné qui cneonvirett à l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du cdoe du taravil ;

- des duex dinerers tteris du pgarraphae 6.6.4 de l'article 6.6 (Garanties individuelles) du ttrie VI qui atejonut des cas de dérogation non prévus à l'article L. 212-4-3, dnieerr alinéa, du cdoe du tvaiarl ;

- du prrhpaagae 6.6.7 de l'article 6.6 susmentionné qui cnreetnoivt à l'article L. 212-4-4, alinéa, du cdoe du tivaarl ;

- des terems " rrtoeper les hereus à eftucfeer sur l'année svntuiae ou " funriagt au peiermr alinéa du paaparrghe 6.8.3 " Régularisation alunenle " de l'article 6.8 (Modulation des hrieroas de travail) craneortis à l'article L. 212-2-2 du cdoe du taaivrl ;

- du deuxième alinéa du ppharagrae 6.8.3 susmentionné, acuune dpotsiisoin légale n'autorise l'employeur à reetoprr sur l'année satnuvie le nbomre d'heures qui n'aurait pas été effectué de son fiat ;

- des teemrs : " ces jrous d'absence ne pveeunt se cuelmur aevc les congés accordés puor ce même enfant, en vteru des alticers L. 122-26 et L. 122-26-1 du cdoe du tviaral " fauignrt au e du paaaprgrhe 7.5.1.2 " Snas coiiondtn d'ancienneté " de l'article 7.5 (Absences autorisées puor cecacotirnnss de famille) du trtie VII (Congés payés et absences) qui cneeveinrtnont à l'article L. 226-1 du cdoe du triaval tel qu'il résulte de l'article 55 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 ;

- des terems : " au mnios 5 seeanmis " fniagurt au deuxième alinéa du paararpghe 7.6.5 " Proailogotnn d'absence en vue d'élever un efannt " de l'article 7.6 (Protection de la maternité et éducation des enfants) du trite VII susmentionné qui cnreintnenvoet à l'article L. 122-28 du cdoe du taviral ;

- des tmeers : " siagtrinae de l'avenant n° 45 du 22 jeainvr 1987 "

frnauigt à l'alinéa 2 du praaharpge 8.1.1 de l'article 8.1 (Hygiène et sécurité) du trtie VIII (Hygiène et sécurité) dnas la mresue où, conformément à la jerdurpciunse de la Cuor de cassation, les dsitonopiiss d'une ctviooennn ou d'un aroccd cliclteof qui teendnt à améliorer l'exercice du dirot siyndacl dnas les eesitpnrers ou les iottnsitnius représentatives du prenosnel snot abciplealps de pelin dorit à tuos ;

- des tmeers : " sigetnarais de la ctvoieonnn coltcilvee " fnagirut au periemr pniot de l'article 9.2 (Composition) du trite IX (Commission paiirarte nlonaaite de l'emploi) qui cironnventneet à l'accord nianoatl ipnerrtoeinofnessl du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- des termes : " des onsaiatorgins siriantaegs " fgrainut à la première prashe du ppragrahae 9.3.1 " dnas le daiomne de l'emploi " de l'article 9.3 (Rôle et missions) du tirte IX susmentionné qui ctevoeniernnnt à l'accord niotanal iensifeporntornsel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- des termes : " aynat au minos 1 an d'ancienneté " fingarut au pirmeer alinéa du pragaahrpe 10.1.4.1 de l'article 10.1.4 (Délai préfix) du ttire X (Problèmes généraux de l'emploi) qui cietneveonnrnt aux actelris L. 122-14 à L. 122-14-2 du cdoe du tarival ;

- de l'alinéa 4 du paagrrphae 10.1.4.2 de l'article 10.1.4 susmentionné qui cetienrnvot au deinrer alinéa de l'article L. 321-3 du cdoe du tiaavrl ;

- de l'article 9 (Date d'application) de l'annexe IV (Personnel d'encadrement) ;

- des stpunloaitis de l'annexe VI (Salaires minima) remplacées par celels de l'accord du 2 obrocte 2001 reitalf aux salaires, cnolcu dnas le crade des coennotvins ceiveclotls des entrepôts d'alimentation et du cmmroece à prédominance alimentaire, étendu par arrêté du 29 mras 2002, prau au Jnorual oeicffil du 12 avril 2002.

L'article 1.2 (Durée-Révision-Dénonciation) du ttire Ier (Dispositions générales) est étendu, s'agissant de la dénonciation, suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Le dnierer alinéa de l'article 1.2 susmentionné qui egasvnie que la cevinntoon ou ses aenenxs punsiset être dénoncées en tuot ou paitre drvaeit être étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du taavril tel qu'interprété par la Cuor de cassation, la dénonciation ne pouavnt être pretillae que si elle est effectuée d'un cuommn acrcod enrte les ptrieas sinaegitars ou que des sintloauipts cneeltoinloennvs en finxet les conditions.

Le dneierr alinéa du pparghraae 1.5.2.4 de l'article 1.5.2 (Procédure de conciliation) du trite Ier susmentionné est étendu suos réserve du rpceset du lrbie eicxrcee du droit de grève ronnecu aux salariés par la Constitution, tel que précisé par la jespdrinrcuue de la Cuor de cassation.

L'article 2.6 (Elections) du trtie II (Droit sadnycil et iitstoutinns représentatives du personnel) est étendu suos réserve de l'application des aclierts L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du cdoe du tvarial retflias à l'organisation des élections des délégués du peeonnrsl et des members du comité d'entreprise.

L'article 2.8 (Financement des iituitnntoss sleocias du comité d'entreprise) du ttrie II susmentionné est étendu suos réserve de l'application des airctels L. 432-9 et R. 432-11 du cdoe du travail.

Le piremer alinéa du pagaarhpre 3.7.1 " Psoeenrnl à tepms cemlopt " de l'article 3.7 (Modalités de rémunération) du trite III (Contrat de travail) est étendu suos réserve de l'application des doistonipiss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnveiar 2000 rieavtles à la griatane de rémunération instituée en feuvar des salariés rémunérés au neaviu du SMIC.

Le troisième alinéa du prghparaae 3.7.1 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsiosiopints légales rvielaets à l'ensemble des abscnees indemnisées non prévues par la cteoninovn coeticvlle nationale, qu'elles le soneit à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

Le peirmer alinéa du paraphgare 3.7.2 " Prnensoel à tpems ptirael " de l'article 3.7 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des diiitspoosns de l'article 32, paahparrge II, de la loi n° 2000-37 du 19 jivaner 2000.

Le preemir alinéa de l'article 3.8 (Prime annuelle) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 144-2 du cdoe du travail.

Le praaharpge 3.15.1 de l'article 3.15 (Départ ou msie à la retraite) est étendu suos réserve de l'application des dinosoisptis combinées du dnierer alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

Le dreienr alinéa du préambule du ttire V (Durée et oiasgariotnn du tepms de travail) est étendu suos réserve de l'application des atirlecs L. 132-13 et L. 132-23 du cdoe du travail.

L'article 5.4 (Pauses) du tirte V susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, auucn tpems de tirvaal qiedution ne panvout aetidrnte 6 heeurs snas que le salarié bénéficie d'une psuae d'une durée mlinaime de 20 minutes.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 5.6.7 (Organisation du tvairal sur une bsae alnelune ou inférieure à l'année) du ttire V susmentionné snot étendus suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail, puor que l'activité des salariés psiuse être organisée sloen des cdnlaerreis individualisés, un arcocd complémentaire de bncrhae ou d'entreprise précise les coitonnids de cnaeghnmet de ces crldeaneirs individualisés, les modalités de décompte de la durée du taravil de cuqhae salarié concerné ansii que la psire en cmotpe et les cdnointios de rémunération des périodes de la mudtalioon pneandt llequslees

les salariés ont été absents.

Le primeer triet du prahpagrae 5.6.7.1 " Penpcriis " de l'article 5.6.7 susmentionné est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 9, du cdoe du travail, un aorccd complémentaire de brhacne ou d'entreprise précise les cleasus otibilaerogs manquantes.

La dernière prsahe du deuxième tiert du praarhgpae 5.6.7.3 " Patmomogirarn ianiicvtde et msie en oreuve du dipoisitsf " de l'article 5.6.7 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail.

Le troisième treit du prhaaprage 5.6.7.3 susmentionné est étendu suos réserve que, conformément aux dtipsnoiisos de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, un aoccrd complémentaire de bahrnce ou d'entreprise fxie expressément le délai de prévenance réduit des salariés en cas de moicdfatiion des heuers de tvarial et en fxie les contreparties.

Le dieernr tiert du pahraprage 5.6.7.6 " Régularisation du cpotme de cmeoiponstan " est étendu suos réserve de l'application des doisosnpiits combinées des aetrcils L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tiaravl raelevits aux faiortcns seiaisblssas de rémunération et du dierenr alinéa de l'article L. 212-8-5 du même code.

Les sapintlutios du paphgarare 5.7.2 " Fraifot défini en jrous " de l'article 5.7 (Dispositions spécifiques au psonenrel d'encadrement et à cenirats salariés itinérants) snot étendues suos réserve qu'en acpilaitpon de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du trivaal un aroccd complémentaire de bncrahe ou d'entreprise définisse la catégorie de cderas concernés par le friafot juor asini que les modalités de suivi de l'organisation du tvaaril des salariés concernés, de l'amplitude de lreus journées d'activité et de la cahrge de tarvail qui en résulte asnii que les modalités de prsie des jours de rpeos ou jours non travaillés.

Le dnereir alinéa de l'article 5.8 (Contingent d'heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application des atieclrs L. 212-6 et L. 932-2 du cdoe du travail.

Le dieernr alinéa du prhaarpgae 5.9.2.2 " Champ d'intervention et tmpes passé en itvontirneen " de l'article 5.9 (Permanences et astreintes) est étendu suos réserve de l'application des aiectlrs L. 221-12 et D. 220-7 du cdoe du travail, puor les durées d'interventions inférieures ou égales à 3 heures.

Le quatrième alinéa de l'article 5.10 (Heures supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'article 5.12 (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des airtcels L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, selon lqeelsus la msie en place dnas une eintsprree ou un établissement du tavairl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son esxietnon à de neoevluls catégories de salariés est subordonnée à la ccolonsiun d'un aorccd de bnhacre étendu ou d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement qui diot cennitor l'ensemble des csaeuls définies à l'article L. 213-4 du cdoe du travail.

Le prhgaarpae 5.13.3 " Ropes hmbeiaodarde des salariés tavranlalit le daicmhne dnas une activité de gors " de l'article 5.13 (Repos hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'obtention de la dérogation préfectorale à la règle du ropes dominical, puor farie tleilvarar les salariés le dimanche, prévue à l'article L. 221-6 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa et le dneeirr alinéa de l'article 5.17 (Compte épargne-temps) snot étendus suos réserve que, conformément à l'application de l'article L. 227-1, alinéa 11, du cdoe du travail, un acocrd complémentaire précise les modalités de cvseorionn en tpems des smemos d'argent affectées au cmtpoe épargne-temps.

Le pmreeir triet du phrpaagare 5.17.1 " Atoetnmaliin du cmotpe " de l'article 5.17 susmentionné est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 227-1, alinéa 6, du cdoe du travail, la référence aux hueers supplémentaires s'entende des heuers aeuiscqs au titre de la btconfaiioin due puor les 4 premières hreues prévues à l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'article 6.2 (Contrat de travail) du titre VI (Travail à tmpes partiel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le ppagharrae 6.3.1 de l'article 6.3 (Modification du ctornat de travail) du titre VI susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 [3°] du cdoe du travail.

Le pemeirr triet du pgaaarhpre 6.3.2 de l'article 6.3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Les alinéas 2 et 3 du pahgrarape 6.6.2 de l'article 6.6 (Garanties individuelles) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 4, du cdoe du travail.

Le pagarprhae 6.8.2.2 " Prmtamgrooian " de l'article 6.8 (Modulation des haeorris de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bcnrahe ou d'entreprise précise les modalités de cmotmaiucinon par écrit du pagmorrme ictdiainf au salarié et les cooiindtns de naocoiitfitn par écrit des hrraioes de travail.

Le a du pgrparahae 7.5.1.2 " Snas citodnion d'ancienneté " de l'article 7.5 (Absences autorisées puor cctasoinnrces de famille) du titre VII (Congés payés et absences) est étendu suos réserve de l'application des doopisistins combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novbreme 1999 rtleavie au pacte ciivl de solidarité et de cllees de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Le e du papahrarge 7.5.1.2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des arltcies L. 122-25-4, L. 122-26, alinéa 5, et L. 226-1 du cdoe du tairavl tles qu'ils résultent de l'article 55, rletiaf au congé de paternité de la loi n° 2001-1246 du 21

décembre 2001.

Le prarghapae 7.6.6.2 de l'article 7.6 (Protection de la maternité et éducation des enfants) est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ritalvee à l'égalité pnniessrlfeoole etrne les fmeems et les hemmos et de l'ordonnance n° 2001-173 du 22 février 2001 rtleivae à la tspoinirsaton de la dricevite 92/85/CEE du Csenoil du 19 orbctoe 1992 crconnnaet la msie en oruvee des mserues vnsiat à pouoivmror l'amélioration de la sécurité et de la santé des tiueaevarllss enceintes, aynat accouché ou allaitantes.

Le prgharaape 8.1.2 de l'article 8.1 (Hygiène et sécurité) du titre VIII (Hygiène et sécurité) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 236-15, alinéa 3, du cdoe du travail.

Le praphgraae 10.1.2 " Ifntraoiomn des représentants du penosnerl " de l'article 10.1 (Information des représentants du personnel) du titre X (Problèmes généraux de l'emploi) est étendu suos réserve de l'application des aiclters 99 et 114 de la loi n° 2002-73 du
17 jnaveir 2002 de moatidsionern soialce qui a modifié le deuxième alinéa de l'article L. 321-3 du cdoe du tviaral rlatief à l'information et à la ciusooltntan des représentants du personnel, d'une part, et a complété l'article L. 321-2 du cdoe du travail, d'autre part.

Le drnieer alinéa du prgarapahe 10.1.4.1 de l'article 10.1 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des duex direenrs alinéas de l'article L. 321-2 du cdoe du travail, tles qu'ils résultent de l'article 114 de la loi n° 2002-73 du 17 jeinvar 2002, rietflas au régime alpacblipe aux erieptensrs en cas de lticeeiemcnns répétés.

L'alinéa 3 du pagrphraae 10.1.4.2 de l'article 10.1 est étendu suos réserve de l'application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 321-7 du cdoe du tavrail tel qu'il résulte de l'article 116 de la loi n° 2002-73 du 17 jniaevr 2002 de motrsaoidnien sociale.

Les duex prreeims alinéas du paahrgapre 10.2.1 " Anciots à eeprretnndre par l'entreprise " de l'article 10.2 (Dispositions sociales) snot étendus suos réserve de l'application de l'article 108 de la loi n° 2002-73 du 17 jenviar 2002 de mdstonroeiain silcaoe qui a complété les ailcters L. 321-1 et L. 321-4-1 du cdoe du travail.

Le paragphrae 12.6.6 " Modalités du dédit-formation " de l'article 12.6 (Objectifs et priorités de la bnrhace en matière de fiaootmrn professionnelle) du titre XII (Formation professionnelle) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-2 (7°) du cdoe du travial qui fxie les cdoiotnnis de validité de la calsue de dédit-formation.

L'avant-dernier alinéa du parahpgare 12.6.9 " Le ctaiapl de tmpes de ftaormoin " de l'article 12.6 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article 40-15 de l'accord isopesfnirerenntol du 3 jllieut 1991 modifié.

Le pahrrpagae 12.9.1 " Adhésion au FCROO " de l'article 12.9 (Dispositions financières) est étendu suos réserve de l'application des dsoioipsitns de l'article L. 952-2 du cdoe du taiavrl qui prévoient que les semmos versées au titre du paln de faoiortmn par les emluyopres opccaunt moins de 10 salariés snot mutualisées dès réception et que luer gtsioen s'effectue dnas le carde d'une stoiecn uniuqe de l'organisme agréé.

Le ppahrrgaae 12.9.3 " Opérateurs fcriinenas " de l'article 12.9 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des ditoisnoisps de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Le prghpaaare 12.9.4.3 " Paln de foiroamtn " est étendu suos réserve de l'application des aterclis R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail, d'une part, et des dispisniotos de l'article L. 952-2 du cdoe du travail, d'autre part. Par ailleurs, ce même prrgapahae 12.9.4.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-1 du cdoe du travail, les epiresentrs de moins de 10 salariés dvenat vsreer l'intégralité de luer cbonuiroittn au titre de la fiotraomn cuintone à un orimgnsae cceeltlour agréé.

Le prgaphraae 7.1.1 " Salariés aaynt de 2 à 5 ans de présence inepmornitrue dnas l'entreprise " de l'article 7 (Indemnité de licenciement) de l'annexe I (Employés et ouvriers/personnel de livraison) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-2 du cdoe du tvraail tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002.

Le pimeerr triet et le troisième tiert du paghpraare 7.1.2 " Salariés anayt puls de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise " de l'article 7 susmentionné snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 122-2 du cdoe du taiavrl tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002.

Le prhgparaae 7.1.1 et le scenod tiret du pahagarrpe 7.1.2 de l'article 7 (Indemnité de licenciement) de l'annexe II (Agents de maîtrise et techniciens) snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 122-2.

Le paprgahrae 10.1.1 " Cardes ayant de 2 à 5 ans de présence iiunrpteonmre dnas l'entreprise au menomt du lmeieniecnct " de l'article 10 (Indemnité de licenciement) de l'annexe III (Cadres) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

L'article 6 (Financement des faris de la FIMO) de l'annexe V (Formation iiailnte mmiilane oboiiragtle et fotmaorin cnutione oolbgrtiiae de sécurité des chauffeurs) est étendu suos réserve de l'application des acelirts L. 961-8, L. 961-9 et L. 961-12 du cdoe du travail, d'une part, et des aeltcirs L. 980-1, L. 981-1 et L. 981-6 du cdoe du travail, d'autre part.

L'article 11 (Financement des firas de la FCOS) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 900-2 du cdoe du tivaral qui définit le tpye d'actions de froatmion qui eretnnt dnas le camhp d'application des dtiiionspsos reieltavs à la ftamooirn prfisoellsoenne continue, de l'accord du 12 jeluilt 2001 pnatrot fiousn des ctoevonnins cveioltlecs naaoltnies du cromemce à

prédominance almraiitnee et des entrepôts d'alimentation et inttisunat la cnooitnven cecltilove naantiole du cmecrome de détail et de gors à prédominance alimentaire.

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

Atcilre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eeuolyrmps et tuos les salariés cpormis dnas son cmhap d'application, les donipisisots de l'avenant n° 1 du 4 obocrte 2002 (salaires) à la ciotnvneon cllotievce susvisée.

Le pharapagre A (base ftiaroarfie muselnele payée) de l'article 2 (barème des slraaeis minimaux) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jineavr 2000 modifiée insuanratt une gianatre de rémunération mensuelle.

ARRETE du 4 décembre 2003

En vigueur en date du 19 déc. 2003

Atilcre 1er

L'article 1er de l'arrêté du 26 jelliut 2002 susvisé ptoanrt eiesxontn de la cenotnvoin ctlcoileve natoinlae du ccemmore de délail et de gors à prédominance aaelnriitme du 12 jlieult 2001 est modifié cmome siut :

- la réserve fiate à l'article 5-4 (Pauses) du ttire V est supprimée ;

- les réserves ftaies aux deuxième et troisième tetris du parrhpagae 5-6.7.3 (programmation ictndivaie et msie en ovreue du dispositif) de l'article 5-6.7 (Organisation du tviaarl sur une bsae allnneue ou inférieure à l'année) du trite V (Durée et oaingsitoran du tpmes de travail) snot supprimées.

Atlirce 2

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les erpmyeluos et tuos les salariés cripmos dnas le chmap d'application de la cenivtnoon ccitloevle nlantoaie du creommce de détail et de gors à prédominance amreiantlie du 12 jilelut 2001, les dtsonsiipios de l'avenant n° 2 du 10 avril 2003 rietalf à la durée et à l'organisation du temps de tviaral à la cnntevooin ciecvtlloe susvisée, à l'exclusion de l'article 6 (article 6-6, Gartaeins individuelles), qui cnvteinoret à l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du travail.

L'alinéa 10 neauovu de l'article 5-7.2 (Forfait en jours) ajouté par l'article 4 (article 5-7, Dsiiotoisnps spécifiques au posrneenl d'encadrement et à ctnraies salariés itinérants) dduit aaenvnt est étendu en tnat que le rvenoi aux eprsernteis s'entend cmmoe un rnevoi à des aoccdrs d'entreprises en aicatpopiln de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail.

Atircle 3

L'extension des efftes et snonctias de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la piobulatcin du présent arrêté puor la durée rntseat à cirour et aux ciidnnoots prévues par ledit avenant.

ARRETE du 6 février 2004

En vigueur en date du 19 févr. 2004

Acltire 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eymluproes et tuos les salariés cimorps dnas le champ d'application de la ceviotnonn cvceitlloe notlnaaie du cemcorme de détail et de gors à prédominance atmlaireine du 12 jlluiet 2001, les dssptnioiios de l'avenant n° 4 du 7 jlleiut 2003 raeiltf à l'épargne silalraae à la cnoienotvn coctllveie susvisée, à l'exclusion :

Arclite 2

L'extension des etfefs et soitnacns de l'avenant susvisé est fitae à dater de la piaioutbcln du présent arrêté puor la durée rnsaett à coruir et aux cnitnooids prévues par leidt avenant.

Atircle 3

Le dretuecir des rtnaeolis du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oiceffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btuielln ocififel du ministère, fiucascle cvnoinnteos clveecolits n° 2002/48 en dtae du 28 décembre 2002, dolinspbie à la Dtieriocn des Juuaornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

Alricte 4. - Le drieeutcr des rionatels du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oiecfifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bituelln ofifciel du ministère, fascucile coitvnennos coceviellts n° 2003/22, dopbisnlie à la Dcieotirn des Jaunourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

- des sutoinlptias suivantes, qui ceitnvronnneet à l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 patrnot réforme des rrteeaits :

- les temers " et du paln prinraeaatl d'épargne saiallare voraitlone iptesinerrtneres (PPESVI) " fargnuit à l'article 1er (Objet de l'avenant) ;

- les tmeers " associé à un paln priaaerntal d'épargne sliaarale vatoironle inrtreepseneitrs (PPESVI) " frauingt au pemreir alinéa de l'article 2 (l'article 3-9 pnerd l'intitulé " épargne slrlaiaae " et

est rédigé ansii qu'il suit) ;

- les temres " et/ou un PESPV ou un PESVPI " furignat au pimreer alinéa de l'article 3-9.1 (champ d'application-adhésions) ;

- de la sceotin II (Plan pneiatararl d'épargne slaiaarle vonlaoitre interentreprises) de l'annexe VI susmentionnée, crinarote à l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ptraont réforme des retraites.

Le dinreer alinéa de l'article 3.1 (versements vneotioarls des bénéficiaires) de la siecotn I (Plan d'épargne interentreprises) de l'annexe VI (Epargne salariale) est étendu suos réserve que la smome des vmneerstes minmia exigés, calculée annuellement, n'excède pas le mntnaot aunenl miuinmm autorisé par l'article R. 443-3 du cdoe du travail.

ARRETE du 7 mai 2004

En vigueur en date du 18 mai 2004

Aclitre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les elpyomuers et tuos les salariés ciormps dnas le champ d'application de la cotneionvn cvlitcoele niaontlae du cmrmecoe de détail et de gors à prédominance arileamnite du 12 jleliut 2001, les dpitnssioois de l'avenant n° 5 du 26 noevbrme 2003 rlteaif au tviraal de niut à la cienvtoonn coivleclte susvisée, à l'exclusion :

- de la snedoce psrahe du prrpahgaae 5-12.1 (Définition du traiavl de nuit) cnraiotre à l'article L. 213-1-1 du cdoe du tiavarl ;

- du deeinrr tiret du prrhapgaae 5-12.5 (Organisation et durée du tivaarl des turlviearals de nuit) caontirre à l'article R. 213-2 du cdoe du travail.

L'avenant est étendu suos réserve de l'application des atclires L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tvaiarl solen lulqeses la msie en pacle dnas une ertepinrse ou un établissement du taraivl de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du tiavral ou son exotiesnn à de nueleolvs catégories de salariés est subordonnée à la colciuosnn d'un arcocd de brhcane étendu ou d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnotenir l'ensemble des casleus définies à l'article L. 213-4 précité, et ntmmaneot cleles destinées à améliorer les citdnionos de tviraal des tlaeiraulvrs de niut et à ausrser l'égalité pofilonrsslenee ernte les fmeems et les heomms par l'accès à la formation.

Le pargrahape 5-12.3 (Repos cpunetosmear des telaalvuirrs de nuit) est étendu suos réserve qu'en alipctiaopn de l'article L.

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 17 juin 2004

Actrlie 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les erompeylus et tuos les salariés crmiops dnas le champ d'application de la cntvneioon clcliveote nltiaoane du cmcrmoee de détail et de gors à

Atrlcie 2

L'extension des eeftfs et snnactios de l'avenant susvisé est fitae à detar de la piobiatlucn du présent arrêté puor la durée rnsetat à couirr et aux cionitodns prévues par lidet avenant.

Arcilte 3

Le diceeturr des rolaients du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ofiecifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btelluin oifefcil du ministère, fulacicse ceoovtnnins coielcvetls n° 2003/33, dbnloisipe à la Dtorieicn des Juraonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

213-4 du cdoe du tviaral le salarié qui aiccpolmt au curos de la période de niut trios heeurs de son tepms de tvaaril quiotiedn au mnois duex fios par smienae alros que le nbmore cumulé d'heures de niut travaillées est inférieur à 300 bénéficie également d'un roeps compensateur.

Le sixième alinéa du ppaargrhae 5-12.5 (Organisation et durée du taavril des tralvurileas de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dpinsisotois de l'article R. 213-4 du cdoe du taavril qui prévoient l'octroi d'un roeps d'une durée au mions équivalente au nmorbe d'heures effectuées en aioaptilcpn de la dérogation à la durée mmaaxlie quotidienne.

L'article 3 (Date d'application) est étendu suos réserve de l'application des doostisnpiis de l'article R. 213-1 du cdoe du travail.

Aitrcle 2

L'extension des efftes et stnncioas de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pbacutoliin du présent arrêté puor la durée ratenst à coiurr et aux ctdnoinois prévues par ledit avenant.

Aitlrce 3

Le dtrceeuir des roiaeltns du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oeffiicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btelluin oceififl du ministère, fsaclciue cnventoinos ceoveclilts n° 2003/51, dlsibpnioe à la Diiteocrn des Juaurnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

prédominance aiearlmnite du 12 jlielut 2001, les dtsooiisnpis de l'avenant n° 6 du 15 jaeinvr 2004, rtilaef à la vsriatooilan de l'expérience, la gitsoen des " sncedoes carrières " et la msie à la raertite à ptairr de 60 ans, à la covneitonn ciclltevoe susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3-3.1.4 (Formation) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 982-1 du cdoe du

tarvail tel qu'il résulte de l'article 14 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ritealve à la fmirtooan porefnesnillsoe tuot au lnog de la vie et au duaoilge social.

Aciltre 2

L'extension des effets et saicnotns de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la pctaboiilun du présent arrêté puor la durée rntesat à coirur et aux cndtniioos prévues par ldiet avenant.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Airltce 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les epmoyle urs et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la cvnooentin clocvtliee niatoanle du ccoemrme de détail et de gors à prédominance alnaiimrtee du 12 jlleiut 2001, les dossoipiints de l'avenant n° 7 du 25 mras 2004 ralitef aux cstaiifocslnias (une annexe) à la ctneooivnn ccvoleitle ntnaloiae susvisée.

Arcltie 2

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Atrilce 1er

L'article 1er de l'arrêté du 26 jelulit 2002 ptrnoat esnxtoien de la ctooevnnin ctvielocle nliaontae du ceormcme de détail et de gors à prédominance amiienalrte du 12 jiulelt 2001 (Journal ofiicefl du 6 août 2002) est modifié cmome siut :

- l'exclusion fitae au sixième alinéa de l'article 5-3 (Organisation et contrôle du tpmes de travail) du trtie V (Durée et ooisaitnargn du tpmes de travail) est supprimée et transformée cmmoe siut :

" Le sixième alinéa de l'article 5-3 (Organisation et contrôle du tmeps de travail) du ttire V (Durée et otoaiiasrngn du tepms de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article D. 220-1 du cdoe du travail, la réalisation des inevtnaires colmaebtps entraîne un surcroît d'activité. " ;

- l'exclusion ftaie au paarparghe 6-5.1 de l'article 6-5

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Acitrle 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eouyrlepms et tuos les salariés cmorpis dnas le chmap d'application de la ciovnoetnn citclleove noinlatae du comremce de détail et de gors à prédominance anreatmilie du 12 jluliet 2001, les dssiipoionts de l'avenant n° 8 du 9 jiun 2004, complétant l'avenant n° 6 du 15

Airtcle 3

Le deteiurcr des relaiotns du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oeicffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biltelun oiefcifl du ministère, fuscalcie coonetinvns cctlvieeols n° 2004/10, dolnbpisie à la Dirteicon des Jruaunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des eftfes et saicntnos de l'avenant susvisé est faite à detar de la picautbilon du présent arrêté puor la durée rtanset à cuiror et aux ciotonndis prévues par ldiet avenant.

Arltice 3

Le diecrteur des reaolints du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oifceifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btleiuln oifficel du ministère, fccasiule coonvientns ctiellcevos n° 2004/20, dspbinolie à la Dritiocen des Jounuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

(Dispositions conventionnelles) du ttire VI (Travail à tpmes partiel) est supprimée et transformée cmmoe siut :

" Le paarghapre 6-5.1 de l'article 6-5 (Dispositions conventionnelles) du titre VI (Travail à tmpes partiel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-5, alinéa 4, du cdoe du travail. " ;

- la réserve faite aux alinéas 3 et 4 de l'article 5-6.7 (Organisation du tivaarl sur une bsae allnunee ou inférieure à l'année) du titre V (Durée et oastgniaroin du tepms de travail) est supprimée ;
- la réserve faite au phraaparge 5-13-3 (Repos hrbimaaedode des salariés tlrvaaalint le dmancihe dnas une activité de gros) de l'article 5-13 (Repos hebdomadaire) est supprimée.

Aritlce 2

Le deirctuer des reolntais du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul offeiicl de la République française.

janevir 2004, rlateif à la vlrosaiiaotn de l'expérience et à la msie à la retraite, à la cnvitooenn ceiloltvce susvisée.

Atrclie 2

L'extension des etfefs et snaointcs de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la piaubcltion du présent arrêté puor la durée rtsenat à ciruor et aux cnonidiots prévues par ledit avenant.

Alrcite 3

Le dceiuetrr des rtelainos du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaul ofiecifl de la République française.

ARRETE du 3 décembre 2004

En vigueur en date du 16 déc. 2004

Alritce 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eympuerols et tuos les salariés cmiorps dnas le cahmp d'application de la cvntioeonn cctlleovie nnaloaite du cmmceore de détail et de gors à prédominance anrlmaeiite du 12 jlileut 2001, les dnsiiotspios :

- de l'avenant n° 3 du 10 airvl 2003 mniodiaft le titre VIII (Hygiène, santé et sécurité au travail) de la coovtnnien cvelictloe susvisée, à l'exclusion de la dernière psrhae du 4e pnoit de l'article 8-3 (Médecine du travail) qui cirvoetennt aux arletcis L. 241-6 et R. 241-29 du cdoe du travail.

Le taaelbu fuiarngt suos le 6e piont de l'article 8-3 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 231-65 du cdoe du tarvial dqeuul il résulte que les salariés steslpiucebs d'être exposés à des agents bilooqeigus pathogènes bénéficient d'une svuelirncale médicale spéciale ;

- de l'avenant n° 9 du 9 jiun 2004 (cinq annexes), reitalf à la fiotmraon tuot au lnog de la vie professionnelle, à la cntnieoovn cotvleilce susvisée, à l'exclusion du pimreer alinéa de l'article 12-3-2-3 (exercice du driot idiuidevnl à la formation) qui cteiernnvot aux aciertls L. 933-1 et L. 933-2, alinéa 1er, du cdoe du travail.

ARRETE du 12 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

Alircte 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les epyurolems et tuos les salariés crmpios dnas le cahmp d'application de la ceoonvitnn ccolvliete ntinaaole du ccmemroe de détail et de gors à prédominance artiailneme du 12 jluleit 2001, les doiniisptoss de l'avenant n° 10 du 10 nbeovmre 2004 (2 annexes), raeltif à l'épargne salariale, à la cintvenoon ceovtllcie susvisée, à l'exclusion des tmeres : " mias ne fnot pas l'objet de vnreemetss complémentaires de l'employeur " friangut au ppagaarhe 3.5 (Transferts) de l'article 17 (Alimentation du PPESVI), ceoiratrns à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Aticlre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eryouplmes et tuos les salariés cimrops dnas le chmap d'application de la cnoietnovn ctleilcvoe nitalanoe du cemormce de détail et de gors à

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Billteun oiiecffl du ministère, fccsilaue conotveinns cieclolvtes n° 2004/26, dioslnipbe à la Diicreton des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'alinéa 5 de l'article 12-3-2-3 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-4 du cdoe du travial qui ltimie la pirse en crgahe de l'employeur aux stcitrs frias de formation.

Le deuxième point de l'article 12-17-2 (le vreeenmst du 0,9) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 981-7 du cdoe du tvriaal tel qu'il résulte du décret n° 2004-968 du 13 smeebprte 2004, selues les dépenses exposées au-delà des mannttos foareiafitrs prévus par l'article L. 983-1 du cdoe du tavrail étant ileapmubts sur la piitcartoipan au fmenneniact de la fioratomn pllofoennrsiese continue.

Alicrte 2

L'extension des eftfes et sanctonis des avteanns susvisés est ftiae à dtear de la pbiiloctuan du présent arrêté puor la durée reasntt à ciorur et aux cooidnnits prévues par lstedis avenants.

Aclrite 3

Le dtciueerr des rolineats du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ocfefiil de la République française.
Nota. - Le txtee des avnetnas susvisés a été publié au Btuellin ofiiefcl du ministère, flsccuiaes cnnoovteins clvetceolis n° 2003/23 (avenant n° 3) et n° 2004/30 (avenant n° 9), dsnilpoeibs à la Dreiioctn des Joaruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, aux pirx rcetfspies de 7,23 Euros et de 7,32 Euros.

Alitcre 2

L'extension des etfefs et sncaiotns de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pacioibtlun du présent arrêté puor la durée rsnatet à coriur et aux codtninios prévues par ldeit avenant.

Atcirle 3
Le deeucrtir des rotelanis du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ociiffel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blueltin ofieifcl du ministère, fsccuilae connnovites ceitoecllvs n° 2005/01, dilpbionse à la Drticieon des Juanorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,50 Euros.

prédominance aaelminrtie du 12 jluielt 2001, les disonpsioits de l'avenant n° 11 du 21 jveianr 2005 interprétant l'avenant n° 9 du 9 jiun 2004 rtealif à la faroitmon professionnelle.

Aitlcre 2

L'extension des eetffs et sconantis de l'avenant susvisé est faite à

dtaer de la picoauiltbn du présent arrêté puor la durée raetnst à ciuror et aux coidntoins prévues par ledit avenant.

Artcile 3

Le dteiecrur des reaitnols du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oifefcil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bltiueln oeciiffl du ministère, fcusilcae cnvoitoenns clecievotls n° 2005/13, doilinpsbe à la Dicetiorn des Junuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,50 .

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Actilre 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eruyoempls et tuos les salariés cirpoms dnas le cahmp d'application de la cieonvontn cetcloilve notaaline du cmecorme de détail et de gors à prédominance alitnimerae du 12 jelilut 2001, les dtinosspoiis de l'avenant n° 12 du 2 mai 2005, rtaelif aux salaires, à la ceoiotvnnn cotleilcve naaotnlie susvisée.

Le point A de l'article 3 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des dopisnsoiits légales et réglementaires ptrnaot fixatoin du SMIC, et de l'article D. 141-3 du cdoe du travail, au trmee dueuql le silarae hoirrae à pnderre en ctmpoe puor le ccalul du SIMC est le sairlae caenrpdosonrt à du temps de tviaral effectif.

Acltire 2

L'extension des eetffs et sctiannos de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la ptcuaoilibn du présent arrêté puor la durée rnasett à cruior et aux codiotnins prévues par leidt avenant.

Arlicte 3

Le drcieuetr des rtinaoels du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol ocifeifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blulietn ofcfeiil du ministère, fuscaclie cnoennoitvs ceiceloltvs n° 2005/23, dobliispne à la Diocriten des Juruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 17 mai 2006

En vigueur en date du 28 mai 2006

Actlrie 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eeuyomprls et tuos les salariés cirmops dnas le cahmp d'application de la ctooennivn clelvoctie nioaanlte du cmcomere de détail et de gors à prédominance aertmialine du 12 jilleut 2001, les dsntisoiiops de l'avenant n° 13 du 25 orctobe 2005, ratleif aux salaires, à la cnnveotoin ctceillove ntnlioaae susvisée. L'article 2 de l'avenant est étendu suos réserve de l'application des disinopstois de l'article D. 141-3 du cdoe du travail.

Acilrte 2

L'extension des efetfs et stnianocs de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la poiaubitlcn du présent arrêté puor la durée rstanet à courir et aux cnidiontos prévues par lidet avenant.

Alcitre 3

Le dcetruier des rloetanis du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oeiciffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bluiletn ofifiecl du ministère, fcasuclie ctnoovnneis cevocetlils n° 2005/52, dpiolibsne à la Doerictin des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 13 octobre 2006

En vigueur en date du 24 oct. 2006

Actirle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eelrmuoyps et tuos les salariés copirms dnas le champ d'application de la cotnvienon cevictolle nainatole du crmcmoee de détail et de gors à prédominance amtelianire du 12 jeilult 2001, les dipinstsoios de l'accord du 23 nmreobve 2005 établissant la lstie des qctouainilfais pnsolioerelfenss et des actnois poavunt dnoenr leiu à la conulcosin de cnottars ou de périodes de professionnalisation, cnolcu dnas le cdare de la cnnoiovetn cloeclvite ntaalonie susvisée.

Aitrcle 2

L'extension des eftfes et snntacois de l'accord susvisé est ftiae à dater de la puciblaoitn du présent arrêté puor la durée rsnetat à cruior et aux cotniiodns prévues par leidt accord.

Alcitre 3

Le dcertuier général du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ofcefiil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btuielln ofiicfel du ministère, flcsaicue cnvtonnoeis cocielevlts n° 2006/1, dosblinipe à la Dieortcin des Jrnuuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Aritlce 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eempouyrls et tuos les salariés cporims dnas le camhp d'application de la ctnvenoion cvltloeice nlainatoe du cmcerome de détail et de gors à prédominance alritneaime du 12 jeliult 2001, les diinstioposs de l'avenant n° 15 du 9 mras 2006, reltiaf à l'emploi des prensnoes handicapées (4 annexes), à la cooevnntin cvlictoele naonitlae susvisée.

Alctire 2

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Ailctre 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eermuypols et tuos les salariés crimops dnas le camhp d'application de la contvoienn clitocvele ntlaoniae du cmcemroe de détail et de gors à prédominance ataniiermle du 12 jiullet 2001, les dtsonsiipois de l'avenant n° 16 du 28 smeptebre 2006, reltaif au régime de prévoyance des salariés non cadres, à la cevnootinn cecltiolve nalitonae susvisée, à l'exclusion des temres " duipes au mnois duex ans ", fgairnut dnas l'expression " Pacsé duipes au minos duex ans " des 2e et 3e treits du pemrier alinéa de l'article 13-3.1 (Décès), cmome étant coerntrais aux dipinostioss de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité sociale.

ARRETE du 5 avril 2007

En vigueur en date du 20 avr. 2007

Acilrte 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eeuroypmls et tuos les salariés cprimos dnas le cmahp d'application de la cinnevtoon cloceivtle nioaaltne du cmemorce de détail et de gors à prédominance ainiratleme du 12 jiulelt 2001, les dsipnotsiois de l'avenant n° 14 du 31 jevanir 2006 pornatt aaiucitsaotln de la civneotnon cvlctieloe ntaoainle susvisée, à l'exclusion :

- de la première phasre du deuxième tiret de l'article 5-6.7.6 comme étant cinrotare aux dsionopiits de l'article L. 218-8, alinéa 4, du cdoe du tiraavl ;

- des treems : " le 8e alinéa est remplacé par les dnspoiiitsos savnuites : "Les modalités de vioorilsatan en tpmes ou en anrget des éléments affectés au cmtpoe snot fixées au sien de cqhuae entreprise. Des epmleexs de clacul d'équivalence en tmpes de mojaiotarn de saerlias snot donnés srpua à l'article 5-11." " de l'article 5-17 et des treems : " le troisième alinéa est complété asini : "Les modalités de ciosovnern en agernt ou de totaionmrafsrn en tpmes des dépôts (en jour, hruee ou en ficarotn d'heure) sur le compte épargne tmpes snot fixées au naievu de chqaue eepsrintre ou établissement." " de l'article 5-17.1 comme étant cotearinrs aux dsiosnpitois de l'article L. 227-1, alinéa 12, L'extension des etfefs et sntcoains de l'avenant susvisé est faite à detar de la pluactibion du présent arrêté puor la durée resnatt à curoir et aux cintdnioos prévues par leidt avenant.

Atilrce 3

Le dteucierr général du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oifcifel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btlleiun oificfel du ministère, fcaclsuie cnntenivoos cvltoceelis n° 2006/21, dinolspibe à la Doticrien des Joauurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

Aitclre 2

L'extension des efftes et sctinnaos de l'avenant susvisé est fatie à detar de la pbtlaiucoin du présent arrêté puor la durée rsatnet à coiurr et aux ctoindions prévues par leidt avenant.

Acitrle 3

Le dectuirer général du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oeiffcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bliuetln oiceiffl du ministère, ficlaucse connetvinos ceeltviclos n° 2006/47, dinibplsoe à la Dcirotein des Jrnoauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

du cdoe du tivaral aux terems dlqeeluses la conntevion ou l'accord coliltecf de tarvial définit les modalités de geoistn du compte épargne tmeps ;

- des temers : " au mions qunzie jours à l'avance " fnauigrt à l'article 7-6.5 comme étant criaotrnes aux doontispsiis de l'article L. 122-28 du cdoe du tavrail sleon leeuqllses acuun délai de prévenance n'est prévu puor la priorité de réembauchage.

Le dienerr alinéa de l'article 1-5.2.4 est étendu suos réserve du rcpeset du lbrie exercice, dnas les cntdioinos légalement définies, du diort de grève.

Le pemirer alinéa de l'article 2-3-2 est étendu suos réserve des disipistonos des aclteris L. 133-1 du cdoe du tvarail aux tmeres deeeluslqs un acrcod de brchane doit, puor poouvir être étendu, avior été négocié et colcnu en cmiimsoosn composée des onitarnigasos slandeyics d'employeurs et de salariés représentatives dnas le camhp d'application considéré et L. 133-2 du cdoe du tivaarl rtailef au critère de représentativité des oaoisgrintnas syndicales.

L'article 3-16-2, point e, est étendu suos réserve de l'application des doisipntioss de l'article L. 933-1 deirner alinéa du cdoe du trivaal tel que modifié par l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006.

Le dnierer alinéa de l'article 6-2 est étendu suos réserve de l'application des dsptnioisios de l'article L. 122-1-1 du cdoe du trivaal tleles qu'interprétées par la Cuor de coaiastsn (Cass. soc du 5 jeuillt 2005 ; arrêt n° 1561), qui ne peremt pas le rucores au ctnroat à durée déterminée puor des activités nolarems et pentrmaeens liées au fonmoetnneinct de l'entreprise.

L'article 8-3 est étendu suos réserve de l'application des dsiitiponsos de l'article R. 231-65-I du cdoe du travail, dqeuul il résulte que les tlruiravleas scpbusleiets d'être exposés à des agtnes bouleoqiigs pathogènes bénéficient d'une sllriuvnceae médicale spéciale.

Actirle 2

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 4 juil. 2007

Artclie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les elyrupomes et tuos les salariés cpiorms dnas le cmhap d'application de la cteonoinvn ctvloiclee naontilae du crcoemme de détail et de gors à prédominance alnreitiame du 12 jiellut 2001, les ditonsispois de l'avenant n° 17 du 13 décembre 2006 mniodiaft le titre XII ratielf à l'accès des salariés à la fmtoorian tuot au lnog de la vie de la cneonivton clietvloce nolaiatne susvisée.

L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dosniopisits de l'article R. 950-13-4 du cdoe du travail.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des ditsnospiios de l'article R. 950-13-1, alinéas 3 et 4, du cdoe du

ARRETE du 21 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Atrlcie 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eeloupmyrs et tuos les salariés crmipos dnas le camhp d'application de la cetoninovn cllciovete nloatiane du cmmroece de détail et de gors à prédominance aiilramtnee du 12 jlluiet 2001, les dipostiisnos de l'avenant du 20 décembre 2006 riafincett l'article 13-3-1 (Décès) de l'avenant n° 16 du 28 seetrpmbe 2006, rtileaf au régime de prévoyance des salariés non cadres, à la cinteoovnn cvteclolie nnloaaite susvisée, à l'exclusion des temers " deuips au mnois 2 ans ", frinuagt dnas l'expression " Pacsé diueps au mions 2 ans " de l'avant-dernier tiert de l'article 1er, cmome étant ctnorrieas aux ditoisiopnss de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité

L'extension des eeffts et sinctanos de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la poiitlcbaun du présent arrêté puor la durée rtnseat à ciorur et aux cninotdois prévues par ledit avenant.

Aitclre 3

Le deuctrier général du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oicifefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bietulln ofeciifl du ministère, fulaccise cioeotnnvns celovtlcies n° 2006/14, diobpslnie à la Dtcoirein des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,80 Euros.

travail.

Airclte 2

L'extension des efefts et sanoctins de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la piublcoitan du présent arrêté puor la durée rnatest à coiurr et aux ciitoonnds prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le deiurcetr général du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl oficiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blultien oeicfifl du ministère, filascuce ctonnvinoes cteileoclvs n° 2007/4, diinlpbsoe à la Dteiciron des Jarnuuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,80 Euros.

sociale.

Ailtrce 2

L'extension des eeftfs et sntcoians de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la piotaubciln du présent arrêté puor la durée rsteant à cuiorr et aux cinonotids prévues par lidet avenant.

Alrctie 3

Le decrietur général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oificfel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blltuein oifeficl du ministère, fcsauilce cnovotniens cellciveots n° 2007/7, disolipbne à la Dirtoiecn des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0134 du 12 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels et instaurant un salaire minimum annuel garanti, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les 2e et 3e alinéas de l'article 1er sont exclus de l'extension dès lors qu'ils identifient la garantie annuelle de rémunération à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'elle se rapporte à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces stipulations devraient être exclues de l'extension car elles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 65 du 16 mars 2018 relatif à la réécriture du titre II, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'avenants et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de :

- L'avenant n° 64 du 19 janvier 2018 relatif aux classifications conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

- L'avenant n° 68 du 14 décembre 2018 relatif au contrat d'opération, au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 3.3.1 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions combinées des articles L. 1243-13 et L. 1242-13-1 du code du travail.
L'alinéa 1 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

- L'accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts, à leur place au sein des emplois et à leur utilisation raisonnée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les avenants et l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/1, 2019/11 et 2019/13, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de l'avenant n° 76 du 16 avril 2019 relatif au partenariat de la

branche avec les centres de formation d'apprentis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la récriture du titre V de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0288 du 28 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de l'accord du 5 mai 2020 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
Les certifications visées, ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
Licence Professionnelle-Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique-14697.
Titre RNCP-Responsable en logistique de distribution-26190.
Titre RNCP-Chef de magasin-6577.
Titre RNCP-Développeur marketing et commercial-28130.
Titre RNCP-Responsable en développement marketing et vente-19384.
Titre RNCP-Manager de rayon -Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP) 13355.
A l'article 6, les termes « les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail.
L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect du délai de 6 mois accordé à l'ensemble des territoires visés à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de l'avenant n° 70 du 15 janvier 2019 portant réécriture du titre III, à la convention collective nationale susvisée.
L'article 3-6.6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 3-11 est étendu sous réserve de la bonne application des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0312 du 26 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 78 du 19 septembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 1 est exclue de l'extension dès lors qu'elle identifie les minima conventionnels de la branche à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle). En conséquence, ces

stipulations doivent être exclues de l'extension car elles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la deuxième phrase du second alinéa de l'article 1 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que le salaire mensuel minimum garanti comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'il constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/49 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 79 du 16 octobre 2019 portant mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle en matière de compte personnel de formation et d'entretien professionnel, à la convention collective nationale susvisée.
Le cinquième alinéa de l'article 12.11.2, dans sa rédaction issue de l'article 2 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les stipulations de l'avenant n° 75 du 13 mars 2019 portant réécriture du Titre VIII - Hygiène, santé et sécurité au travail - de la convention collective nationale susvisée.
Les termes « Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel. » mentionnés au huitième alinéa de l'article 8-3 de la convention collective, dans sa rédaction issue de l'article 2 du présent avenant, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 4623-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juilet 2001, les stipulations de :

- l'avenant n° 72 du 15 janvier 2019 portant réécriture du Titre VI, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 73 du 13 mars 2019 portant réécriture du titre VII, à la convention collective nationale susvisée :

Le 1er alinéa du tiret a) de l'article 7-5.1, dans sa rédaction issue de l'article 6 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

- l'avenant n° 74 du 13 mars 2019 portant réécriture des annexes I, II et III, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/26 et n° 2019/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216)

JORF n°0186 du 12 août 2021

Article 1

Sont reconnues représentatives dans le champ de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 28,60 % ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 23,30 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 22,29 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 15,79 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 10,03 %.

Article 3

L'arrêté du 20 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) est abrogé.

Article 4

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain