

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/37 DU 6 OCTOBRE 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 37.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/37

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Automobile (services) : accord du 4 juillet 2012 relatif au RNQSA et au RNCSA au 1 ^{er} janvier 2013	4
Bâtiment et travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés) : accord du 27 juin 2012 relatif à la couverture sociale des salariés du BTP bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999	78
Bois (industries) : accord du 20 mars 2012 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi	81
Ciments (industrie [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 14 juin 2012 relatif à la rémunération des apprentis.....	86
Ciments (industrie [ouvriers, ETAM, cadres]) : adhésion par lettre du 11 septembre 2012 de la CFDT à l'accord du 14 juin 2012	89
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 43 du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité	90
Commerces de détail non alimentaires : avenant du 9 mai 2012 relatif à la mise à jour de la convention.....	103
Commerces de détail non alimentaires : accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle	169
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle	189
Edition : avenant n° 10 du 10 juillet 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	192
Librairie : accord du 18 juin 2012 relatif à la prévoyance	198
Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 31 juillet 2012 relatif aux salaires, à la valeur du point et aux primes au 1 ^{er} juillet 2012.....	209
Métallurgie (Moselle) : accord du 29 juin 2012 relatif au départ volontaire et à la mise à la retraite.....	213
Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 10 juillet 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2012.....	216
Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : accord du 10 juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1 ^{er} juillet 2012	219

Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle	222
Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 1 ^{er} décembre 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	224
Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 9 juillet 2010 relatif à la qualité de l'emploi	226
Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 29 octobre 2009 relatif au chômage partiel.....	228
Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 11 octobre 1990 relatif aux formations en alternance.....	230
Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 28 octobre 1992 relatif au FAF-PL	232
Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 27 novembre 2002 relatif à l'épargne salariale.....	234
Professions libérales : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 22 décembre 2006 instituant une commission paritaire	236
Professions libérales (Guadeloupe) : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord « Salaires » du 26 février 2009.....	238
Professions libérales (La Réunion) : adhésion par lettre du 6 février 2012 de la CNPL à l'accord du 21 mars 2006 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs à l'épidémie de chikungunya dans le département de la Réunion	240

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 4 JUILLET 2012
RELATIF AU RNQSA ET AU RNCSA AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1251179M

IDCC : 1090

Entre :

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNEA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FFM CGT,

D'autre part,

Vu les articles 1.23 et 1.23 *bis* de la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) ;

Vu la délibération paritaire n° 1-12 du 25 janvier 2012 ;

Considérant que l'instruction des demandes tendant à réformer les qualifications dans le secteur des stations-service doit être poursuivie par l'ANFA ;

Considérant que la réforme en cours des certifications délivrées par l'Etat pour l'exercice de l'enseignement de la conduite ne permet pas d'envisager dès le 1^{er} janvier 2013 l'insertion dans le RNQSA de la nouvelle filière « Ecoles de conduite » ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Répertoire des certifications

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 2

Répertoire des qualifications

Le début du paragraphe 6 de toutes les fiches du RNQSA est rédigé ainsi : « – soit par obtention d'une des certifications suivantes », ou bien lorsqu'il n'existe qu'une certification : « – soit par obtention de la certification suivante ».

Les 36 fiches de qualification ci-annexées seront incorporées au RNQSA actuel pour constituer le RNQSA 2013, les modifications apportées étant repérées en caractères italiques gras. La présente mise à jour se compose d'une nouvelle fiche (KCI5) et de 35 fiches modifiées consécutivement à l'actualisation du RNCSA.

Article 3

Procédures

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 4 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2013

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP Maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

CAP Réparation des carrosseries.

CAP Peinture en carrosserie.

CAP Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers.

BEP Métiers des services administratifs.

BEPECASER.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Peintre en carrosserie.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Carrossier réparateur.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile.

CQP Opérateur service rapide.

CQP Mécanicien de maintenance automobile.

CQP Mécanicien de maintenance motocycles.

CQP Mécanicien cycles.

CQP Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier ferreur.

CQP Peintre préparateur.

CQP Magasinier.
CQP Opérateur préparation véhicules.
CQP Opérateur station-service.
CQP Dépanneur-remorqueur VL.
CQP Démoniteur automobile.
CQP Agent d'opérations location.
CQP Agent d'exploitation de stationnement.
CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Vente, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Gestion-administration, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Commerce, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, préparé sous statut scolaire.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues ».

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile.

CQP Démoniteur automobile spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste service rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.
 CQP Peintre spécialiste.
 CQP Magasinier vendeur pièces de rechange et accessoires.
 CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.
 CQP Dépanneur-remorqueur PL.
 CQP Mécanicien spécialiste cycles.
 CQP Rénovateur véhicules d'occasion.
 CQP Agent d'opérations location spécialiste.
 CQP Contrôleur technique VL.
 CQP Contrôleur technique PL.
 CQP Vendeur motocycles.
 CQP Opérateur de stationnement.
 CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
 CQP Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
 CQP Metteur en main de véhicule.
 CQP Electricien spécialiste automobile.

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Gestion-administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile.

CQP Technicien électronicien électricien automobile.

CQP Technicien confirmé motocycles.

CQP Conseiller technique cycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Peintre confirmé.

CQP Magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires.

CQP Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.

CQP Vendeur.

CQP Démonteur automobile confirmé.

CQP Technicien confirmé mécanique automobile.

CQP Contrôleur technique confirmé VL.

CQP Contrôleur technique confirmé PL.

CQP Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.

CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.

CQP Technicien garantie après-vente.

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Carrossier-peintre.

CQP Technicien expert après-vente automobile.

CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.

CQP Technicien expert après-vente motocycles.

CQP Spécialiste garantie après-vente.

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP Coordinateur préparation de véhicules de location.

CQP Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS Après-vente automobile :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycle.

BTS Assistant de manager.

BTS Assistant gestion de PME/PMI.

BTS Comptabilité et gestion des organisations.

BTS Négociation et relation client.

BTS Management des unités commerciales.

BTS Ventes et productions touristiques.

DUT Gestion des entreprises et des administrations :

- option finances/comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).

DUT Techniques de commercialisation.

DUT Gestion logistique et transport.

Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

BAFM.

Brevet de maîtrise Carrossier peintre en carrosserie.

Brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile.

CQP Vendeur automobile confirmé.

CQP Vendeur confirmé véhicules industriels.
CQP Réceptionnaire après-vente.
CQP Chef d'équipe atelier.
CQP Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires.
CQP Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires.
CQP Chef d'équipe préparation livraison.
CQP Chef de station.
CQP Agent de sécurité qualité en démontage automobile.
CQP Chef de centre de contrôle technique VL.
CQP Chef de centre de contrôle technique PL.
CQP Chef de groupe opérationnel.
CQP Responsable d'exploitation de stationnement.
CQP Chef d'équipe motocycles.
CQP Agent de maîtrise atelier.

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Attaché commercial automobile.
CQP Attaché commercial sociétés.
CQP Attaché commercial véhicules industriels.
CQP Gestionnaire ou contremaître d'atelier.
CQP Gestionnaire pièces de rechange et accessoires.
CQP Chef d'agence(s) de location.

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-après permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile ».

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile.

Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile.

BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles.

Master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles.

CQP Conseiller des ventes automobile.

CQP Conseiller des ventes sociétés.

CQP Conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP Cadre technique d'atelier.

CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.

CQP Chef après-vente.

CQP Adjoint au chef des ventes.

CQP Chef des ventes.

CQP Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.

CQP Chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

SÉRIE 9

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-après sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

BEP Maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».

BEP Carrosserie.

BEP Vente action marchande.

BEP Métiers du secrétariat.

BEP Métiers de la comptabilité.

Mention complémentaire au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel Comptabilité, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Secrétariat, préparé sous statut scolaire.

Titre de l'ANFA : Vendeur automobile.

SIGNIFICATION DES SIGLES

ANFA : Association nationale pour la formation automobile
BADGE : Bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles
BAFM : Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs
BEP : Brevet d'études professionnelles
BEPECASER : Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière
BTS : Brevet de technicien supérieur
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
CQP : Certificat de qualification professionnelle
DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion
DUT : Diplôme universitaire de technologie
EPCRA : Ecole professionnelle du commerce des réseaux automobiles
ESCRA : Ecole supérieure du commerce des réseaux automobiles
ESSCA : Ecole supérieure des sciences commerciales d'Angers
GNFA : Groupement national pour la formation automobile
ISCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management

ANNEXE II

A.3.1

MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien de maintenance automobile.

Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

Mécanicien de maintenance motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :

Cas des VP et motocycles :

– de maintenance des véhicules.

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

– de maintenance des véhicules et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

– réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

– pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

– utilisation de la documentation technique ;

– agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

– établissement de tout document d'atelier utile.

C. – Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

– préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list) ;

– entretien d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, grues de manutention...).

Secteur motocycles :

– assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;

– contrôle et essai des VO ;

– pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - le groupe motopropulseur et organes périphériques ;
 - les éléments de liaison au sol ;
 - les éléments de sécurité et de confort ;
- conseils d'utilisation à la clientèle ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels ;
 - *titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile ;*
 - *titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile ;*
 - CQP Mécanicien de maintenance automobile ;
 - CQP Mécanicien de maintenance motocycles ;
 - CQP Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir panorama.

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien spécialiste automobile.

Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :

Cas des VP et motocycles :

– des véhicules.

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

– des véhicules et équipements.

Dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité ; le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

– réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :

– entretien courant et périodique des véhicules ;

– diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;

– réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :

– le contrôle, réglage des moteurs thermiques ;

– les éléments de liaison au sol ;

– pose d'accessoires sur véhicules.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

– utilisation de la documentation technique ;

– agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

– établissement de tout document d'atelier utile ;

– conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. – Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

– maintenance et réparation d'organes, d'équipements.

Secteur motocycles :

– assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

– réparation des véhicules d'occasion, réalisation d'essais ;

– contrôle de la partie cycles ;

– soudage et assemblage d'éléments.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;
- réalisation d'essais ;
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI) ;
- cas du VUI :
 - pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) ;
 - réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - mention complémentaire :
 - réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
 - ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;
 - ou mise au point électricité et électronique automobile ;
 - bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VUI » ou « motocycles » (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
 - *titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;*
 - *titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile ;*
 - CQP Mécanicien spécialiste automobile ;
 - CQP Mécanicien spécialiste motocycles ;
 - CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien confirmé mécanique automobile, technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1) ;
- technicien électricien électronicien automobile, technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels, technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste service rapide.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.

L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules.

Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- pose d'accessoires sur véhicules ;
- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure, proposition de remise en état.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- accueil de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de devis, d'OR, factures ;
- proposition de forfaits ;
- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - le groupe motopropulseur et organes périphériques ;
 - les éléments de liaison au sol ;
 - les éléments de sécurité et de confort ;
- gestion de stocks ;
- réalisation d'interventions hors sites.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP Maintenance des véhicules, option « VP », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - mention complémentaire :
 - maintenance des moteurs diesels et de leurs équipements ;
 - ou mise au point électricité et électronique automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP », préparé sous statut scolaire ;
 - *titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile ;*
 - CQP Opérateur spécialiste service rapide.

Le titulaire du CQP Technicien service rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 3 et 4 de la présente fiche A.6.3 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien électricien électronicien automobile (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir panorama.

SPÉCIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Spécialiste garantie après-vente.

2. Objet de la qualification :

Le spécialiste garantie après-vente assure deux types d'activités qui se répartissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise :

3.1. L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies ;

3.2. Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :*

- contrôle des droits de garanties ;
- établissement de demandes d'accords préalables, contrôle des demandes d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur ;
- établissement des dossiers de garantie, contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés ;
- établissement des factures ;
- suivi du traitement des dossiers de garantie ;
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie ;
- suivi des remboursements ;
- suivi des états mensuels chiffrés ;
- contribution à la gestion des litiges.

B. – *Activités d'organisation :*

- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
- traitement des informations internes et externes ;
- traitement des pièces endommagées ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés ;
- formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
 - bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel Réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- bac professionnel Vente, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- bac professionnel Commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- *CQP Spécialiste garantie après-vente* ;
- soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d’équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

**RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE
CHEF D'ÉQUIPE ATELIER
CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES**

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

2. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.

Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3. Contenu de la qualification :

A.1. Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A.2. Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de service de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente.

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation, encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier.

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles.

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation, encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - BTS Après-vente automobile, option « VP », « VI », ou « motocycle » ;
 - *brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile* ;
 - CQP Chef d'équipe atelier ;
 - CQP Chef d'équipe motocycles ;
 - CQP Réceptionnaire après-vente ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir panorama.

AGENT DE MAÎTRISE ATELIER**1. Dénomination de la qualification :**

Agent de maîtrise atelier.

2. Objet de la qualification :

L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification « technicien expert après-vente automobile ». Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.

3. Contenu de la qualification :*A. – Activités techniques :*

- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - ensembles mécaniques ;
 - systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

*B. – Organisation et gestion de la maintenance :***B.1. Organisation de la maintenance :**

- en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception, transmission d'informations à caractère technique ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- établissement de devis, d'OR... ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3. Fonction formation technique :

- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.

B.4. Fonction encadrement d'équipe(s) :

En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option VI, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - *brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile* ;
 - CQP Technicien expert après-vente automobile ;
 - CQP Agent de maîtrise atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).

Transversale :

Voir panorama.

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

2. Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...) ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en œuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage : proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier, du respect de l'environnement.

B. – *Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :*

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
 - CQP Cadre technique d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche A.C.II.1) ;
- chef après-vente (fiche A.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Adjoint au chef après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.

Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.

Il assure le développement commercial de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente : participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C. – Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :
 - analyse de la concurrence ;
 - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
 - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
 - CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- chef après-vente (fiche AC.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Chef après-vente.

2. Objet de la qualification :

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).

Il assure également le développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives au management du secteur après-vente :*

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. – *Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente, participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C. – *Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :*

- développement de l'activité commerciale après-vente :
 - analyse de la concurrence ;
 - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
 - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
 - CQP chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

2. Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...) ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en œuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage : proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier, du respect de l'environnement.

B. – Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
 - CQP cadre technique d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche B.C.II.1) ;
- chef après-vente (fiche B.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE RESPONSABLE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Adjoint au chef après-vente.

Responsable d'atelier.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.

Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.

Il assure le développement commercial de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management du secteur après-vente :

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente : participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C. – Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :

- développement de l'activité commerciale après-vente :
 - analyse de la concurrence ;
 - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
 - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
 - CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- chef après-vente (fiche B.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Chef après-vente.

2. Objet de la qualification :

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).

Il assure également le développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives au management du secteur après-vente :*

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

B. – *Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente : participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

C. – *Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :*

- développement de l'activité commerciale après-vente :
 - analyse de la concurrence ;
 - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
 - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile ;
 - CQP Chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

CONSEILLER DES VENTES**1. Dénomination de la qualification :**

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

Il organise librement son emploi du temps.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités de commercialisation des produits et services :*

A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire, intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

A.2. Le conseiller des ventes « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. Le conseiller des ventes « marchands » réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation :*

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - BTS Négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS Management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l'ISCAM : *Manager* commercial de la distribution automobile ;
 - CQP Conseiller des ventes automobile ;
 - CQP Conseiller des ventes sociétés ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1) ;
- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

ADJOINT AU CHEF DES VENTES

1. Dénomination de la qualification :

Adjoint au chef des ventes.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef des ventes assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de l'activité vente des véhicules neufs ou occasions ainsi que l'animation de l'équipe commerciale.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives à la commercialisation des produits et des services :*

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions, produits périphériques à clientèle particulière ou professionnelle :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion et détermination de sa valeur ;
- négociation de la valeur de reprise du véhicule d'occasion ;
- gestion administrative et organisation des activités de commercialisation ;
- gestion et animation de point relais.

L'adjoint au chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B. – *Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :*

- appui aux conseillers commerciaux ou aux vendeurs dans leur activité vente ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- suivi de l'activité de conseillers commerciaux ;
- participation à la gestion du stock des véhicules neufs et occasions ;
- participation à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions commerciales ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - titre de l'ISCAM : *Manager* commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Adjoint au chef des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Attaché commercial ou Conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef des ventes (fiche C.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF DES VENTES (VP, VU, VI)**1. Dénomination de la qualification :**

Chef des ventes.

2. Objet de la qualification :

Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.

3. Contenu de la qualification :*A. – Activités relatives au management de l'équipe de vente :*

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :

- animation de l'équipe de collaborateurs ;
- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux ;
- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers ;
- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- gestion des stocks des véhicules neufs ou occasions ;
- définition du plan d'actions commerciales ;
- élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;
- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - master de l'ESSCA Spécialisation management des réseaux automobiles ;
 - titre de l'ISCAM : *Manager* commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- CQP Chef des ventes ;
- CQP Attaché commercial ou Conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, directeur commercial ou directeur des ventes).

Transversale :

Voir panorama.

CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique PRA.

2. Objet de la qualification :

Le cadre technique PRA assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur PRA.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dans lesquelles le secteur PRA est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles PRA (vente comptoir, vente téléphone, vente itinérante...) ;
- lorsque l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité PRA.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives à l'organisation et à la gestion PRA :*

- gestion des stocks :
 - contrôle des flux de produits ;
 - organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA :
 - établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
 - participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;
 - proposition de modalités de financement ;
 - contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- participation au déclenchement et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – *Activités relatives au management d'un ou plusieurs pôle(s) ou du secteur PRA :*

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité PRA ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;
- participation à la structuration du service ou de l'activité PRA.

Le cadre technique PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
 - licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l'ISCAM : *Manager* commercial de la distribution automobile ;
 - CQP Cadre technique PRA ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche D.C.II.1) ;
- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

**ADJOINT AU CHEF DES VENTES
PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
RESPONSABLE DE MAGASIN**

1. Dénomination de la qualification :

Adjoint au chef des ventes PRA.

Responsable de magasin.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef des ventes PRA intervient en appui du chef des ventes PRA.

Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.

Il assure le développement commercial de l'activité PRA.

Il peut avoir également la responsabilité du secteur PRA sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agent(s) de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

L'adjoint au chef des ventes PRA, le responsable PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA : détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- participation à l'élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :

- développement de l'activité commerciale :
 - analyse de la concurrence ;
 - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;

- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d’actions marketing ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d’activité de l’entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l’entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l’importance de la responsabilité, de l’autonomie, de l’expérience et de l’autorité qui sont reconnues au cadre dans l’exercice de sa qualification.

6. Modes d’accès à la qualification :

- soit par obtention d’une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
 - licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l’automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l’ISCAM : *Manager* commercial de la distribution automobile ;
 - CQP Adjoint au chef des ventes PRA ou responsable de magasin ;
- soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes PRA.

2. Objet de la qualification :

Le chef des ventes PRA assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.

Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des PRA, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles clientèle distincts (vente comptoir, vente itinérante, vente téléphone...).

Il assure également le développement commercial de l'activité PRA.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management du secteur vente des pièces de rechange, accessoires et produits :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA, appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef des ventes PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :

- développement de l'activité commerciale :
 - analyse de la concurrence ;
 - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
 - prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;

- déclenchement et organisation d’actions marketing ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d’activité de l’entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l’entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l’importance de la responsabilité, de l’autonomie, de l’expérience et de l’autorité qui sont reconnues au cadre dans l’exercice de sa qualification.

6. Modes d’accès à la qualification :

- soit par obtention d’une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
 - master de l’ESSCA Spécialisation management des réseaux automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - licence professionnelle maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l’automobile », complétée par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l’ISCAM : *Manager* commercial de la distribution automobile ;
 - CQP Chef des ventes PRA ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles ;
- soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d’emploi spécifique à l’entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).

Transversale :

Voir panorama.

DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE**1. Dénomination de la qualification :**

Directeur pédagogique.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

3. Contenu de la qualification :*A. – Activités pédagogiques :*

– encadrement des formations :

- appui pédagogique, coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants ;
- évaluation des formations dispensées, contrôle de conformité ;
- création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation ;
- animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- définition et suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- organisation et suivi de la formation des candidats au BEPECASER, aux mentions « deux roues » et « groupe lourd » ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique ;
- contribution à la définition, application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- animation de stages de capacité à la gestion d'école de conduite ;
- animation de stages de récupération de points.

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

– par obtention d'une des certifications suivantes :

- BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner, ou
- BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec mentions « deux roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- cadre niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

RESPONSABLE D'UNITÉ(S) D'ENSEIGNEMENT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET/OU DE LA CONDUITE

1. Dénomination de la qualification :

Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation d'une ou de plusieurs unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

Il contribue au développement commercial de l'unité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une unité d'enseignement :

- encadrement des collaborateurs (attribution de missions, participation au recrutement, à la définition des modalités de rémunération, au suivi du plan de formation des collaborateurs, au suivi des évolutions de compétence...);
- appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités ;
- détermination et suivi des objectifs.

Le responsable d'unité(s) d'enseignement s'assure de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. – Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'une unité d'enseignement :

- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord, détermination d'actions correctives ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité ;
- contrôle de conformité des formations ;
- contribution à la définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.

C. – Activités commerciales :

- définition des modalités de développement commercial de l'unité ;
- adaptation de l'offre de formation à la demande ;
- élaboration et mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- établissement des relations avec la clientèle ;
- mise en œuvre des contrats : il élabore, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur ;
- règlement de litiges éventuels.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- par obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite (à créer) ;
- par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale :

Voir panorama.

EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(VE)**1. Dénomination de la qualification :**

Employé(e) administratif(ve).

2. Objet de la qualification :

L'employé(e) administratif(ve) réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

3. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
 - tenue de planning, prise de rendez-vous ;
 - frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
 - classement et archivage ;
- facturation, encaissement ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- vente de prestations, produits et accessoires ;
- réalisation d'opérations comptables courantes.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
 - *BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers* ;
 - *BEP métiers des services administratifs* ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- secrétaire (fiche M.6.1) ;
- secrétaire confirmé(e) (fiche M.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

SECRÉTAIRE**1. Dénomination de la qualification :**

Secrétaire.

2. Objet de la qualification :

Le (la) secrétaire réalise les opérations administratives et/ou spécifiques à l'un des secteurs d'activité de l'entreprise.

3. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
 - tenue de planning, prise de rendez-vous ;
 - frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
 - classement, archivage ;
- facturation, encaissement ;
- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules, après-vente, marketing... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- enregistrement et traitement d'opérations comptables ;
- vente de prestations, produits et accessoires ;
- gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
 - BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers ou BEP Métiers des services administratifs complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - *bac professionnel Gestion-administration, préparé sous statut scolaire* ;
 - *bac professionnel Accueil-relations clients et usagers, préparé sous statut scolaire* ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- secrétaire confirmée (fiche M.9.1) ;
- assistant(e) de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

SECRÉTAIRE CONFIRMÉ(E)**1. Dénomination de la qualification :**

Secrétaire confirmé(e).

2. Objet de la qualification :

La secrétaire confirmée réalise les opérations administratives et/ou commerciales spécifiques à une partie ou à l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise.

3. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
 - tenue de planning, prise de rendez-vous ;
 - frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
 - classement, archivage ;
- vente de prestations, de produits et accessoires ;
- facturation, encaissement ;
- gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente, vente, marketing... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- enregistrement et traitement d'opérations comptables.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
 - *bac professionnel Gestion-administration*, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
 - *bac professionnel Accueil-relations clients et usagers*, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- assistant(e) de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

ASSISTANT(E) DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant(e) de direction.

Chef de groupe administratif.

2. Objet de la qualification :

L'assistant(e) de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il (elle) assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le (la) chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

3. Contenu de la qualification :

A. – Particularités : assistant(e) de direction :

- tenue d'un secrétariat de direction ;
- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;
- tenue de planning, prise de rendez-vous, organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
- rédaction et frappe de documents, de courriers, de notes à caractère éventuellement confidentiel ;
- réception, exploitation, transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs services, de collaborateur(s)... ;
- classement, archivage de documents ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – Particularités : chef de groupe :

En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la gestion du personnel (congrés, absences...).

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
 - BTS Assistant de manager ;
 - BTS Assistant gestion de PME/PMI ;
 - DUT Gestion des entreprises et des administrations ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

– gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

EMPLOYÉ(E) DE COMPTABILITÉ**1. Dénomination de la qualification :**

Employé(e) de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

L'employé(e) de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

3. Contenu de la qualification :

- tenue de comptes clients, fournisseurs ;
- rapprochements bancaires et comptables, remises en banque ;
- facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies ;
- passation d'écritures élaborées par les comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courrier...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
 - *BEP Métiers des services administratifs* ;
 - *BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers* ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- comptable (fiche N.6.1) ;
- comptable confirmé(e) (fiche N.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

COMPTABLE**1. Dénomination de la qualification :**

Comptable.

2. Objet de la qualification :

Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques...).

3. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs : suivi des comptes fournisseurs ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients : relances clients ;
- facturation, encaissement ;
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de documents et courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques, etc.).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
 - BEP Métiers des services administratifs ou BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - *bac professionnel Gestion-administration*, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- comptable confirmé (fiche N.9.1) ;
- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

COMPTABLE CONFIRMÉ(E)**1. Dénomination de la qualification :**

Comptable confirmé(e).

2. Objet de la qualification :

Le (la) comptable confirmé(e) enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

3. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs : suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients : relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- établissement de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- préparation du bilan, préparation et suivi du budget ;
- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la comptabilité :
 - *bac professionnel Gestion-administration*, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications ou fonction de :

- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1) ;
- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs : suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients : relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution à la préparation du budget prévisionnel ;
- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
 - BTS Comptabilité et gestion des organisations ;
 - BTS Assistant gestion de PME/PMI ;
 - DUT Gestion des entreprises et des administrations ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1).

Transversale :

Voir panorama.

GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye, fournisseurs, clients, facturation...).

3.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Gestion et organisation des activités de comptabilité :*

Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paie, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats, annexes ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. – *Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :*

- animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :
 - répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
 - participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, tutorat de jeunes en formation alternée.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts, placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24 et 25 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
 - BTS Comptabilité et gestion des organisations, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS Assistant gestion de PME/PMI, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - DUT Gestion des entreprises et des administrations, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1) ;
- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1).

Transversale :

Voir panorama.

CADRE DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qualification :

Cadre de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

Le cadre de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

3.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est structurée en plusieurs pôles (paye, fournisseurs, clients, facturation...) : il assure la responsabilité d'un ou plusieurs pôles.

3.2. Lorsque l'activité du secteur comptabilité ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise ou salariés.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Gestion et organisation d'activités de comptabilité :*

Le cadre de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :

- organisation de l'activité du secteur ou de pôles comptables : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- participation à la préparation et au suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- participation à l'établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. – *Activités relatives au management du secteur comptabilité ou d'un ou plusieurs pôle(s) de la comptabilité :*

- encadrement des collaborateurs :
 - appui, suivi et contrôle des résultats ;
 - attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1) ;
- chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

ADJOINT AU CHEF DE COMPTABILITÉ RESPONSABLE DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Adjoint au chef de comptabilité.

Responsable de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de comptabilité intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef de comptabilité.

Le responsable de comptabilité effectue, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, le contrôle et le suivi de l'ensemble des activités comptables : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

Il peut exercer ses activités dans les entreprises dans lesquelles le secteur comptabilité est organisé en pôles différenciés (paye, fournisseurs, clients, facturation...). Il peut également avoir la responsabilité du secteur comptabilité sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives au management du secteur comptabilité :*

- appui aux collaborateurs ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

B. – *Gestion et organisation des activités de comptabilité :*

L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité réalise ou assure le contrôle et le suivi des activités suivantes :

- organisation de l'activité du secteur comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

L'adjoint au chef de comptabilité, le responsable de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef de comptabilité (fiche N.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qualification :

Chef de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

Le chef de comptabilité assure la responsabilité de la réalisation de l'ensemble des activités de comptabilité : de l'élaboration et du suivi du budget à l'établissement des documents comptables.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans laquelle l'activité de comptabilité, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (paye, fournisseurs, clients, facturation...).

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives au management du secteur comptabilité :*

- appui à l'encadrement du secteur comptabilité ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

B. – *Gestion et organisation des activités comptables :*

Le chef comptable réalise ou assure la responsabilité des activités suivantes :

- organisation de l'activité du secteur comptabilité : répartition des activités, suivi et contrôle des résultats... ;
- encadrement de l'ensemble des activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : payes, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables, production de rapports d'activité... ;
- préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- établissement du bilan, du compte de résultat, de l'annexe ;
- gestion de la trésorerie ;
- négociation des conditions bancaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le chef de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - DCG (diplôme de comptabilité et de gestion), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, responsable administratif et financier).

Transversale :

Voir panorama.

CADRE TECHNIQUE**1. Dénomination de la qualification :**

Cadre technique.

2. Objet de la qualification :

Le cadre technique exerce dans les domaines relevant de sa spécialité des responsabilités limitées, précisées par son responsable hiérarchique.

Il peut assister ce responsable dans ses fonctions de commandement.

3. Contenu de la qualification :

Les activités sont celles attribuées au cadre expert (voir fiche Z.9 « Assistant de chef de service », cadre expert) mais pour seulement certaines d'entre elles, et dans une moindre responsabilité, dans le cadre d'une définition de fonction contractuelle.

Cette qualification s'adresse généralement à de jeunes diplômés pendant 18 mois après un diplôme ouvrant droit à ce classement, ou à des salariés promus en position cadre.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
 - licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

- cadre expert, adjoint au chef de service (fiche Z.C.II.1).

Transversale :

Voir panorama.

**CADRE EXPERT
ADJOINT AU CHEF DE SERVICE**

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Cadre expert.

Adjoint au chef de service.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef de service assure deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise, ce qui déterminera le choix de la dénomination :

- l'ensemble des activités concourant à la réalisation des objectifs du service, éventuellement sous l'autorité du chef d'entreprise lui-même ;
- en appui d'un responsable hiérarchique, la gestion et le suivi de la totalité ou d'une partie de l'activité du service, ainsi que l'animation de l'équipe qui y est affectée.

Le cadre expert exerce dans les domaines techniques, administratifs, commerciaux ou humains des responsabilités dans le cadre de missions permanentes ou limitées, impliquant de fortes connaissances fondamentales, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante. Il peut être appelé à participer au comité de direction.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives à l'objet même du service :*

- toutes activités visant la réalisation des actes commerciaux et/ou administratifs qui contribuent à la performance du service et à la qualité des prestations.

B. – *Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :*

- appui aux membres du service dans leur activité ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à la gestion des stocks ;
- participation à la mise en œuvre et au suivi de plan d'actions ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- gestion des informations clients reçues sur internet ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
 - licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

– chef de service (fiche Z.C.III.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF DE SERVICE**1. Dénomination de la qualification :**

Chef de service.

2. Objet de la qualification :

Le chef de service assure, avec l'aide de collaborateurs, la responsabilité d'une activité spécifique de l'entreprise, ainsi que l'encadrement de(s) équipe(s) chargée(s) de la réalisation de cette activité.

3. Contenu de la qualification :

Ses activités sont définies par un cadre de niveau IV ou par le chef d'entreprise lui-même.

A. – Activités relatives au développement :

- développement de l'activité et de la productivité du service : élaboration et mise en œuvre d'actions sur ces objectifs ;
- collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

B. – Activités relatives au management :

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de(s) équipe(s) :

- définition et suivi des objectifs des collaborateurs ;
- organisation fonctionnelle du service ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef de service s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de qualité, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

C. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion :

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bords d'activité ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au service ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients : négociation des conditions d'achat et de vente ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau III, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
 - licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la fonction de :

– cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

CADRE DIRIGEANT**1. Dénomination de la qualification :**

Cadre dirigeant.

Cette dénomination est obligatoirement accompagnée d'un intitulé d'emploi choisi par l'entreprise (ex. : directeur commercial, directeur financier...).

2. Objet de la qualification :

Le cadre dirigeant encadre un ensemble d'activités diversifiées. Il assure le management d'un ou plusieurs services importants, dans le cadre de l'entreprise elle-même, ou de plusieurs sites ou établissements.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs cadres dont il contrôle et oriente les activités.

3. Contenu de la qualification :

Activités relatives au management de l'entreprise :

- définition avec les dirigeants de l'entreprise, des objectifs généraux dans les domaines qui lui sont confiés par sa définition de fonction contractuelle ;
- définition des stratégies devant conduire à la réussite de ces objectifs ;
- attribution à chaque service ou site sous sa responsabilité, d'objectifs personnalisés et de plans d'actions ;
- animation et management de l'encadrement dans la réalisation et le suivi de leurs activités ;
- négociation avec les partenaires importants de l'entreprise ;
- représentation éventuelle de l'entreprise sur mandat précis, au sein des instances représentatives du personnel, comme dans les instances judiciaires, professionnelles ou locales.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau IV, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant au domaine d'activité :
 - licence ou titre ou diplôme de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
Tome I : Accords nationaux

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 27 JUIN 2012
RELATIF À LA COUVERTURE SOCIALE DES SALARIÉS DU BTP BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION
DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ PRÉVUE À L'ARTICLE 41 DE LA LOI DE FINANCEMENT
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 1999

NOR : ASET1251193M

PRÉAMBULE

L'article 41 de la loi n° 98-1194 de financement de la sécurité sociale pour 1999, complété notamment par le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 et deux arrêtés du même jour, ainsi que par l'article 36 de la loi n° 99-1140 de financement de la sécurité sociale pour 2000, a institué un dispositif de préretraite pour les salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant eu une activité les mettant en contact avec elle.

Afin d'améliorer les conditions de départ des salariés cessant leur activité dans le cadre de ce dispositif, les parties signataires décident les dispositions suivantes qui font suite aux accords du 4 juillet 2000, du 20 juin 2002, du 30 juin 2004, du 29 juin 2006, du 25 juin 2008 et du 29 juin 2010.

Article 1^{er}

Versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière des ouvriers

L'ouvrier qui donne sa démission après avoir obtenu de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante peut bénéficier au moment de sa cessation d'activité, par dérogation aux dispositions de l'article 23.1 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 31 juillet 1968), du versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Le montant de cette indemnité est celui qui résulte des dispositions des articles 23.2 à 23.3 du règlement susvisé. L'indemnité versée est imputée sur le fonds des indemnités de fin de carrière tel que prévu à l'article 27 du même règlement.

Article 2

Frais médicaux

Les salariés bénéficiaires du dispositif mentionné dans le préambule peuvent adhérer, à titre dérogatoire, aux régimes individuels de frais médicaux proposés aux retraités par BTP-Prévoyance. Ils bénéficient à ce titre de l'ensemble des réductions tarifaires sociales applicables à ces régimes.

Article 3

Garantie en cas de décès

En cas de décès de l'ancien salarié pendant la période de cessation d'activité, il est assuré à son conjoint et à ses enfants :

- pour les ouvriers : un capital-décès, une rente au conjoint survivant et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 17, 18 et 19 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP ;
- pour les ETAM : un capital-décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 13 décembre 1990) ;
- pour les cadres : un capital-décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 14 et 16 du règlement du régime de prévoyance de base des cadres du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 1^{er} octobre 2001).

A titre dérogatoire, les garanties décès prévues aux présents articles sont accordées aux intéressés sans contrepartie de cotisations. Le conseil d'administration de BTP-Prévoyance décide des modalités de compensation des cotisations correspondantes.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord est applicable aux salariés bénéficiaires des dispositions légales mentionnées au préambule, affiliés, lors de leur cessation d'activité, à BTP-Prévoyance, et dont cette cessation d'activité intervient entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2014.

Les parties signataires conviennent d'examiner, avant cette dernière date, l'opportunité de reconduire, à l'identique ou avec des modifications, le présent accord qui, à défaut d'être reconduit, cessera de plein droit de produire ses effets à compter du 1^{er} juillet 2014.

Le texte du présent accord sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
FNSCOP ;
FNTF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC BTP ;
FNCB CFDT ;
FNSCBA CGT ;
CGT-FO BTP ;
BATIMAT-TP CFTC.

Accord professionnel
INDUSTRIES DU BOIS

ACCORD DU 20 MARS 2012
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
NOR : ASET1251194M

PRÉAMBULE

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	RÉFÉRENCE	
	NAPE	NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907	51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801	20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803	20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803	20.3Z
Moulures, baguettes	4803	20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804	20.2Z
Production de charbon de bois		24.1G
Panneaux de fibragglos	4804	26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804	20.1A
Application de traitement des bois	4804	20.1B
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805	20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805	20.4Z
Palettes	4805	20.4Z
Tourets	4805	20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807	20.5A
Fibres de bois	4807	20.1A

	RÉFÉRENCE	
	NAPE	NAF
Farine de bois	4807	20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402	36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402	36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408	20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907	51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422	51.4S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent de définir le rôle et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessus.

CHAPITRE I^{ER}

RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

Article 2

La CPNE est compétente pour délibérer de toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant du secteur des industries du bois et de l'importation des bois.

En cas d'effet sur les dispositions conventionnelles ou contractuelles, les conclusions des travaux de la CPNE sont transmises aux partenaires sociaux pour évaluer les suites à donner en commission paritaire.

Article 3

La CPNE aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation, les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de promouvoir une politique concertée en matière d'emploi et de formation professionnelle en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de formation concernés ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

- de se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par l'accord national du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois ;
- de concourir, le cas échéant avec l'aide des pouvoirs publics et organismes concernés, à la mise en place et au fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein des secteurs d'activité, visés dans le champ d'application, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'examiner les moyens mis en œuvre pour favoriser l'embauche des titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- de définir, concernant la période de professionnalisation, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises ;
- d'examiner, concernant les modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME.

Article 4

La CPNE sera consultée également :

- préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des industries du bois et de l'importation des bois, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;
- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'Etat et les professions des industries du bois et de l'importation des bois. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements ;
- préalablement à la création et à la mise œuvre d'un certificat de qualification professionnelle dans un des secteurs d'activité concernés par le présent accord.

Article 5

La CPNE devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

CHAPITRE II

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET L'IMPORTATION DES BOIS

Article 6

La CPNE est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Article 7

La CPNE se réunit au moins 3 fois par an. La convocation doit parvenir aux membres de la CPNE au moins 15 jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPNE par le secrétariat de celle-ci.

Article 8

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat de la CPNE et adressés aux membres de celle-ci dans les 2 mois qui suivent la date de la réunion.

Article 9

Le secrétariat de la CPNE est assuré par la délégation patronale.

Article 10

La CPNE élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions de la CPNE en cas d'empêchement du président.

Conjointement avec le vice-président, le président arrête l'ordre du jour de la réunion.

Article 11

La rémunération des représentants salariés à la CPNE est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés, dans les meilleurs délais, selon les modalités applicables dans le cadre de la convention collective du travail mécanique du bois. Il est fait dans ce cadre application de l'accord du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois et de ses modalités d'application.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions qui auraient pu être conclues antérieurement, relatives au même objet et qui auraient liées l'une quelconque des organisations patronales et syndicales visées dans le champ d'application du présent accord.

Article 13

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 14

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 15

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
SISP ;
FBT.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FBBPCC CGT-FO.

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 14 JUIN 2012

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

NOR : ASET1251203M

IDCC : 363, 832, 833

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires manifestent leur volonté commune de favoriser l'apprentissage au sein de l'industrie cimentière.

A ce titre, elles tiennent d'ailleurs à rappeler qu'aucun apprenti ne devra remplacer un titulaire sur un poste laissé vacant à l'occasion d'un départ définitif ou à l'occasion d'une absence ponctuelle.

A cet égard, les bulletins de salaire desdits apprentis devront comporter la mention « Apprenti ».

Cela étant précisé, les parties signataires décident de ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui des conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication de ciments.

Article 2

Rémunération minimale

La rémunération minimale des apprentis est fixée aux taux figurant dans le tableau-ci-dessous :

(En pourcentage du Smic.)

ANNÉE d'apprentissage	MOINS DE 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	33	43	54
2 ^e année	43	52	62
3 ^e année	54	66	79

En cas de contrats successifs avec le même employeur ou un nouvel employeur relevant de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent.

Article 3

Majoration pour diplômes acquis

Les parties signataires souhaitent prendre en considération certains diplômes qui auraient été acquis par des apprentis, lors de leur entrée en apprentissage, en leur accordant une majoration.

Cette majoration s'appliquera à la rémunération minimale à laquelle ils peuvent prétendre au titre de l'article 2 du présent accord.

Elle sera de 5 % pour les apprentis détenant le diplôme du baccalauréat, quelle que soit la filière choisie (général, technologique ou professionnel).

Elle sera de 10 % pour les apprentis détenant un diplôme de niveau III, c'est-à-dire bac + 2, reconnu et certifié par l'Etat.

Article 4

Accords d'intéressement et de participation

Les apprentis bénéficieront, selon les modalités arrêtées en entreprise, des accords d'intéressement et/ou de participation qui existent ou qui seront mis en place au sein des entreprises relevant de l'industrie de la fabrication des ciments.

Article 5

Maître d'apprentissage

Tout salarié occupant une fonction de maître d'apprentissage auprès d'un ou plusieurs apprentis bénéficiera d'une prime mensuelle équivalente à la valeur de 4,5 points (valeur CCN) pendant la période au cours de laquelle il accomplira sa mission de maître d'apprentissage.

Article 6

Suivi de la situation des apprentis

Les parties signataires ont convenu qu'un certain nombre d'indicateurs concernant les apprentis figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CNPE.

Parmi les indicateurs, figureront :

- le nombre d'apprentis (par sexe) ;
- les diplômes acquis par les apprentis ;
- les diplômes préparés ;
- l'âge d'entrée des apprentis.

Article 7

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2012 et s'appliquent aux contrats d'apprentissage en cours sans remettre en cause les avantages individuels acquis.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10

Caractère impératif de l'accord

Le présent accord a un caractère impératif.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 11

Notification

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension.

Cet accord est à durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2012.

Fait à Paris-La Défense, le 14 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SFIC.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO.

Brochure n° 3280

Conventions collectives nationales
et accords nationaux

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 SEPTEMBRE 2012
DE LA CFDT À L'ACCORD DU 14 JUIN 2012

NOR : ASET1251206M

IDCC : 363, 832, 833

CFDT construction et bois
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Paris, le 11 septembre 2012.

Monsieur,

La fédération nationale de la construction et bois CFDT vous informe de la décision d'adhérer à l'accord national professionnel relatif à la rémunération des apprentis du 14 juin 2012 au sein de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments.

Cette adhésion est faite conformément à l'article 9 dudit accord et à l'article L. 2261-3 du code du travail dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, recevez, Monsieur, nos cordiales salutations.

Le secrétaire.

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 43 DU 25 JANVIER 2012
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1251184M
IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté d'œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu essentiel.

En effet, avec une proportion d'employés et d'ouvriers s'élevant à 85 % des ses effectifs, la branche du commerce de détail et gros à prédominance alimentaire appartient aux secteurs dits de main-d'œuvre, c'est-à-dire exigeant l'intervention d'un nombre important de salariés à chaque étape du processus économique, avec une faible automatisation des tâches. Si les postes de travail ne comportent qu'exceptionnellement des risques marqués d'accidents du travail graves, les données statistiques indiquent par contre une relative fréquence des accidents du travail liés à des chutes de plain-pied ou à des efforts physiques, et une augmentation au fil des années des troubles musculo-squelettiques (TMS), devenus pour l'ensemble des secteurs professionnels la première cause de maladies professionnelles. Or le rôle essentiel que tient la branche du commerce alimentaire en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, lui impose également une responsabilité particulière, à la mesure de cet enjeu, en matière de conditions de travail et une réelle vigilance à l'égard de celles-ci. Une telle démarche doit être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, notamment par une meilleure adaptation du travail à l'homme, constituant également un facteur important de compétitivité de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des orientations retenues de longue date par les partenaires sociaux de la branche, d'intégrer dans leurs décisions l'exigence de prévention des risques professionnels. Ainsi, par exemple, de l'instauration d'un temps de pause obligatoire, sans condition de durée minimale de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même encore l'obligation d'une pause au-delà de 6 heures de travail ; ou, plus récemment, dans le cadre des actions et des travaux menés depuis l'enquête Ergodistrib, qui ont notamment conduit la branche à se doter d'un outil de mesure des risques professionnels à travers l'élaboration d'un logiciel spécifique, destiné aux déclarations des accidents du travail et des maladies professionnelles et permettant le recensement de leurs causes et de leurs conditions de survenance, avec pour objectif de permettre l'élaboration des mesures de prévention les plus appropriées.

La branche a également pris l'initiative de travaux concrets en matière de prévention (élaboration, par la commission santé au travail, d'un cahier des charges pour la conception de vitrines froides, mis à dispositions des enseignes et des fabricants de mobilier), et a participé, au travers du CTN D

au sein de la CNAMTS, à l'élaboration des recommandations applicables aux tâches effectuées par les salariés (mise à disposition de transpalettes électriques haute levée notamment au rayon liquides, fixation d'une limite de poids soulevé par les hôtes et hôtesse de caisse, détermination de règles applicables à la manutention manuelle de charges lors des opérations de dépalettisation).

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent contribuer à la réduction de la pénibilité au travail, d'une part à travers la fixation de seuils au-delà desquels une situation de travail doit être considérée comme présentant un risque de lésions durables et définitives sur l'organisme des salariés et, d'autre part, en plaçant la prévention au cœur de leur action. Tant par la conclusion du présent accord que par le rôle que ses signataires entendent confier à la commission santé au travail, ils tiennent également à affirmer le rôle essentiel en la matière d'un travail paritaire mené dans le cadre de la branche, et à souligner la nécessité d'une mesure précise de la pénibilité, seule de nature à orienter les mesures de prévention dans le sens d'une véritable préservation de la santé au travail.

Ils conviennent également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux questions de pénibilité, et réaffirment leur volonté de poursuivre et d'intensifier leurs travaux afin de contribuer significativement à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

TITRE I^{ER}

OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites instaure des mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au sein des parcours professionnels.

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition, dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Dans cette optique, les entreprises sont tenues, en application de la loi :

- d'élaborer pour chaque salarié exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, une fiche individuelle, dénommée « Fiche de prévention des expositions », recensant les conditions et périodes d'exposition ainsi que les mesures prises pour en réduire les conséquences ;
- lorsqu'elles comptent plus de 50 salariés et que plus de 50 % des salariés est exposé aux situations de pénibilité, de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Les dispositions en matière de pénibilité ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels, au sein desquels elles s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les situations de risques professionnels sont plus larges, englobant des risques non associés à la notion de pénibilité (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...), sans qu'une hiérarchie ne puisse nécessairement être établie entre eux : le fait qu'un risque professionnel ne relève pas de la notion de pénibilité ne saurait en aucune manière conduire à le considérer comme négligeable. Mais en revanche, à l'égard de chaque risque identifié comme facteurs de pénibilité, les entreprises devront porter une attention particulière à la prévention soit dans le cadre de mesures qui leurs seront propres, soit dans la mise en œuvre de mesures prévues par le présent accord, après un examen des situations de travail à l'égard de chacun d'entre eux.

Les entreprises doivent en tout état de cause veiller à la plus grande cohérence entre l'évaluation des risques professionnels et l'identification des situations de pénibilité auxquels leurs salariés peuvent se trouver confrontés.

Les parties signataires rappellent par ailleurs le rôle essentiel du CHSCT, lorsque l'entreprise en est dotée ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, dans la concertation préalable à la prise de décisions en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite.

Le rôle du management est également incontournable, tant dans l'attention qu'il doit lui-même porter aux problématiques de pénibilité, que dans son rôle dans la sensibilisation des équipes. L'employeur doit donc veiller à une cohérence des actions à tous les niveaux de responsabilité.

Enfin, chaque salarié est également acteur de la prévention, et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention, tant collectifs qu'individuels, mis à sa disposition, et à respecter les consignes de travail correspondantes.

TITRE II

DÉFINITION DES SEUILS DE PÉNIBILITÉ AU REGARD DES FACTEURS DE RISQUE RETENUS PAR LA LOI

La loi du 9 novembre 2010 et ses textes d'application imposent, pour tout salarié exposé à des facteurs de pénibilité, la rédaction et la tenue d'une fiche individuelle de prévention des expositions. Il convient donc, dans le cadre d'une politique de prévention partagée à l'échelon de la branche, de déterminer les seuils au-delà desquels chaque employeur est tenu d'établir cette fiche. En outre, selon l'effectif de l'entreprise et la proportion de salariés exposés, la loi impose de négocier un accord ou d'élaborer un plan de prévention spécifique à la pénibilité.

Les seuils retenus par le présent accord pour chacun des facteurs fixé par la législation et pouvant correspondre aux activités exercées au sein des entreprises de branche, résultent de l'état des connaissances scientifiques et médicales au moment de son élaboration ; ils ne présentent donc pas nécessairement un caractère figé : l'évolution de ces connaissances et de la compréhension des causes, notamment multifactorielles, de la pénibilité, sera prise en compte lors des évolutions ultérieures des dispositions conventionnelles, en particulier dans le cadre de la négociation triennale relative à la pénibilité prévue par l'article L. 2241-4 du code du travail.

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par le présent accord, chaque entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils ci-après définis, afin de déterminer pour chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et des conditions de travail qui sont les siennes, et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le « Document unique d'évaluation des risques » (DUR) prévu par le code du travail. Elle doit également, sur sa demande, être transmise au médecin du travail compétent et donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, s'il en existe).

Les parties signataires conviennent que les seuils ci-après sont applicables à l'ensemble de la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, en conséquence y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés dans le cadre de l'élaboration et de la tenue des fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité.

A. – Seuil de pénibilité en matière de manutentions manuelles de charges

Le code du travail définit par « manutention manuelle », « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont ⁽¹⁾ le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs » (art. R. 4541-2).

Il est rappelé que la législation n'autorise pas sans autorisation médicale préalable le port de charges supérieur à 55 kg pour les hommes, et à 25 kg pour les femmes.

Il est également rappelé que la norme AFNOR NFX 35-109 est plus restrictive que la réglementation : jusqu'à sa révision intervenue en décembre 2009, elle invitait à limiter le port de charges à 30 kg pour les hommes, et à 15 kg pour les femmes ; depuis cette révision, elle indique qu'en deçà de 15 kg, le risque est réduit pour le plus grand nombre de collaborateurs, et qu'entre 15 kg et 25 kg, une analyse de l'activité doit être menée afin de mettre en œuvre des moyens particuliers de prévention.

L'Union européenne recommande pour sa part une limitation à 25 kg pour l'ensemble des travailleurs.

Enfin, le tableau n° 98 des maladies professionnelles, relatif aux conséquences des manutentions manuelles de charges lourdes, indique un lien de causalité entre la manutention et la pathologie au-delà d'une exposition de 5 ans.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité la manutention de manière habituelle, seul et sans assistance mécanique, de charges d'un poids unitaire supérieur à 15 kg pendant au moins 15 heures par semaine.

B. – Seuil de pénibilité en matière de postures pénibles

Les postures pénibles sont définies comme les postures caractérisées par des positions forcées des articulations, susceptibles d'entraîner l'apparition de troubles musculo-squelettiques répertoriés au tableau 57 des maladies professionnelles (comportant la liste des travaux susceptibles de provoquer ces maladies, touchant épaule, coude et poignet en particulier).

Ces troubles peuvent notamment consister en une rupture partielle de la coiffe des rotateurs, pathologie de l'épaule pour laquelle le tableau 57 A reconnaît un lien entre l'activité et la pathologie à compter d'une durée d'exposition de 1 an.

Sont considérées comme pénibles, lorsqu'elles sont tenues de manière habituelle, et pendant le nombre d'heures de travail par semaine fixé ci-après, les postures suivantes :

- position à genoux avec appui prolongé et/ou accroupie, ou en torsion latérale du tronc (au-delà de 90°) : pendant plus de 2 heures par semaine ;
- bras en l'air : pendant plus de 10 heures par semaine ;
- penché en avant (au-delà de 45°) : pendant plus de 20 heures par semaine ;
- position de station debout statique, sans déplacement : pendant plus de 20 heures par semaine.

C. – Seuil de pénibilité en matière de vibrations mécaniques

Les vibrations mécaniques sont définies par l'article R. 4441-1 du code du travail qui distingue les vibrations transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps :

« Au sens du présent titre, on entend par :

1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des

(1) « Dont » : entendu comme « y compris ».

travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;

2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale. »

Les vibrations mécaniques sont considérées comme pénibles quand elles dépassent de manière habituelle les valeurs seuils données par le décret 2002/44/CE du 25 juin 2002, de 1,15 m/s² sur 8 heures par jour.

CHAPITRE II

PÉNIBILITÉ LIÉE À UN ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

A. – Seuil de pénibilité en matière d'agents chimiques dangereux (ACD), y compris vapeurs, poussières (dont la farine) et fumées

Deux types d'agents chimiques dangereux sont distingués :

- d'une part, ceux qui sont énumérés par l'article R. 4411-6 du code du travail, ainsi que tout produit qui, n'y figurant pas, pourrait néanmoins présenter un risque pour la santé des salariés « en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques, et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle » (art. R. 4412-3) ;
- d'autre part, ceux, encore plus dangereux, qui contiennent des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR, art. R. 4412-60).

Le risque chimique sera considéré comme pénible en fonction :

- de la dangerosité du produit (pour laquelle il convient de se reporter à la fiche de données de sécurité, rubrique 2) ;
- des mesures de la VLE (valeur limite d'exposition) – Valeur à ne pas dépasser (rubrique 8 de la fiche de données de sécurité).

B. – Seuil de pénibilité en matière de températures extrêmes

Le travail en températures extrêmes concerne tant le travail au froid (positif ou négatif) que l'exposition à une forte chaleur.

En l'absence de texte ou de norme permettant d'apprécier objectivement le risque de traces durables, identifiables ou irréversibles sur la santé, il est convenu de définir comme seuil de situation de pénibilité le travail habituel à une température inférieure à 5° C ou à une température supérieure à 30° C, pendant au moins 20 heures par semaine.

C. – Seuil de pénibilité en matière d'exposition au bruit

Le bruit est un phénomène acoustique produisant une sensation auditive considérée comme désagréable ou gênante. Les risques pour la santé augmentent avec l'intensité et la durée d'exposition. Il existe une réglementation sur le bruit avec des niveaux d'exposition quotidienne à ne pas dépasser afin de ne pas entraîner de lésion irréversible sur la santé. Les valeurs limites d'exposition sont de 87 dB (A) et de 140 dB (C).

Qualifier le bruit de situation pénible susceptible d'entraîner des conséquences durables, identifiables ou irréversibles sur la santé conduit à se référer aux normes en vigueur relatives au niveau d'exposition, et à leur respect.

Au sens du présent accord, est considérée comme seuil de pénibilité une exposition sonore quotidienne supérieure ou égale à 85 dB (A) ou à 137 dB (C), niveaux à compter desquels les dispositifs de protection revêtent un caractère obligatoire compte tenu d'un risque lésionnel.

CHAPITRE III

PÉNIBILITÉ LIÉE AUX RYTHMES DE TRAVAIL

A. – Seuil de pénibilité en matière de travail de nuit

La loi définit le travail de nuit comme étant celui accompli entre 21 heures et 6 heures (sauf accord collectif adaptant ce créneau), et limite sa mise en place ou son extension à de nouvelles catégories de salariés ; elle impose également un certain nombre de mesures (surveillance médicale renforcée, repos compensateur...) lorsque le salarié est qualifié de « travailleurs de nuit », en raison soit du volume d'heures de nuit qu'il accomplit au cours de l'année, soit en raison de la régularité de son travail de nuit.

Conformément à ces dispositions, il est convenu de retenir comme seuil de pénibilité l'accomplissement de plus de 270 heures de travail de nuit sur une même année, ainsi que l'accomplissement par le salarié, dans son horaire régulier, d'au moins 3 heures de nuit au moins deux fois par semaine, pendant au moins 12 semaines sur toute période de 15 semaines consécutives.

B. – Seuil de pénibilité en matière de travail en équipes successives alternantes

Ce facteur de pénibilité correspond à l'absence, pour un même salarié, d'un rythme de travail identique, compte tenu dans ce cas de la modification permanente qui en résulte de ses périodes de travail et de repos au cours de la journée ou au cours de la nuit.

Le travail en équipes successives sans alternance, dans lequel les salariés sont toujours, par exemple, de l'équipe du matin ou de l'équipe du soir, n'est pas visé.

Sont considérés comme pénibles les horaires dits de « 2 x 8 » et de « 3 x 8 », lorsqu'ils sont exercés de manière habituelle.

C. – Seuil de pénibilité en matière de travail répétitif

Le travail répétitif est constitué par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Est considéré comme seuil de pénibilité l'accomplissement habituel d'au moins 20 cycles/minute pendant au moins 4 heures par jour.

TITRE III

MESURES DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ PROPOSÉES AUX ENTREPRISES DE 50 À 300 SALARIÉS

Selon le résultat du diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise compte tenu des seuils définis au titre II du présent accord, toute entreprise de plus de 50 salariés (le décompte étant effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives au décompte de l'effectif) dont plus de 50 % de l'effectif est exposé à la pénibilité doit négocier un accord ou élaborer un plan de prévention de la pénibilité ; selon leur situation et les tâches qui y sont accomplies, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent, après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, choisir d'appliquer le dispositif de branche prévu par le présent accord, en retenant alors des mesures parmi celles proposées ci-après.

Ces entreprises sont tenues de retenir une mesure au moins relevant du chapitre I^{er}, au titre soit de l'adaptation ou de l'aménagement des postes de travail, soit de la réduction des polyexpositions, et deux mesures au moins au sein du chapitre II, relevant de deux catégories différentes parmi les quatre qui y figurent, d'amélioration des conditions de travail, de développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière et de maintien en activité.

Conformément aux dispositions légales, ces mesures seront notifiées auprès de l'administration.

MESURES AU TITRE DES ADAPTATIONS/AMÉNAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL
OU AU TITRE DE LA RÉDUCTION DES POLYEXPOSITIONS

Les entreprises de moins de 300 salariés tenues à la mise en œuvre d'un plan ou d'un accord et n'élaborant pas un plan ou accord spécifique de prévention de la pénibilité retiendront au moins une mesure parmi les trois mesures ci-après :

a) Objectif : disposer de matériels et d'équipements de travail contribuant à réduire la pénibilité et à préserver la santé au travail.

Mesure : engagement de procéder lors d'acquisition ou de renouvellements, aux choix de matériels ou d'équipement conformément aux préconisations de la profession formulées dans le cadre de cahiers des charges, élaborés par la commission santé au travail en concertation avec les fabricants et fournisseurs et le soutien technique des organismes tels que PERIFEM, conformément au titre V du présent accord.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % des matériels ou équipements acquis ou renouvelés et concernés par ces listes, choisis au sein de celles-ci.

Indicateur : nombre de matériels et équipements conformes aux préconisations.

b) Objectif : compte tenu de l'importance pour la prévention d'en intégrer les impératifs le plus en amont possible, concilier les impératifs commerciaux (attractivité des lieux de vente, etc.) et/ou de coûts d'investissements avec les exigences de préservation de la santé des travailleurs utilisateurs des lieux.

Mesure : engagement de prendre en compte la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail lors de toute rénovation, de toute création, ou de tout agrandissement de lieux de travail : revêtements de sols, organisation des locaux (salle de pause notamment)...

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 100 % de bénéficiaires de cette mesure parmi les postes de travail exposés à la pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur : proportion de postes de travail en ayant bénéficié.

c) Objectif : développer la polyactivité, la variété des tâches permettant d'alléger la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

Mesure : engagement de réduire la durée d'exposition à des situations de pénibilité, en proposant aux salariés concernés d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualification acquises, en accordant la priorité aux salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité (par exemple, salarié au-delà du seuil de pénibilité relatif aux manutentions manuelles de charge, travaillant à une température inférieure à 5°), qui le demandent.

Dans le cadre de cette mesure, si la qualification requise peut être atteinte par une mobilisation du DIF, l'employeur ne peut en refuser la demande.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : réduction d'au moins 10 % de la proportion d'heures de travail en situation de polyexposition à la pénibilité.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité a été réduite.

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

Les entreprises concernées retiendront au moins deux mesures parmi les mesures suivantes. Les mesures retenues doivent obligatoirement relever de catégories différentes parmi les quatre catégories ci-après :

1. Amélioration des conditions de travail des salariés exposés à la pénibilité

a) Objectif : intégrer les considérations de préservation de la santé au nombre des contraintes à prendre en compte dans l'organisation des temps de pause : le temps de pause, instauré par la convention collective nationale, contribuant à la prévention de la pénibilité, le moment auquel les pauses sont attribuées ainsi que leurs modalités d'octroi peuvent représenter une mesure organisationnelle conduisant à une réduction significative de la pénibilité.

Mesure : organiser les pauses des salariés exposés à la pénibilité dans des conditions les plus favorables à la santé au travail compte tenu de la nature du poste occupé et de ses contraintes (segmentation ou non des pauses...), et en accord avec le salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir procédé à cet examen pour la totalité des salariés exposés et avoir si besoin proposé une adaptation de l'organisation des pauses à la totalité des salariés concernés.

Indicateur : proportion de salariés exposés à la pénibilité dont l'organisation des pauses intègre ces contraintes.

b) Objectif : dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de manutention manuelle de charges, réduire aussi souvent que possible le poids maximal manipulé sans assistance, notamment mécanique.

Mesure : engagement de limitation à 25 kg, sauf exception, du poids unitaire manipulé par une seule personne sans aide à la manutention.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : 80 % au moins des produits de plus de 25 kg manipulés avec aide.

Indicateur : moyens, notamment matériels, mis en œuvre pour atteindre l'objectif.

c) Objectif : dans le cadre de la prévention de la pénibilité en matière de vibrations mécaniques, réduire une cause significative de vibrations mécaniques pour les salariés concernés.

Mesure : engagement d'intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : totalité des dispositifs conformes.

Indicateur : proportion d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

d) Objectif : dans le cadre de la réduction de la pénibilité en matière de températures extrêmes, réduire les facteurs de pénibilité liés au froid.

Mesure : engagement, d'une part, de veiller au bon renouvellement des équipements protecteurs contre le froid et en tenant compte de leurs évolutions techniques et, d'autre part, de s'assurer de leur bonne utilisation, notamment par le biais de la formation au poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir chaque année procédé à l'examen exhaustif de ces équipements et au renouvellement de ceux ayant perdu de leur efficacité.

Indicateur : nombre d'équipements renouvelés chaque année.

e) Objectif : réduire les facteurs de pénibilité par une action spécifique portant sur les sols des lieux de travail.

Mesure : engagement d'action sur les sols des lieux de travail, en procédant aux mesures d'entretien et de maintenance de ceux-ci dans un bref délai après constatation de détérioration ; engagement d'installation de tapis antifatigue au poste de travail des salariés concernés par la pénibilité au titre de la station debout statique sans déplacement.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : maintien en état des sols à 100 % dans un délai de 6 mois à compter du constat du besoin de rénovation.

Indicateur : délai de réfection des sols à compter du besoin.

2. Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés

a) Objectif : réduire les troubles musculo-squelettiques en permettant au salarié d'agir au quotidien grâce à une maîtrise des bonnes pratiques spécifiques au poste.

Mesure : pour toute embauche en contrat à durée indéterminée, ou CDD d'au moins 6 mois, ainsi qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au poste de travail, engagement de formation systématique des salariés exposés à des manutentions manuelles, postures pénibles ou gestes répétitifs, aux bonnes pratiques de prévention correspondant au poste, dans un délai de 3 mois à compter de l'embauche ou de la modification des équipements.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : formation de la totalité des salariés concernés par l'engagement.

Indicateur : nombre de salariés formé par rapport au nombre de salariés concernés sur la durée de l'accord.

b) Objectif : permettre, un partage d'expérience favorisant la prévention, en particulier des troubles musculo-squelettiques, avant que ne s'instaurent des habitudes de travail ne tenant pas compte des risques.

Mesure : engagement d'accompagnement systématique par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques, pour chaque salarié nouvellement embauché exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, pendant ses 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : accompagnement de 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nombre de salariés concernés par cet accompagnement par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés.

c) Objectif : instaurer un réflexe de prise en compte de la pénibilité au sein de l'acte managérial important que constitue l'entretien professionnel.

Mesure : lors de l'entretien professionnel des salariés exposés à pénibilité pendant au moins la moitié de l'année, échange avec le collaborateur sur les conditions de travail et du besoin de formation nécessaire dans le but d'améliorer les conditions de travail (gestes et postures...).

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir eu cet échange pour 100 % des salariés concernés.

Indicateur : taux d'entretiens ayant abordé cet aspect au sein des salariés exposés.

3. Aménagement des fins de carrière des salariés exposés à la pénibilité

a) Objectif : permettre, pour tout ou partie des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la charge de travail des salariés ayant été particulièrement exposés et qui le souhaitent, en instaurant à leur bénéfice un droit à réduction de leur durée contractuelle de travail.

Mesure : pour les salariés d'au moins 58 ans comptant au moins 15 années d'exposition à la pénibilité dans l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un poste sans pénibilité, droit de passage à temps partiel (ou le cas échéant de réduction d'un horaire déjà à temps partiel), sans possibilité de

refus de la part de l'employeur de cette modification du contrat de travail, sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 3 mois.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : acceptation de 100 % des demandes.

Indicateur : nombre de salariés ayant effectué la demande ; taux de salariés bénéficiant de ce dispositif par rapport au nombre de salariés concernés.

b) Objectif : limiter la durée du travail contraint des salariés les plus âgés exposés à la pénibilité.

Mesure : droit pour le salarié de plus de 58 ans exposé à la pénibilité de refuser l'exécution d'heures supplémentaires, sans que ce refus ne puisse constituer une faute.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : acceptation de 100 % des demandes.

Indicateur : nombre de salariés s'inscrivant dans cette démarche par rapport au nombre de salariés concernés.

c) Objectif : permettre l'utilisation du compte épargne-temps dans les conditions correspondant le mieux aux contraintes de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : favoriser l'utilisation du compte épargne-temps pour permettre un aménagement de fin de carrière, sous forme soit d'un congé rémunéré, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail, pour les salariés exposés à la pénibilité et comptant plus de 20 années d'exposition dans l'entreprise. Pour ce faire, *a minima*, engagement, s'ils sollicitent une telle utilisation de leur compte pour la période précédant immédiatement leur départ en retraite, à ne pas leur opposer la règle figurant à l'article 5.17.2 de la convention collective, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de 4 semaines continues, et à ne pas leur opposer le plafond 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 : nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

4. Maintien en activité

a) Objectif : permettre une détection en amont des problèmes de santé au travail des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de travail et indépendamment du rythme des visites périodiques.

Mesure : engagement de promouvoir la possibilité de visites médicales auprès du médecin du travail à l'initiative du salarié pour le salarié exposé à la pénibilité rencontrant des troubles ou douleurs en lien avec son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur : nombre de salariés informés ; visites effectuées.

b) Objectif : mieux anticiper les situations d'inaptitude en agissant sur le délai de la réflexion sur le reclassement ou l'aménagement du poste, en informant le salarié de la possibilité de visite médicale de préreprise, étant considéré qu'en l'état actuel de la législation l'employeur ne dispose pas du droit d'initiative de cette visite.

Mesure : afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, engagement d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et absents depuis plus de 90 jours (sauf si l'employeur a d'ores et déjà connaissance d'une absence de lien entre l'absence et l'exposition) une information sur la possibilité d'une visite médicale de préreprise destinée à envisager et préparer le retour du salarié.

Objectif chiffré à l'issue de l'accord : avoir informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur : nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

TITRE IV

MESURES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Outre leurs obligations générales en matière d'évaluation des risques et de mise en œuvre des mesures de prévention adaptées, les entreprises de moins de 50 salariés sont tenues en matière de pénibilité :

- de procéder au diagnostic des situations de travail ;
- de mettre en œuvre, à l'égard de chacun des salariés exposés à une situation de pénibilité, la fiche individuelle de prévention permettant d'assurer une traçabilité des expositions.

Pour cette analyse et pour la détermination des seuils conduisant au renseignement de la fiche individuelle d'exposition, les dispositions du titre II du présent accord sont pleinement applicables à ces entreprises.

Si l'élaboration d'un plan de prévention de la pénibilité n'est pas légalement obligatoire pour les entreprises employant moins de 50 salariés, celles-ci doivent cependant, sur la base de l'évaluation des risques à laquelle elles sont tenues de procéder et sur la base du diagnostic des situations de pénibilité, intégrer les préoccupations en matière de prévention de la pénibilité de manière à réduire les risques associés à ces facteurs. A cet effet, elles sont invitées, en fonction de leurs contraintes et possibilités, à s'inspirer des mesures définies par le présent accord pour les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés.

En tout état de cause, les partenaires sociaux, au sein de la commission santé au travail, veilleront à rechercher systématiquement les meilleurs moyens d'intégrer les entreprises de moins de 50 salariés au sein des études et travaux qu'ils réaliseront ou des mesures qu'ils prendront, et de les informer de son action, notamment en matière d'équipements de travail, par des moyens de communication appropriés.

TITRE V

ACTIONS CONDUITES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

CHAPITRE I^{ER}

CRÉATION D'UN OUTIL DE MESURE DE LA PÉNIBILITÉ AU SEIN DE LA BRANCHE

L'exacte mesure des situations de pénibilité apparaît comme primordiale dans la recherche de moyens d'action pertinents. En effet, en l'état, les données disponibles au sein de la CNAMTS ne présentent pas un degré de détail suffisant pour mettre à disposition de la branche les éléments permettant d'établir une corrélation étroite entre les tâches accomplies par un salarié et les conséquences en résultant sur son organisme, y compris pour les maladies professionnelles. Or, cette connaissance est essentielle pour la définition des mesures de prévention les plus appropriées.

Par conséquent, la FCD, dans le cadre du présent accord, engagera et prendra en charge les travaux pour prolonger le logiciel SPECTRA, afin de lui adjoindre un module permettant aux entreprises de réaliser l'évaluation des risques professionnels et des situations de pénibilité, et d'éditer les fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité.

Ce logiciel sera mis à disposition des entreprises, en contrepartie de la possibilité pour la FCD de procéder à l'exploitation statistique (non nominative) des données, et d'évaluer de manière concrète l'importance de la pénibilité au sein des entreprises de la branche.

La CNAMTS sera également sollicitée afin de déterminer dans quelle mesure celle-ci peut fournir des données statistiques documentées relatives aux causes de maladies professionnelles au sein de la branche et au lien entre les tâches accomplies et les conséquences médicales constatées.

CHAPITRE II

SUIVI DE L'ACCORD

CRÉATION D'UN OBSERVATOIRE DE BRANCHE DE LA PÉNIBILITÉ

La commission paritaire santé au travail est chargée du suivi du présent accord. Elle prend le nom de « commission santé au travail et prévention de la pénibilité ».

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Outre les missions qui lui sont dévolues par le titre VIII de la convention collective, la commission santé au travail et prévention de la pénibilité peut diligenter des études portant sur la pénibilité et sa prévention. Elle conçoit et diffuse des outils de communication destinés à sensibiliser à la prévention de la pénibilité.

Elle assure également une mission d'observatoire de santé au travail et de la pénibilité, à travers l'analyse des données statistiques tant des accidents du travail et maladies professionnelles que de l'exposition à la pénibilité, en fonction, d'une part, des données disponibles issues de l'exploitation du logiciel SPECTRA et, d'autre part, de ses développements spécifiques à la pénibilité prévus par le présent accord.

Chaque année, elle présente à la commission paritaire nationale le bilan de son activité.

CHAPITRE III

MESURES DE PRÉVENTION MISES EN ŒUVRE À L'ÉCHELON DE LA BRANCHE

Développement d'un partenariat avec les fournisseurs de meubles et d'équipements de travail

Afin de mieux prendre en compte les contraintes de préservation de l'intégrité physique des utilisateurs, la commission santé au travail et prévention de la pénibilité proposera aux fournisseurs de meubles et équipements de travail un travail commun, en partenariat avec un ou des organismes tels que PERIFEM, avec pour objectif l'élaboration, selon le cas, de cahiers des charges et de prototypes intégrant les exigences de prévention de la pénibilité. Ces cahiers des charges et préconisations feront l'objet d'une large diffusion auprès des entreprises de la branche, et en particulier auprès des petites et moyennes entreprises, afin de privilégier le remplacement des mobiliers et équipements existants par ceux conçus dans ce cadre à l'occasion de leur renouvellement ou lors d'une première acquisition.

Action de la branche pour le développement des compétences et qualifications

Afin de favoriser une diffusion la plus large des exigences de prévention de la pénibilité, le référentiel de chacun des certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche intégrera, dès que possible compte tenu de leurs calendriers et délais respectifs de rénovation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, un volet spécifique à la prévention de la pénibilité, adapté au métier concerné.

Dispositions finales

Entrée en vigueur, durée, publicité, extension

Le présent accord constitue l'annexe X de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Afin de garantir, sur la base du bilan de son application, la fixation permanente des mesures les plus adaptées à l'objectif de prévention poursuivi par les signataires, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à l'issue desquelles il cessera de produire effet. Une négociation s'engagera 6 mois avant son expiration afin de fixer les nouvelles actions en matière de prévention de la pénibilité.

Il sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

FNAACFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

AVENANT DU 9 MAI 2012

RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251190M

IDCC : 1517

Entre :

Le SNCAO ;

Le SNAN ;

La CSNEDT ;

La CPGA ;

La FNDMV ;

La CSNEFBCM ;

La CSMM ;

La FFDDEFB ;

La FCSJPE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés en France métropolitaine ou dans

les départements et territoires d'outre-mer dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante, y compris les livres anciens de valeur ;
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- instruments de musique.

Les entreprises visées sont notamment répertoriées dans la nomenclature des activités et produits de l'INSEE aux rubriques suivantes :

- 47.19B Autre commerce de détail en magasin non spécialisé (surface inférieure à 2 500 m²) ;
- 47.52A Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surface (400 m² et plus) ;
- 47.59B Commerce de détail d'autres équipements du foyer ;
- 47.65Z Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé ;
- 47.72B Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage ;
- 47.78C Autres commerces de détail spécialisés divers ;
- 47.79Z Commerce de détail de biens d'occasion en magasin ;
- 47.89Z Autres commerces de détail sur éventaires et marchés.

Nota. – A l'exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'un même code NAF peut couvrir plusieurs conventions collectives, le code APE n'est qu'un indice.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité centré sur les produits cités au premier paragraphe du présent article : dès lors que la vente des produits procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, la présente convention doit être appliquée.

Article 2

Durée et portée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Les clauses générales de la présente convention s'imposent aux entreprises définies par le champ d'application. Elles ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de conventions, d'accords ou d'usages.

Article 4

Révision

Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible au gré des parties.

Toute organisation introduisant une demande de révision doit obligatoirement l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Cette demande devra porter sur la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Les discussions devront commencer dans les 2 mois qui suivent la demande.

En tout état de cause, les dispositions de la convention concernée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées.

Article 5

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires, ou à partir d'août 2013 par les organisations représentatives des salariés dans la branche, à chaque échéance annuelle de la prise d'effet avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux articles L. 2222-6 à L. 2222-9 et suivants du code du travail.

Pendant 24 mois à dater de la dénonciation, la présente convention restera en vigueur, sauf si une nouvelle convention intervient avant l'expiration de ce délai.

Article 6

Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Egalité des salariés devant l'emploi

L'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Les signataires de la présente convention rappellent aux entreprises de la branche :

- de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

D'une manière générale, dans le domaine de l'emploi et de la formation, les entreprises de la branche doivent garantir aux salariés la non-discrimination directe ou indirecte et l'égalité de traitement.

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, nul ne peut :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

- prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L’employeur est tenu d’afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l’embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l’égalité de rémunération hommes-femmes ainsi que ses textes d’application.

Les signataires rappellent par ailleurs aux entreprises entre autres obligations en matière d’affichage celles concernant les dispositions pénales relatives au principe de non-discrimination.

En application des dispositions de l’article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie ci-après, notamment en matière de rémunération, au sens de l’article L. 3221-3, de mesures d’intéressement ou de distribution d’actions, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu’une autre ne l’est, ne l’a été ou ne l’aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d’entraîner, pour l’un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d’autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- les faits de harcèlement moral et sexuel définis par le droit communautaire ;
- le fait d’enjoindre à quiconque d’adopter un comportement discriminatoire.

L’employeur est tenu d’afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l’embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la non-discrimination.

6.1. Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie

Les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences requises à tous les niveaux hiérarchiques, y compris l’expérience professionnelle.

Les offres d’emploi internes et externes doivent s’adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

6.2. Rémunération

L’employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l’égalité salariale entre les femmes et les hommes.

6.3. Rattrapage salarial

A l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur doit majorer la rémunération des salariés concernés des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelle perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise en application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

6.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

La branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes ayant accès aux différents dispositifs mis en place et pris en charge par l'OPCA, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle, désigné par la branche.

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

- de veiller aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques pour l'organisation des stages de formation ;
- de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation et notamment l'accès au DIF (droit individuel à la formation acquis pendant ces périodes) ;
- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation.

6.5. Obligation annuelle de négociation

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales sont tenues de négocier chaque année sur les salaires effectifs. (Les salaires effectifs s'entendent salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantage en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord.)

La négociation doit aussi viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises soumises à cette obligation doivent par ailleurs engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation doit notamment porter sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

6.6. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP)

Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur doit chaque année remettre un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans son entreprise ; ce rapport doit permettre d'apprécier leur situation respective en matière notamment de rémunération effective. Cette comparaison est étendue à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 7

Commissions paritaires nationales

7.1. Commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI)

En application de l'article L. 2232-4 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et

de ses avenants, ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Lorsque la commission paritaire nationale d'interprétation donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

7.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leur représentants, s'il y a lieu.

Ces commissions siégeront à Paris et seront composées :

- pour les salariés : d'un représentant de chacun des syndicats représentatifs au niveau national ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants signataires ou adhérant à la présente convention.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf les deux périodes de 15 jours précédant la fête des mères et Noël.

7.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins en formation et en emploi des secteurs d'activités couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- formuler toutes observations ou propositions utiles ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La CPNEFP a pour mission :

a) D'examiner la situation et les évolutions de l'emploi dans la branche pour définir une politique de formation adaptée et les priorités dans ce domaine ;

b) De fixer les grandes orientations qui seront mises en œuvre par l'organisme collecteur agréé (OPCA) désigné dans la branche ;

- c) De participer, en matière de formation initiale, à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques aux secteurs d'activités couverts par la convention collective nationale ;
- d) De participer, en matière de reconversion, à la définition des formations de reconversions souhaitées par les secteurs d'activités susdits ;
- e) De favoriser l'insertion des jeunes ou des publics spécifiques ou prioritaires dans la branche ;
- f) De contribuer, en matière de formation alternance (apprentissage, contrat et période de professionnalisation, etc.), à la définition des priorités dans ces domaines ;
- g) De contribuer, en matière de formation continue, à la réflexion sur les moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président chacun appartenant à un collège différent.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le vice-président convoquent au moins 1 mois à l'avance les membres de la commission avec les documents nécessaires à la discussion envoyés préalablement 15 jours avant.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des négociations et des activités de la CPNEFP aux instances paritaires qui suivent la convention collective.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les relevés de décisions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président ou du vice-président, ils seront remplacés par leur collège d'appartenance.

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Elle peut également solliciter tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle sera convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la convention collective nationale.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix. Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

La présence au moins de deux membres de chacun des collèges titulaires et/ou suppléants est requise pour la validité des décisions.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

7.4. Section professionnelle paritaire (SPP)

La section professionnelle paritaire remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle est créée au sein de l'OPCA désigné par la branche. Elle suit les règles adoptées par celui-ci.

Conventionnellement, la composition et le fonctionnement interne à la branche sont les mêmes que ceux de la CPNEFP définis à l'article 7.3. Ils pourront être adaptés selon les modalités définies par l'OPCA de branche.

Les prérogatives de la SPP sont notamment les suivantes :

- de recommander les priorités (publics/formation) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soit prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

7.5. Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise (CPNVA)

La commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise a pour rôle de valider les accords négociés et conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

7.5.1. Portée des négociations

Les négociations porteront sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par les dispositions légales à un accord collectif.

Selon le domaine de l'accord, les signataires de l'accord d'entreprise sont invités à vérifier au préalable auprès des organisations signataires du présent accord de branche si ce domaine n'a pas fait l'objet de clauses particulières (impératives, d'ouverture, supplétives, balai, ou optionnelles) dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

Les accords d'entreprise conclus avec des élus du personnel ne peuvent déroger aux dispositions de la convention collective que dans un sens plus favorable aux salariés.

7.5.2. Rôle de la commission

La commission paritaire nationale de validation se prononce sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les délégués du personnel ou les membres de la délégation unique du personnel au regard :

- des dispositions légales ;
- des dispositions réglementaires ;
- des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

7.5.3. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) à celui du collège salarial des organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la convention collective nationale susmentionnée.

Les membres de la commission sont désignés de manière permanente, chaque organisation syndicale ou professionnelle a la possibilité de modifier la désignation de son représentant, titulaire ou suppléant, en informant le secrétariat de la commission au moins 10 jours avant la tenue d'une réunion de la commission.

La présidence de séance est assurée alternativement par chacun des collèges.

La commission peut se tenir valablement dès lors que trois représentants au moins de chaque collège – titulaire ou suppléant – sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, une nouvelle commission sera convoquée dans les meilleurs délais.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt et dans un souci de déontologie, lorsqu'un des membres de la commission, du collège salarié ou du collège employeur, est concerné par le dossier soumis à ladite commission en raison de son lien avec l'entreprise, dont il est dirigeant ou qui l'emploie, ce membre ne pourra siéger. Il ne recevra pas copie du dossier.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission, l'accord est réputé validé.

Les pouvoirs entre les membres des collèges respectifs sont admis.

7.5.4. Frais de préparation et de participation

Les frais de préparation et de participation à la commission nationale de validation seront pris en charge conformément à l'article 9 du présent chapitre.

7.5.5. Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire est saisie par l'employeur ou à défaut par la partie signataire de l'accord la plus diligente.

La saisine doit être effectuée par l'envoi en recommandé avec demande d'avis de réception de la fiche de dépôt figurant en annexe de la présente convention collective nationale disponible sur simple demande auprès du secrétariat des commissions contact@groupeledes10.org.

Secrétariat de la commission de validation des accords : Groupe des 10/CDNA (CPNVA), 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, accompagnée de la version papier de l'accord et des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.

Dans le même temps, l'entreprise ou la partie la plus diligente déposera une version électronique de l'accord (et si possible des pièces nécessaires au dossier) à l'adresse courriel suivante : contact@groupeledes10.org.

La commission se prononce dans un délai de 4 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

7.5.6. Constitution du dossier de l'accord

Les signataires rappellent aux entreprises et aux salariés de la branche que les négociations avec les représentants élus du personnel doivent se dérouler conformément aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 2232-27 et suivants du code du travail.

La demande de validation de l'accord d'entreprise doit être impérativement accompagnée de :

- un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires ;
- une copie de l'information préalable de l'employeur de sa décision d'engager des négociations collectives adressée :
 - aux organisations représentatives des salariés reconnues au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
 - ou, à défaut, au niveau national jusqu'au 21 août 2013 ;
- une fiche de dépôt selon modèle figurant en annexe de la présente convention collective nationale signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord comportant les mentions suivantes :
 - identification de l'entreprise et effectif salariés de l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année de signature de l'accord ;
 - mention de l'instance représentative des salariés au sein de laquelle l'accord est signé et nom et fonction des élus dans l'entreprise ;
 - le cas échéant, une copie des documents cités dans l'accord soumis à validation.

Tout dossier incomplet après une relance du secrétariat sera déclaré irrecevable à la date de la réunion de la commission devant procéder à l'examen de l'accord.

7.5.7. Examen du dossier

Dans le mois suivant la réception de la demande de validation d'un accord, après relance le cas échéant, le secrétariat de la commission adresse par courrier et/ou courrier électronique selon la présentation de la demande, aux membres désignés de la commission paritaire nationale de validation, une copie du dossier accompagnée des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 7.4.5.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers qui leur sont communiqués.

Au plus tard dans les 3 mois après la réception de la saisine, la commission paritaire nationale de validation se réunira :

- soit dans le cadre d'une réunion paritaire nationale la plus proche selon le calendrier fixé par les partenaires sociaux sous réserve de la mention de cet examen dans la convocation et de l'envoi préalable des pièces du dossier conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus ;
- soit dans le cadre d'une réunion de la commission paritaire nationale de validation convoquée spécialement à cet effet. En tout état de cause, en présence d'au moins deux demandes de validation dans le même temps, cette formule sera automatiquement appliquée.

7.5.8. Décision de la commission

Irrecevabilité

Les demandes n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires seront déclarées irrecevables par la commission.

Tout dossier ne comportant pas les pièces nécessaires à son examen sera déclaré irrecevable par la commission.

Validation

La commission validera la demande si l'accord remplit les conditions suivantes :

- il est conforme aux dispositions légales ;
- il est conforme aux dispositions réglementaires ;
- il est conforme aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ;

- il obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chacun des collèges. En cas de désaccord, la demande de validation est rejetée.

Les votes s'effectuent à main levée par collège. Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chaque collège.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

La commission rédige un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

7.5.9. Notification de la décision

La décision de la commission paritaire nationale de validation est notifiée à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours suivant la date de la réunion où il a été examiné.

7.5.10. Dépôt des accords d'entreprise

En application de l'article L. 2232-28 du code du travail, pour entrer en vigueur, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 8

Secrétariat des commissions

Le secrétariat de la convention collective nationale et des commissions est assuré par le collège employeurs. La correspondance devra être adressée, en précisant la commission saisie, au Groupe des 10/CDNA, syndicat professionnel, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

Article 9

Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

9.1. Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale est appelé à siéger dans les différentes commissions paritaires ou mixtes prévues par la présente convention, ses avenants ou accords, le temps passé sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

9.2. Préparation des réunions

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixte ou paritaires bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer les réunions :

- 1 heure pour préparer une réunion de 1/2 journée ;
- 2 heures pour préparer une réunion de 1 journée.

Cette prise en charge est limitée à trois représentants maximum par organisation syndicale et par réunion à condition que ces trois représentants ne relèvent pas, pour une même organisation syndicale, de la même entreprise.

9.3. Natures des heures

Ces heures seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

La participation à ces réunions ne pourra être un motif de sanction de la part de l'employeur.

9.4. Prise en charge

a) Paiement des heures à l'entreprise

Ces heures de participation et de préparation aux réunions seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale de son ressort d'activité signataire du présent accord sur la base du salaire minimum horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises dans les limites suivantes :

- les heures de participation aux réunions seront intégralement remboursées à l'entreprise ;
- les heures de préparation des réunions seront remboursées dans la limite de 36 heures par an par organisation syndicale.

A chaque fin de trimestre, l'entreprise adressera à l'organisation professionnelle de son ressort d'activité signataire du présent avenant ou au secrétariat du Groupe des 10/CDNA les éléments permettant ce remboursement : niveau de qualification et nombre d'heures.

Les demandes de remboursement présentées 2 ans après la tenue de la réunion ne seront pas prises en compte.

b) Frais de déplacement

Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge et remboursés à ces salariés par les organisations signataires les ayant désignés et selon les modalités définies par elles.

9.5. Justificatif

Les salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions paritaires ou mixte ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission,

et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

9.6. Contestation

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de délégation pourra saisir le secrétariat de la convention collective nationale dénommé Groupe des 10/CDNA par lettre simple. Le différend sera examiné et arbitré par la commission mixte ou paritaire la plus proche.

Les dispositions du présent article deviendront caduques de plein droit en cas de dénonciation de l'accord du 4 février 2009 susmentionné ou de dissolution de l'association dénommée APCDNA mise en place par les signataires dans ce cadre. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglés conformément aux dispositions du présent article.

Dans cette éventualité, les organisations signataires de la présente convention collective nationale devront se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la dénonciation ou de la dissolution susmentionnée pour prendre les dispositions nécessaires.

Article 10

Modalités de prise en compte de thème de négociation dans la branche

Si l'une des organisations liées par la présente convention collective nationale souhaite aborder un thème de négociation, elle doit en faire la demande préalablement.

Article 11

Notification, dépôt et extension

11.1. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le texte de la convention collective nationale sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

11.2. Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

11.3. Extension

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

CHAPITRE II

SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Article 1^{er}

Dispositions générales

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail).

Les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation et à la mise en œuvre de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter les conditions de travail ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

L'employeur intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Un intérêt particulier sera apporté par l'employeur sur les risques psychosociaux. L'employeur adaptera sa démarche de prévention en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise. Des outils ont été mis en place par l'administration, direction générale du travail, pour l'aider à construire sa démarche.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention accordent une place prépondérante au dialogue social. Lorsqu'elles sont présentes au sein de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel seront consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des risques

psychosociaux dans le cadre de leurs prérogatives. Selon la taille de l'entreprise, les modalités de leur participation à l'évaluation des risques psychosociaux pourront prendre la forme d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un plan d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur privilégiera la participation des salariés sans lesquels aucune action de prévention ne peut trouver de portée effective.

Les services de santé au travail et le médecin du travail en particulier seront associés à la démarche.

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Ses missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mises en œuvre par l'employeur.

Le CHSCT veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés handicapés ou non à tous les emplois ou lors d'un retour à l'emploi.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT) figurent à l'article 6 du chapitre III de la présente convention.

Les parties signataires conseillent aux entreprises de mener toute action afin de mesurer régulièrement le stress dans leur entreprise.

Article 2

Règlement intérieur

Dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur édicte les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur est soumis à l'avis des représentants des salariés. Il doit être déposé au greffe du conseil des prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Article 3

Examen médical d'embauche

Le salarié bénéficie d'un examen médical par le médecin du travail avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 3 du chapitre V de la présente convention.

Article 4

Surveillance médicale des salariés

En application des dispositions du code du travail, tout salarié est en outre soumis à un examen médical, au moins une fois tous les 24 mois, et lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou consécutif à un accident du travail.

Cette visite est obligatoire en cas de retour de congé de maternité et d'absence pour cause de maladie professionnelle quelle que soit sa durée.

Une visite de préreprise devra par ailleurs être organisée systématiquement pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois (art. R. 4624-20 du code du travail).

Article 5

Surveillance médicale renforcée

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 bénéficient de cet examen avant leur embauche. Il s'agit :

1. Des travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
2. Des femmes enceintes ;
3. Des salariés exposés :
 - a) A l'amiante ;
 - b) Aux rayonnements ionisants ;
 - c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
 - d) Au risque hyperbare ;
 - e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
 - f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
 - g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
 - h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;
4. Des travailleurs handicapés.

CHAPITRE III

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 1^{er}

Préambule. – Liberté d'opinion

Conformément aux articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté du travail, la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse, le droit de propriété, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel.

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

La représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

- des articles L. 2311-1 à L. 2316-1 du code du travail relatifs aux délégués du personnel (DP) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés ;
- des articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail relatifs aux comités d'entreprise (CE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Les délégués qui, au cours de leur mandat, changent de catégorie continuent de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

En l'absence de représentants élus, le personnel pourra désigner dans son sein une personne susceptible de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.

L'employeur est tenu de fournir à chaque représentant du personnel un exemplaire à jour de la convention collective nationale, la liste des différents accords applicables, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 2

Délégués du personnel

Les délégués du personnel (DP) sont obligatoires dans tous les établissements où sont occupés au moins 11 salariés.

Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.

Par ailleurs, les délégués du personnel peuvent également être reçus par l'employeur sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (art. L. 2315-8 du code du travail).

Les demandes des DP et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial tenu à disposition des salariés selon les dispositions du code du travail (art. L. 2315-12).

2.1. Crédit d'heures

Pour chaque délégué titulaire :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le crédit d'heures de délégation est fixé à 10 heures par mois ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le crédit d'heures de délégation est fixé à 15 heures par mois,

sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement.

Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit.

En cas d'absence du titulaire, le délégué suppléant peut utiliser son crédit d'heures.

Les délégués du personnel disposent d'une liberté de déplacement :

- dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ;
- en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Les parties signataires rappellent aux employeurs qu'ils doivent, lors de l'organisation des élections, informer le personnel par affichage (art. L. 2314-1 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place, les délégués du personnel exercent l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise : ils doivent donc être consultés à l'occasion de toute décision touchant à l'organisation de l'entreprise et à la gestion du personnel.

De la même façon, les délégués du personnel se voient attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

Article 3

Comité d'entreprise

Conformément à l'article L. 2322-1, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

Ce comité assume, d'une part, des attributions économiques fixées par la loi (art. L. 2323-1 à L. 2323-82 du code du travail) et, d'autre part, des attributions sociales et culturelles et dispose pour ce faire des moyens matériels et financiers nécessaires.

Le comité d'entreprise est composé :

- de la délégation de salariés élus (titulaires et suppléants) pour 4 ans dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise conformément aux règles édictées par les articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 5522-16 du code du travail ;
- de l'employeur (ou de son représentant), qui assure les fonctions de président et qui peut se faire assister par deux collaborateurs au plus ayant seulement voix consultative ;
- éventuellement, d'un ou plusieurs représentants syndicaux.

Un accord de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée du mandat de ces mêmes représentants comprise entre 2 et 4 ans.

Le budget de fonctionnement du comité d'entreprise se compose de deux subventions distinctes :

- la subvention de fonctionnement, versée chaque année et égale au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles qui ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus (art. L. 2323-86 du code du travail).

3.1. Crédit d'heures

Les membres élus titulaires disposent :

- d'un crédit d'heures d'une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d'heures pour se déplacer hors de l'entreprise, dans l'intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail ;

- d'un local aménagé et du matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie, accès à internet...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

En cas d'absence ou de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise dans les conditions fixées en chaque matière par la législation et la réglementation en vigueur.

Si l'effectif de l'entreprise (apprécié conformément aux dispositions prévues par le code du travail) est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue (voir art. 4 *infra*).

Article 4

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de 50 salariés à 199 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique représentant le personnel (DUP) au comité d'entreprise. Les délégués du per-

sonnel, lorsqu'ils exercent les attributions économiques du comité d'entreprise ou lorsqu'ils interviennent au titre de la délégation unique, voient le crédit d'heures porté à 20 heures par mois.

Le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. La mise en place de la délégation unique s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires (art. L. 2326-1 et suivants du code du travail).

Article 5

Comité central d'entreprise

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise (CCE) sont constitués dans les entreprises comprenant des établissements distincts.

Article 6

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être mis en place conformément aux dispositions des articles L. 4523-1 et suivants du code du travail (voir chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs »).

Le CHSCT participe à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des risques professionnels, des conditions de travail, des facteurs de pénibilité ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- la vérification du respect des prescriptions législatives et réglementaires et la mise en œuvre des mesures de préventions préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des rythmes ou normes liés ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail ;
- sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (art. L. 4612-2 du code du travail).

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

L'employeur fournit au CHSCT les moyens nécessaires à son fonctionnement pour notamment :

- la préparation et l'organisation des réunions ;
- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. Tous les ans, l'employeur doit lui présenter le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels ;
- les rapports et les résultats des études du médecin du travail qui lui sont communiqués par le service de santé au travail ;
- la prise en charge de leurs déplacements dans le cadre de leurs attributions (art. L. 4614-9 du code du travail) ;

- la formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont effectué leur mandat pendant 4 années consécutives ou non (art. L. 4614-14 et suivants du code du travail) ;
- la mise en place du registre des dangers graves et imminents (art. D. 4132-1 du code du travail).

Le document unique des risques professionnels (DURP) établi par l'employeur doit être laissé à la disposition des membres du CHSCT (pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit mettre en place son DURP).

Lorsqu'il existe, le CHSCT demeure l'interlocuteur privilégié dans les actions relatives aux risques psychosociaux.

Il est rappelé aux employeurs de la branche concernés que le CHSCT peut avoir recours dans les cas énumérés par les dispositions législatives et réglementaires, à un expert agréé, aux frais de l'employeur.

6.1. Crédit d'heures

Les salariés représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit au moins :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 7

Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage tous les 3 ans une négociation portant notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés (art. L. 2242-15 du code du travail).

Dans ce cadre, la négociation prévue porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

L'exercice des fonctions syndicales au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires ne devra pas faire obstacle au déroulement de carrière des représentants désignés par les organisations représentatives.

CHAPITRE IV

TRAVAIL DES JEUNES. – APPRENTISSAGE

Article 1^{er}

Travail des jeunes

Le travail est autorisé à partir de 16 ans, parfois même à compter de 14 ans, lorsque le jeune effectue des travaux légers, notamment pendant les vacances scolaires. Pour les mineurs non émancipés,

l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale est obligatoire ainsi qu'une autorisation écrite leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire. Jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles protectrices spécifiques, qu'il soit salarié ou en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel effectué dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de formation spécifique similaire ont la garantie du salaire minimum conventionnel de leur emploi, sous réserve d'un abattement correspondant à leur âge :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Cet abattement est supprimé après 6 mois de pratique dans la branche professionnelle.

En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure à la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Apprentissage

Est considéré comme apprenti aux termes de la loi tout jeune lié à son employeur par un contrat d'apprentissage répondant aux dispositions législatives et réglementaires.

On entend par apprentissage une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Si l'apprenti est placé dans une entreprise du secteur des métiers, l'apprentissage doit, en outre, se dérouler conformément à la réglementation propre à ce secteur. L'employeur par contrat d'apprentissage s'engage à donner la formation pratique qui lui incombe. La technique professionnelle doit être dominante, son acquisition doit être toutefois liée à un enseignement général et technique théorique se rapportant aux programmes des divers enseignements technologiques.

L'entreprise ne peut engager d'apprenti sans avoir obtenu la reconnaissance de la qualification de « maître d'apprentissage », soit au titre de l'employeur lui-même, soit au titre du salarié assumant la fonction de tuteur de l'apprenti et notamment répondre aux dispositions des articles R. 6223-24 et suivants du code du travail.

Le contrat d'apprentissage sert de support à la déclaration d'engagement de l'entreprise d'organiser l'apprentissage (équipement de l'entreprise, techniques utilisées, conditions de travail, hygiène et sécurité, compétences professionnelles et pédagogiques, moralité de la personne responsable de la formation au sein de l'entreprise) conformément aux dispositions de code du travail (art. L. 6223-1 et suivants).

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé en liaison avec le centre de formation des apprentis qui dispense la formation théorique.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article L. 6222-11 du code du travail, accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Le contrat d'apprentissage doit être obligatoirement écrit entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage. Passé ces 2 mois, la résiliation ne peut intervenir que sur accord exprès des deux parties ou prononcée par le conseil des prud'hommes dans les cas prévus par le code du travail.

En matière d'apprentissage, les entreprises de la branche se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires, y compris en matière de rémunération (art. 6211-1 et suivants du code du travail).

CHAPITRE V

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1^{er}

Conditions d'embauche

Les employeurs à la recherche de personnel peuvent publier des offres d'emploi et consulter les profils de candidats auprès des services de Pôle emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils pourront communiquer les offres d'emploi à l'APEC. Les employeurs peuvent recourir à l'embauche directe.

Toute embauche doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des services de l'URSSAF. A défaut, l'employeur est passible de sanctions.

Article 2

Rédaction du contrat de travail

Le contrat de travail doit être écrit, faire référence à la présente convention collective nationale et comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire dont un exemplaire est remis au salarié.

Le contrat de travail doit comporter au minimum les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle (voir chapitre XII de la présente convention) ;
- le montant de la rémunération et la périodicité ;
- la durée et l'horaire du travail ;
- la durée de période d'essai ;
- le début du contrat ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

Les signataires rappellent aux entreprises que certaines mentions conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur la fiche de paie du salarié, notamment le nom de la convention collective applicable (convention collective nationale commerces de détail non alimentaires), la qualification et le niveau conventionnel défini par la grille de classification (voir grille de classification en annexe du chapitre XII « Classifications »). Il est conseillé aux entreprises de faire figurer sur le bulletin de paie le numéro d'identification administrative de la convention : IDCC 1517.

Article 3

Période d'essai

(durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

3.1. Durée de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être expressément stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à V ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau VI ;
- 4 mois pour les salariés classés aux niveaux VII, VIII et IX.

3.2. Renouvellement de la période d'essai

A partir du niveau II, la période d'essai initiale peut être renouvelée avec l'accord des parties. L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois de la façon suivante :

- niveaux II à V (employé) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 3 mois ;
- niveau VI (agent de maîtrise) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 4 mois ;
- niveaux VII à IX (cadres) : 2 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 6 mois.

Tableau récapitulatif

NIVEAU	PÉRIODE D'ESSAI INITIALE	RENOUVELLEMENT
I	2 mois	
II	2 mois	1 mois
III	2 mois	1 mois
IV	2 mois	1 mois
V	2 mois	1 mois
VI	3 mois	1 mois
VII	4 mois	2 mois
VIII	4 mois	2 mois
IX	4 mois	2 mois

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

En cas de rupture de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai minimal de prévenance sera observé, sauf en cas de faute grave.

Nota. – Lorsque l'employeur invoque un motif disciplinaire pour mettre fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le code du travail, à défaut de quoi il s'expose à devoir verser au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 3.2 du présent chapitre.

A défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le contrat de travail sera considéré comme contrat de travail à durée indéterminée.

3.4. Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DURÉE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Après 1 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

3.5. Rupture à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DURÉE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE
En dessous de 8 jours de présence	24 heures
A partir de 8 jours de présence	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Article 4

Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en vigueur qui stipule qu'il peut être conclu :

- pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas limitativement énumérés par la loi et notamment pour le remplacement d'un salarié absent, excepté pour fait de grève ;
- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit. Le contrat doit comporter les mentions obligatoires prévues par le code du travail (art. L. 1242 et suivants). Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire notamment dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3. Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas

recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le personnel lié par un tel contrat bénéficie des mêmes avantages que le personnel sous contrat à durée indéterminée.

4.1. Période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et préavis

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue jusqu'au terme du contrat est due au salarié, sauf dans les cas suivants prévus notamment par les dispositions de l'article L. 1243-10 du code du travail :

- emploi saisonnier ;
- contrat conclu dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle ;
- contrat conclu avec un jeune dans ses vacances scolaires ;
- refus d'un salarié d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Article 5

Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation

Le contrat de travail d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat de professionnalisation réalisé dans l'entreprise ne doit pas comporter de période d'essai.

Article 6

Embauche à l'issue d'autres stages

A l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois (en un ou plusieurs stages durant l'année scolaire ou universitaire dans l'entreprise) pour lesquels l'embauche sera immédiate et sans période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études (hors contrat de professionnalisation – cf. art. 5 *supra*), la période de

stage doit être déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Article 7

Clause de sauvegarde

Ces dispositions s'appliquent sauf dispositions plus favorables pour le salarié prévues par un accord d'entreprise ou le contrat de travail.

CHAPITRE VI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1^{er}

Préavis

A l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fonction de la durée de présence dans l'entreprise comme suit :

QUALIFICATION du salarié	MODE DE RUPTURE	
	Démission quelle que soit la durée de présence Licenciement avant 2 ans d'ancienneté	Départ à la retraite, Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir tout ou partie de son préavis. Dans ce cas le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Les heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé *pro rata temporis*.

Article 2

Licenciement individuel

Après la période d'essai, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et respecter la procédure requise par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier.

Article 3

Licenciement individuel pour motif économique

Il est rappelé, en cas de licenciement pour motif économique, que les entreprises doivent se conformer à la procédure fixée par les dispositions législatives et réglementaires en fonction de l'effectif salarié et notamment :

- le reclassement du salarié ;
- l'ordre des licenciements ;
- la convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
- la notification du licenciement ;
- l'information de la DIRECCTE ;
- le préavis.

Article 4

Rupture conventionnelle

Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les dispositions des articles L. 1137-11 et suivants du code du travail.

Article 5

Indemnisation conventionnelle du licenciement

Tout salarié licencié, que le motif du licenciement soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou pour motif économique, perçoit après 1 an d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (à l'expiration du préavis).

Le montant minimum de l'indemnité est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

SELON L'ANCIENNETÉ du salarié licencié	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT après 1 an d'ancienneté (date de fin de contrat)
1 an	1/5 de mois
2 ans	1/5 de mois × 2 (0,4)
3 ans	1/5 de mois × 3 (0,6)
5 ans	1/5 de mois × 5 soit 1 mois de salaire
7 ans	1/5 de mois × 7 (1,4)
Jusqu'à 10 ans	1/5 de mois × 10 soit 2 mois de salaire
15 ans	[1/5 de mois × 15] + [2/15 de mois × 5] soit 3,666 mois de salaire
20 ans	[1/5 de mois × 20] + [2/15 de mois × 10] soit 5,333 mois de salaire

Article 6

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit.

Le salarié dont le droit à pension de retraite est ouvert à taux plein en application des dispositions législatives et réglementaires peut être mis à la retraite sur décision de l'employeur sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires (voir art. 8 *infra*).

Article 7

Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/2 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail légale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*.

Article 8

Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans et jusqu'au 70^e anniversaire de l'intéressé sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date anniversaire (65^e, 66^e, 67^e, 68^e et 69^e anniversaire), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;
- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, à chaque anniversaire entre 65 et 70 ans, jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 70 ans.

Si l'employeur ne respecte par cette procédure, l'employeur ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.

Article 9

Indemnisation minimum de mise à la retraite

Avant 70 ans, l'indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 du présent chapitre ou l'indemnité légale si elle est plus favorable.

A partir de 70 ans, l'employeur peut alors décider unilatéralement une mise à la retraite, dans ce cas, le salarié a droit à l'indemnité de mise à la retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité

conventionnelle de licenciement prévue à l'article 5 du présent chapitre ou à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable.

CHAPITRE VII

MALADIE. – ACCIDENT DU TRAVAIL. – MALADIE PROFESSIONNELLE. – MATERNITÉ

Article 1^{er}

Maladie du salarié. – Garantie de rémunération

En cas d'absence pour maladie ou accident, médicalement prescrit et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, à partir du 8^e jour d'absence calendaire, de l'indemnisation suivante :

- 90 % de sa rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaire de prévoyance, pendant les 30 premiers jours calendaires ;
- 70 % de cette même rémunération, déduction faite également des versements de sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, pendant les 30 jours calendaires suivants.

Les durées de maintien de la rémunération à 90 % et 70 % sont majorées respectivement de 10 jours par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première sans que la durée de chacune de ces périodes de maintien puisse excéder 90 jours.

Exemple : si le salarié a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 70 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants. A partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;
- ...
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

L'arrêt de travail doit avoir été justifié dans les 48 heures et être pris en charge par la sécurité sociale.

Dans le cas de maladies successives, la durée totale de maintien de la rémunération calculée sur une période de 12 mois consécutifs ne peut excéder celle mentionnée plus haut correspondant à l'ancienneté du salarié.

Article 2

Accident du travail et maladie professionnelle. – Garantie de rémunération

A partir de 6 mois d'ancienneté, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue comme tels par la sécurité sociale, le montant des indemnités sera le même que celui prévu pour la maladie à l'article 1^{er} du présent chapitre.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence à l'exclusion des accidents du trajet dont la franchise sera la même que celle prévue à l'article 1^{er}.

Article 3

Dispositions particulières relatives à la maternité

La durée du congé de maternité est régie par la législation en vigueur, et en particulier par l'article L. 1225-1 du code du travail.

3.1. Diminution du temps de travail

A partir du début du 5^e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou à partir 1/4 d'heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/4 d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

A partir du 6^e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin et à partir 1/4 plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/2 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

Avec l'accord des parties, ces deux fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder 1/2 heure.

3.2. Allaitement

En application des dispositions de l'article L. 1225-30 du code du travail, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Ces heures ne sont pas rémunérées.

3.3. Visites prénatales obligatoires

Sous réserve d'en informer l'employeur 1 semaine à l'avance, les visites prénatales obligatoires prises sur le temps du travail n'entraîneront aucune diminution de salaire dans la limite maximale de 1/2 journée sur présentation d'un justificatif.

CHAPITRE VIII

CONGÉS DU SALARIÉ

Article 1^{er}

Congés payés

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi et notamment les dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Le salarié a droit à un congé de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

A partir de 15 ans de présence, des congés supplémentaires seront accordés en fonction de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence telle qu'elle est fixée pour les congés annuels légaux :

- 5 semaines de congés payés + 1 jour ouvré pour 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 semaines de congés payés + 2 jours ouvrés pour 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 semaines de congés payés + 3 jours ouvrés pour 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 semaines de congés payés + 4 jours ouvrés pour 30 ans de présence dans l'entreprise.

Ces jours de congés pour ancienneté, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement du congé principal, peuvent être pris à tout moment en accord avec l'employeur.

Après concertation avec les salariés et, le cas échéant, après consultation des délégués du personnel, les dates de départ en congé annuel sont communiquées par écrit aux intéressés avant le 1^{er} avril de chaque année, et, en tout état de cause, ne peuvent être modifiées sauf force majeure ou accord des parties.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané égal au minimum à 2 semaines, sous réserve des droits à congés acquis par chacun des salariés concernés.

Article 2

Congés pour événements familiaux

En dehors des congés annuels et de tout autre congé prévu par les dispositions légales en vigueur, des congés exceptionnels payés sont accordés au personnel au moment des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur : 1 jour ouvré + 1 jour ouvré après 1 an d'ancienneté ;
- décès du grand-père, de la grand-mère : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés sont accordés au père pour chaque naissance survenue au foyer ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité. Les modalités de prise de ce congé seront réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Le congé de naissance ne se cumule pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité sauf lorsque le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité.

Ces congés exceptionnels ne se cumulent pas avec tout autre congé de même nature.

Ces jours sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé.

Dans le cadre du ou des jours de congé accordés lors d'un décès, l'employeur pourra éventuellement ajouter à ce ou ces jours une durée égale au temps de parcours nécessaire pour assister aux obsèques. Cette autorisation est une libéralité qui relève du ressort de l'entreprise dans sa gestion interne et ne sera pas rémunérée. Il pourra être demandé au salarié concerné un justificatif.

Article 3

Congé pour enfant malade

Sur présentation d'un certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours par an au maximum en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge ;
- 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Dans ce cadre, par salarié et par année civile, seuls 2 jours de congé seront rémunérés par l'employeur.

Article 4

Congé parental

Le congé parental est régi par les lois et règlements en vigueur.

Article 5

Jours fériés

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

Outre le 1^{er} Mai, obligatoirement chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de 3 jours fériés chômés et payés. Le choix des jours fériés est déterminé par l'employeur. Lorsque l'entreprise occupe plusieurs salariés, ce droit peut être accordé par roulement.

En cas de travail un jour férié légal, le salarié perçoit, en plus de son salaire, une indemnité spéciale égale à 50 % des heures effectuées ce jour férié. Le salarié peut demander le remplacement de cette indemnité par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour

férié. Ce repos est pris, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois suivant le jour férié et ne peut, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

CHAPITRE IX

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 1^{er}

Définition et conditions de mise en place

On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ;
- ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise ;
- ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La mise en place d'horaires à temps partiel peut être effectuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Les entreprises employant du personnel à temps partiel doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur à ce sujet et le cas échéant, si elles y sont assujetties, à l'accord de branche.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-14.

Les salariés à temps partiel bénéficiant d'un horaire individualisé, le contrat devra notamment préciser :

- le mode de répartition du temps de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
- en cas de répartition hebdomadaire, la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine afin que le salarié concerné ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises en dehors de l'horaire prévu au contrat.

Le contrat de travail mentionnera la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures complémentaires dans les limites fixées soit légalement, soit conventionnellement, soit par accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le régime des coupures au cours d'une même journée est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires ou, le cas échéant, à l'accord de branche.

Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en plus de l'horaire prévu au contrat ne peut, en aucune façon, constituer un motif de licenciement.

Article 2

Rémunération minimale

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet au prorata de son temps de présence (voir chapitre XIII relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté).

Article 3

Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans le même établissement ou, à

défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi notifiée par avenant à leur contrat initial.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximal de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés dans la mesure où il justifie son choix par des éléments objectifs dans un délai maximal de 8 jours calendaires.

Article 4

Transformation d'un temps plein en temps partiel choisi

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel.

4.1. Conditions de mise en place

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ;
- être adressée 6 mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la demande en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Article 5

Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale

Par application de l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés à temps complet qui en font la demande pourront bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

Cet aménagement peut être mis en place d'un commun accord par avenant au contrat de travail fixant la durée annuelle de travail et les périodes non travaillées. L'avenant pourra prévoir un lissage de la rémunération.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception adressée 6 mois au moins avant la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel aménagement qui sera précisée dans la lettre. Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la demande en tenant compte du délai de rétraction du salarié.

Si la demande est incompatible avec les besoins ou les rythmes de l'entreprise, l'employeur est fondé à refuser la demande. La réponse de l'employeur devra être faite selon les modalités du code du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer, par lettre recommandée avec avis de réception, les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

CHAPITRE X

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés et mutilés, et notamment les dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail.

Article 1^{er}

Définition du travailleur handicapé

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Article 2

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Cette reconnaissance relève de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie.

Les signataires encouragent vivement les salariés à informer leur employeur de la reconnaissance éventuelle de travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se voir appliquer l'ensemble des dispositions dont ils bénéficient à ce titre et profiter de l'égalité des droits et des chances dans le monde du travail.

Article 3

Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu d'avoir dans son effectif au moins 6 % de personnes handicapées.

Les signataires rappellent aux entreprises de 20 salariés que, conformément aux dispositions légales, elles seront soumises à une pénalité si pendant une période supérieure à 3 ans après la déclaration annuelle précédente :

- elles n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- ou elles n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé ;
- ou elles n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, ils rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Les travailleurs handicapés sont considérés comme « public prioritaire ».

Afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 6 du chapitre I^{er} de la présente convention nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s’engager à la non-discrimination à l’embauche, le handicap ne préjugant pas des compétences d’un candidat à un emploi et l’égalité de salaire ;
- recourir à l’emploi direct de personnes handicapées qui permet notamment de respecter l’obligation d’emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l’égalité des salariés handicapés dans l’accès à la promotion professionnelle, l’entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d’en faire le bilan ;
- mettre en œuvre l’évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail, le comité d’entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, par tout aménagement qui seraient de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Afin de favoriser l’accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s’engager à :

- assurer l’égalité de traitement dans l’accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet au travailleur handicapé de conserver son emploi ;
- prendre en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation.

Article 4

Rapport sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche

Conformément aux dispositions légales, les signataires de la présente s’engagent à négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à améliorer l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés dans la branche.

Pour ce faire, le rapport de branche devra tous les 3 ans dresser un rapport sur la situation de ces personnels dans les entreprises concernées, rapport qui sera soumis à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les signataires encouragent vivement :

- les entreprises occupant moins de 20 salariés à s’efforcer d’améliorer l’insertion des handicapés dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition de l’emploi est compatible avec la nature du handicap ;
- toutes les entreprises de la branche à recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d’aide par le travail (ESAT).

Article 5

Portée des dispositions du chapitre X

Les présentes dispositions ne constituent pas un accord au sens de l’article L. 5212-8 du code du travail. De fait, elles ne dispensent pas l’entreprise du respect de son obligation d’emploi dans les conditions légales et de la pénalité qu’elles encourent en cas de non-respect de celles-ci.

CHAPITRE XI

MODALITÉS D’ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 1^{er}

Préambule

Article 6311-1 du code du travail : « La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l’emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l’accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

Les signataires considèrent que la formation est un axe prioritaire dans la branche et recommandent aux entreprises de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche ;
- donner une formation et une pratique professionnelle permettant de trouver un emploi ou de se maintenir dans un emploi ;
- favoriser l'acquisition d'un niveau de compétences permettant d'assurer l'emploi et le transfert de compétences du salarié afin d'occuper un emploi dans l'entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- préserver l'emploi des salariés des entreprises des commerces de détail non alimentaires en accompagnant l'évolution des emplois et des métiers de la branche ;
- faciliter l'insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi,

par toute action :

- d'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- de participation au développement des compétences des salariés ;
- de préformation et de préparation à l'emploi individuelle ou collective ;
- de promotion ;
- de prévention afin de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises ;
- de conversion pour permettre aux salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles lorsque l'entreprise est fragilisée ;
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : permettant aux salariés de réaliser un bilan de compétences susceptible de précéder une action de formation proprement dite ou de faire valider les acquis de leur expérience ;
- de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

L'accès des salariés à ces actions de formation professionnelle continue est assuré à :

- l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
- l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie, notamment par l'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE).

A cet effet, lors de l'embauche, le salarié doit être informé de son droit à demander, à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la réalisation d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan est demandé à l'initiative du salarié ; il peut être renouvelé tous les 5 ans toujours à l'initiative du salarié.

Dans les entreprises ou les groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien professionnel est obligatoirement réalisé pour les salariés âgés de plus de 45 ans, dans l'année qui suit le 45^e anniversaire du salarié (voir titre V).

**OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS
ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE**

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les parties signataires désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sont définies comme suit.

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment sur les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur. De fournir la liste des diplômes, des titres et des qualifications tel que prévu par la loi ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront, d'une part, une analyse actualisée annuellement des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation ainsi que, d'autre part, l'animation des réflexions prospectives au sein de la branche.

a) Tableau de bord

Il s'agit de produire année par année la description de la population salariée, des emplois et de l'utilisation du dispositif formation. Cette présentation devra permettre la compréhension des évolutions.

b) Prospective des métiers

Des enquêtes spécifiques visant des métiers prioritaires pour la branche pourront être conduites afin de mieux comprendre les changements et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des formations qui leur correspondent. Il s'agira d'identifier les facteurs d'évolution qui influent sur les métiers et d'en analyser les conséquences.

c) Etudes sectorielles

Des études transversales aux métiers du commerce permettront de fixer un cadre de référence aux analyses de branche. Ces études seront conduites en fonction de l'actualité.

Un cahier des charges indiquera les attentes de la branche et sera annuellement révisé. Les aspects budgétaires seront également précisés par le cahier des charges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et d'examiner les productions.

TITRE II

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 3

Classification des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le plan de formation est divisé en deux types d'actions.

1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi (catégorie 1)

Ces actions visent l'acquisition de compétences pour l'exécution du contrat de travail du salarié directement exploitables dans le cadre de ses fonctions ou correspondant à l'évolution ou la modification des fonctions du salarié.

Les actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

2. Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Ces actions visent l'acquisition de savoirs qui ne sont pas requis pour l'exécution du contrat de travail du salarié. Elles participent à l'évolution de la qualification du salarié et au développement de ses connaissances. Elles donnent lieu à une reconnaissance de l'entreprise.

Ces actions se déroulent en principe pendant le temps de travail. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent être réalisées hors du temps de travail, en tout ou partie.

a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail.

b) Déroulement hors du temps de travail

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

TITRE III

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle s'acquiert par la professionnalisation en contrat ou en période.

Sous-titre I^{er}

Modalités d'application communes aux deux dispositifs

Article 4

Nombre de salariés en formation

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou d'une période de professionnalisation est limité par entreprise ou par établissement selon son effectif équivalent temps plein (ETP) :

- établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en formation ;
- établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en formation ;
- établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en formation ;
- établissement de plus de 25 salariés : 10 salariés en formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 5

Financement et prise en charge

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

- par accord de branche ;
- ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires.

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales sont imputables selon des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglemen-

taires. Les OPCA sont expressément autorisés par le code du travail à moduler, le cas échéant, de façon plus restrictive les conditions de prise en charge définies par les textes.

Les entreprises assujetties au présent accord sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat des salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. La personne formée en qualité de tuteur ouvre droit à l'aide, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.

Article 6

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

Les entreprises de la branche, conscientes de l'importance du tutorat et de la formation des tuteurs, décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé soit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation de la progression des salariés et de la formation.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

Article 7

Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre II
Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 8

Définition du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle,

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 9

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 10

Durée et modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée, dans ce cas, le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié, ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 8 l'exige.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP, voir art. 8) ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir titre III, sous-titre I^{er} « Modalités d'applications communes aux deux dispositifs », article 6 « Tutorat »).

10.1. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 11

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau I ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES ⁽¹⁾			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel ⁽²⁾	65	75	80	90

(1) En pourcentage du salaire minimum conventionnel du niveau I en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur.

(2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la deuxième année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre III

Modalités relatives à la période de professionnalisation

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 12

Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou préserver son emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

L'acquisition des qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au 1^{er} paragraphe de l'article 8 du présent accord sont :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - 2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP ;
- ou s'inscrivent dans une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Article 13

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Publics prioritaires

Sont plus particulièrement considérés comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou conformément aux priorités définies par la branche ou par l'OPCA désigné ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir titre III, art. 6 « Tutorat »).

Article 14

Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 15

Modalités de la période de professionnalisation

15.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- a) A l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, en accord avec son employeur (voir titre IV, « DIF ») ;
- b) A l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Sont dans ce cas considérés également comme public prioritaire (voir art. 13.1) les salariés :

- ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise changeant de filière professionnelle ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation : par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements que l'entreprise doit prendre avant le départ du salarié sont renforcés. Ils sont identiques à ceux prévus pour les actions de développement des compétences se déroulant en dehors du temps de travail (voir titre II « Plan de formation »). Ils doivent porter sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

TITRE IV

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Article 16

Conditions et mise en œuvre du droit individuel à la formation

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit au titre du DIF à 20 heures de formation par an.

Afin de permettre aux salariés à temps partiel des entreprises de la branche de suivre dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet des actions de formation, les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 25 heures hebdomadaires ou ayant travaillé au moins 1 175 heures sur l'année ont le même droit à DIF de 20 heures de formation par an.

Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel dont la durée du contrat de travail est inférieure à 25 heures hebdomadaires et ayant travaillé moins de 1 175 heures sur l'année.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF *pro rata temporis*. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. Ils bénéficient des mêmes dispositions que les autres salariés (formation en principe en dehors du temps de travail, etc.)

16.2. Ouverture du droit à DIF

Le droit à DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit à DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel.

16.3. Mise en œuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son droit à DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à une acceptation de la demande.

Actions prioritaires de branche

Les actions de formation dites prioritaires et les taux de prise en charge par l'OPCA désigné sont définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et en application des orientations définies par la CPNEFP de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître les actions prioritaires et taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action DIF.

Seuls les coûts pédagogiques sont financés sur les fonds de la professionnalisation dans la limite des plafonds définis.

En cas de désaccord durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation sous réserve que cette action entre dans

les priorités fixées par le FONGECIF. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

16.4. Déroulement du DIF en dehors du temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation réalisée hors temps de travail à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation celle-ci dans la limite de 80 heures par année civile (voir titre III, sous-titre III « Modalités relatives à la période de professionnalisation »).

16.5. Déroulement du DIF pendant le temps de travail

Si le salarié choisit une action de formation relevant des priorités définies par la branche (actions prioritaires de branche) conformément à l'article 16.3 et sous réserve, que cette action de formation :

- a) Ait fait l'objet d'un accord de l'employeur ;
- b) Soit en rapport direct avec l'activité professionnelle du salarié,

l'action DIF se déroule sur le temps de travail et dans ce cas il y a maintien de la rémunération du salarié.

16.6. Portabilité du droit individuel à la formation

En application des dispositions des articles L. 6323-17 et suivants du code du travail, le droit individuel à la formation est un droit dit « portable ».

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il peut demander avant son départ à utiliser le solde du DIF dont il dispose pour financer une formation.

- a) En cas de licenciement pour motif personnel sauf licenciement pour faute lourde.

L'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié, et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis.

Dans ce cas, cette action est financée par la somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire fixé par les dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

- b) En cas de rupture conventionnelle

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

Le financement de la formation est fixé à hauteur de l'accord entre l'employeur et le salarié.

c) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être engagée avant la fin du préavis.

La prise en charge de l'intégralité du coût de la formation peut être effectuée par l'employeur si accord.

d) En cas de départ en retraite

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

e) En cas de licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnel (CSP)

Après acceptation du salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le droit à DIF du salarié.

En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévu en cas de licenciement pour motif personnel.

f) En cas de licenciement pour faute lourde

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

16.7. Autres dispositifs de la portabilité si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est acquise si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage, et notamment dans les cas suivants :

- démission légitime ;
- fin d'un contrat à durée déterminée lorsque le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mois d'activité salariée au cours de 28 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

16.8. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures DIF dont bénéficie le salarié et la somme forfaitaire correspondante ainsi que l'OPCA compétent désigné par la branche du ressort de l'entreprise.

16.9. Commission de suivi du DIF

Les parties conviennent d'analyser au moins une fois an, dans le cadre d'une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, l'évolution dans la branche de l'utilisation des droits à DIF, de son application dans les entreprises et de son financement, eu égard notamment aux actions prioritaires définies par la branche.

TITRE V

ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Article 17

Entretien de seconde partie de carrière

17.1. Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.

Dans les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur (ou du responsable hiérarchique qui aura été formé à cet effet).

L'entretien de seconde partie de carrière est renouvelé au moins tous les 5 ans :

- à l'initiative du salarié ;
- obligatoirement à l'initiative de l'employeur dans les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés.

17.2. Objectif et déroulement

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de faire le point avec le salarié sur :

- ses compétences ;
- sa situation dans l'entreprise ;
- les opportunités de poste au sein de l'entreprise ;
- son évolution professionnelle en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par ce salarié ;
- ses besoins en formation et les moyens d'accès mis à sa disposition (utilisation du droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience, périodes de professionnalisation, mise en relation avec l'OPCA de la branche...) ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Le formalisme de cet entretien est laissé au choix de l'employeur. L'entretien se déroule pendant le temps de travail et pourra prévoir éventuellement un aménagement des conditions d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Si elles existent dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel sont informées des modalités de mise en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière. L'entretien de seconde partie de carrière est distinct du bilan d'étape professionnel et de tout entretien d'évaluation.

TITRE VI

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 18

Objectif du bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Le bilan de compétences est basé sur le volontariat du salarié ; il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers, sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

TITRE VII

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Article 19

Objectif de la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience. Pour le (ou les) certificat(s) de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF) peut également être utilisé pour financer la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée comme une action prioritaire dans la branche.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

19.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée dans les 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 20

Financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise (taux minimal).

20.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartis à hauteur de :
- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, et plus particulièrement des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

20.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
 - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

20.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
 - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

ENTREPRISES de moins de 10 salariés		ENTREPRISES de 10 à moins de 20 salariés		ENTREPRISES de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation, droit individuel à la formation, financement du congé individuel de formation						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement à l'OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution		Minimum 0,15 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		Minimum 0,50 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		OPACIF
CIF CDD 1 % FONGECIF		CIF CDD 1 % OPACIF		CIF CDD 1 % OPACIF		
(*) Plus 1 % CIF-CDD dû par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif.						

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21

Certificat de qualification professionnelle

Outre les dispositions du présent chapitre, l'accord de branche relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires ⁽¹⁾ prévoit des dispositions concernant le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » créé dans la branche par accord du 6 octobre 2006.

Les entreprises se reporteront aux dispositifs applicables dans la branche concernant ce CQP ou tout autre CQP qui viendrait à être validé dans la branche.

Article 22

Consultation des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail dans ses différentes dispositions (art. L. 2323-34 et suivants du code du travail).

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Hormis cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus par l'article D. 2323-5 du code du travail ;
- la deuxième réunion concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cas où il n'existe pas de CE en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF. Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 23

Egalité professionnelle

Les signataires rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;

(1) Référence de l'accord en vigueur au jour de la signature de la présente convention collective nationale : accord du 9 mai 2012.

- d’offrir les mêmes possibilités d’évolution de carrière et d’accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

CHAPITRE XII

CLASSIFICATIONS

Article 1^{er}

Présentation de la classification conventionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que la classification a cinq fonctions essentielles :

- fonction d’identification des contenus du travail et des métiers pour mieux prendre en compte leur évolution ;
- fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle et à justifier les écarts entre les différentes situations de travail ;
- fonction salariale afin d’affecter un salaire minimum à chacun des niveaux correspondant à cette hiérarchie ;
- fonction de promotion et d’évolution des salariés dans leur carrière professionnelle ;
- fonction de régulation du marché du travail en facilitant, grâce à cet instrument unique, la mobilité professionnelle dans les divers métiers et entreprises de la branche, la progression de carrière et en permettant l’égalité professionnelle.

Le système de classification conventionnelle intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon rigoureuse et objective comportant un nombre significatif d’emplois repères assorti de « niveau de classement » permettant de concrétiser les écarts hiérarchiques.

Les partenaires sociaux ont choisi cette méthode en tenant compte des spécificités de la branche : le commerce de détail non alimentaire qui regroupe au moins dix activités économiques différentes. Cette classification est applicable à tout type d’entreprise, d’établissement et à tout type de fonction. Elle repose sur l’utilisation de critères classants qui permettent d’analyser les fonctions indépendamment de la personnalité d’un salarié et de toute appellation d’emploi utilisée dans l’entreprise.

a) Notion de critères classants

Chaque niveau hiérarchique repose sur des critères explicites (compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle).

Pour les emplois non répertoriés dans les emplois repères, le classement effectif des postes est laissé à l’entreprise qui évalue le degré de qualification nécessaire à l’emploi en fonction des éléments déterminés par la branche (voir art. 3 « Emplois repères »).

b) Emplois repères

Les emplois repères illustrent concrètement des emplois de la branche. Ils sont destinés à faciliter la mise en œuvre du classement dans les entreprises.

Le système de classement peut être ainsi utilisé dans toutes les filières de l’entreprise.

La nouvelle classification doit encourager la progression personnelle du salarié et son évolution professionnelle dans l’entreprise ou dans les entreprises de la branche. Elle doit permettre la reconnaissance de l’engagement du salarié dans l’exercice de son métier au sein de l’entreprise.

Les partenaires sociaux attirent l’attention des entreprises sur l’importance de la classification et sur l’obligation de l’appliquer dans l’entreprise :

- la classification doit faire le lien entre le niveau de qualification nécessaire à l’emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l’entreprise. Ainsi la classification assure la relation avec la rémunération et permet d’appliquer le principe selon

lequel toute progression de niveau de classification est associée à une progression de la rémunération ;

- la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de paie (emploi, niveau) ;
- la classification des emplois est aussi un élément qui permet à la branche d'élaborer le rapport annuel présentant la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes et les indicateurs propres aux secteurs d'activité couverts (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rapport permet la négociation en toute connaissance de cause et favorise ainsi la négociation dans la branche.

c) Hiérarchie de la grille des emplois

La classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en neuf niveaux qui peuvent être ventilés en :

- quatre filières selon l'importance de l'entreprise :
 - filière commerciale ;
 - filière administrative ;
 - filière services technique et logistique ;
 - filière atelier ;
- une répartition en neuf niveaux de qualification ainsi définie :
 - les emplois d'« ouvriers et d'employés » sont classés en cinq niveaux de qualification ;
 - une catégorie intermédiaire « agents de maîtrise » est créée au niveau VI ;
 - les « cadres » sont classés en trois niveaux de qualification, niveaux VII, VIII et IX.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification.

Ainsi, pour la détermination du niveau de qualification des emplois, les employeurs doivent se référer à la grille des critères classants et aux emplois repères.

En fonction de la structure de l'entreprise ou de l'établissement, le système permet la promotion au niveau supérieur de la filière et le passage d'une filière à l'autre notamment par la formation, acquisition de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 2

Système des critères classants

Les critères classants sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer. Ainsi qu'il est précisé à l'article 3, les employeurs doivent se référer aux critères classants qui viennent en appui des emplois repères.

2.1. Définition des critères retenus

Quatre critères classants ont été retenus : compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle.

a) Compétence et connaissances

La compétence est un critère qui tient compte de la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Les connaissances sont déterminées soit par :

- un niveau d'éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi ;

- la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, un titre professionnel ou technique ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- la maîtrise opérationnelle acquise par expérience professionnelle ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires dispensée par les organismes agréés.

b) Complexité du poste et multiactivité

La complexité du poste se définit selon le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les réflexions à mener et les objectifs communs à atteindre.

La multiactivité est une richesse pour les salariés et les entreprises du commerce de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté soit d'assurer de façon habituelle plusieurs fonctions de nature différente au sein d'une même filière ou dans le cadre d'une même spécialité.

La multiactivité exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis.

Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau.

c) Autonomie et responsabilité

L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue selon :

- la nécessité, la fréquence, l'étendue et la distance du contrôle ;
- le degré d'autonomie que requiert l'emploi ;
- les missions spécifiques confiées ;
- le degré de délégation pour l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature... ;
- la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes.

L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions internes et externes à celle-ci (clients, fournisseurs...).

d) Communication et dimension relationnelle

Ce critère concerne l'exigence de contact nécessaire à l'exercice de la fonction selon le niveau hiérarchique dans la situation relationnelle avec les acteurs externes de l'entreprise.

Selon le niveau, la dimension relationnelle s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dans la vie de l'entreprise, à coopérer, participer au sein d'une équipe, ou animer une équipe afin de répondre aux besoins de la clientèle.

2.2. Présentation de la grille

La grille reprend horizontalement les quatre critères classants et verticalement les compétences qu'elle requiert :

- cinq niveaux pour les employés et ouvriers ;

- un niveau pour les agents de maîtrise ;
- trois niveaux pour les cadres ;

Selon la structure et l'importance de l'entreprise, les emplois sont ventilés en quatre filières :

- filière commerciale ;
- filière administrative ;
- filière services technique et logistique ;
- filière atelier.

Les critères classants revêtent la même importance. Verticalement, la grille présente la graduation de valeur des critères classants selon les niveaux.

La lecture horizontale de la grille permet d'apprécier les exigences minimales auxquelles un emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé.

A chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'« emplois repères » (voir grilles « Classifications des emplois ») annexée au présent chapitre.

L'application du niveau détermine la rémunération minimale mensuelle de base garantie à chaque salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise garantie à chaque salarié.

Article 3

Emplois repères

Les emplois repères ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution dans les différents métiers couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale. Ils ont été jugés significatifs et donc « repères » pour deux raisons :

- ils sont présents dans de nombreuses entreprises ;
- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

Ainsi qu'il est précisé à l'article 1 *b*, les employeurs doivent se référer aux emplois repères.

Ces emplois repères figurent en annexe du présent chapitre. Dans le cas où l'emploi ne serait pas référencé dans les emplois repères, les critères classants permettent de déterminer le niveau de l'emploi occupé.

En cas d'appellation d'emploi dans une langue étrangère, le contrat de travail et la fiche de paie mentionneront la correspondance en langue française.

Article 4

Rémunération minimale mensuelle

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

L'employeur doit tenir compte des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié.

Article 5

Affiliation au régime des cadres

Les parties signataires entendent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres (AGIRC) institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux niveaux VII (cadre), VIII (cadre confirmé) et IX (cadre supérieur) du présent accord.

Article 6

Reconnaissance de la formation

6.1. Reconnaissance de la formation initiale

Il est demandé aux entreprises de la branche de reconnaître les diplômes de l'éducation nationale directement en rapport avec la fonction exercée dans l'entreprise.

6.2. Reconnaissance des actions de professionnalisation

Dès lors qu'un salarié a suivi avec assiduité une action de formation de professionnalisation et satisfait aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la grille « Classifications des emplois » annexée au présent chapitre.

A cet égard, les entreprises doivent veiller à la bonne application du niveau de classification auquel peut accéder tout salarié ayant obtenu une qualification professionnelle reconnue par la branche notamment par les certificats de qualification professionnelle qui sont ou seront créés et étendus par arrêté au *Journal officiel*.

Article 7

Révision de la classification

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 5 années à compter de la signature de la présente convention ou sur décision de la commission nationale d'interprétation suite à l'application de l'article 7 du chapitre I^{er} de la présente convention.

CHAPITRE XIII

Article 1^{er}

Salaires minima

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenant à la présente convention collective nationale.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Les organisations liées par les dispositions de la présente convention collective nationale se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et examiner entre autres les données économiques et sociales des secteurs couverts par la branche. Les négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau I sera versé au salarié, niveaux I à VI, à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues ; toutefois, la durée du congé parental n'est prise en compte que par moitié.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle est calculée *pro rata temporis* en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenants à la convention collective nationale.

Le premier barème des rémunérations minimales figure en annexe.

CHAPITRE XIV

CLAUSES DIVERSES

Article 1^{er}

Durée et aménagement du temps de travail

La durée et l'organisation du temps de temps de travail sont définies par l'employeur dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Les dispositions de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail signé le 5 septembre 2003 demeurent en vigueur pour les entreprises de la branche qui y sont assujetties. Toutefois, en vertu des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant réforme de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les entreprises ou établissements assujettis à l'accord pourront y déroger par accord collectif pour prévoir un aménagement du temps de travail tel que fixé dans le cadre nouveau de ladite loi : modulation, cycle de travail, conventions de forfait...). Les accords collectifs se conformeront aux dispositions législatives et réglementaires.

Les signataires rappellent que les accords d'entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical devront faire l'objet de la procédure de validation par la commission paritaire nationale mise en place dans la branche conformément à l'accord du 24 mai 2011 et à l'article 7 du chapitre I^{er} de la présente convention.

Article 2

Modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie

En application de l'article L. 2242-11 du code du travail, en l'absence d'accord de branche au niveau national, ou d'accord d'entreprise, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur un régime de prévoyance santé des salariés.

A défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Article 3

Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale

En l'absence d'accord de branche et conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail : « Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de ces dispositifs. »

Le livret d'épargne salariale est établi conformément aux dispositions réglementaires et sur un support durable.

Les signataires de la présente convention collective conviennent d'étudier l'opportunité ou la mise en place dans la branche de ces dispositifs.

Article 4

Personnel temporaire

Le personnel mis à la disposition provisoire d'employeurs par une entreprise de travail temporaire bénéficie des lois et règlements en vigueur.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Annexe au chapitre I^{er}

Fiche de dépôt dans le cadre de la CPNVA

Fiche de dépôt d'un dossier à soumettre à la commission
paritaire nationale de validation des accords (CPNVA)
Convention collective des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

Attention : un dossier incomplet ne peut être validé.

L'entreprise :

Adresse :

Code NAF : [____][__] (4 chiffres - 1 lettre)

Effectif équivalent temps plein : Hommes : Femmes :

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Nom de la personne à contacter :

Représentant l'entreprise :

Téléphone : Fax :

Représentant les salariés :

Téléphone : Fax :

A compléter par l'entreprise et à retourner au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation des accords pour courrier recommandé avec avis de réception.

Groupe des 10/CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, ainsi qu'une version électronique à contact@groupepedes10.org.

La version papier du dépôt comportant à peine de nullité les documents suivants :

- la présente fiche dûment complétée ;
- la liste comportant le nom et la fonction des élus dans l'entreprise signataires de l'accord et la mention de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnel) ;
- copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation ;
- copie de l'information préalable à chaque organisation syndicale de la décision d'engager des négociations.

Annexe au chapitre XII Classification des emplois

Employés et ouvriers, niveau I ⁽³⁾

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Compétences et connaissances : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier.	Filière commerciale : – employé(e) de vente ou de magasin débutant.
Complexité du poste : Débutant : exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	Filière administrative : – employé(e) de bureau débutant.
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées.	Filière services techniques et logistique : – employé(e) de nettoyage ; – manutentionnaire débutant(e).
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	Filière atelier : – ouvrier(ère) débutant(e) ; – employé(e) d'atelier débutant(e).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2 chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) Voir article 6, chapitre XII « Reconnaissance de la formation ».</p>	

Employés et ouvriers, niveau II

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Compétences et connaissances : Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale. Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau I.	Filière commerciale : – employé(e) de vente ou de magasin ; – employé(e) de caisse (opérations de caisse de base) ; – hôte(sse) d'accueil ; – aide étalagiste.
Complexité du poste et multiactivité ⁽³⁾ : Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau I. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	Filière administrative : – employé(e) de bureau ; – standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures.	Filière services techniques et logistique : – manutentionnaire ; – chargé(e) de réception ; – préparateur(trice) de commande ; – chauffeur-livreur VL ; – coursier.

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	Filière atelier : – employé(e) d'atelier ; – employé(e) de SAV ; – ouvrier(ère) ; – ouvrier(ère)-réparateur(trice). Plusieurs postes : – employé(e) de magasin polyvalent(e) limités à deux postes.
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p>	

Employés et ouvriers, niveau III

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Compétences et connaissances ⁽⁴⁾ : Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel ou brevet professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale. Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé. Complexité du poste et multiactivité ⁽³⁾ : Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur. Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines. Autonomie et responsabilités : Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées. Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures. Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.	<p>Filière commerciale : – vendeur(se) ⁽⁴⁾ ; – conseiller(ère) de vente ou d'achat ; – caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) ; – hôte(sse) d'accueil ; – étalagiste ; – employé(e) de merchandising ; – animateur(trice), démonstrateur(trice).</p> <p>Filière administrative : – aide-comptable ; – secrétaire ou assistante ; – standardiste bilingue ; – employé(e) administratif ; – documentaliste.</p> <p>Filière services techniques et logistique : – magasinier ; – réceptionnaire ; – agent de maintenance ; – chargé(e) de réception qualifié(e) ; – préparateur(trice) de commande qualifié(e).</p> <p>Filière atelier : – ouvrier(ère) professionnel(le) ; – technicien(ne).</p> <p>Plusieurs postes : – employé(e) de magasin polyvalent(e) qualifié(e).</p>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p>	

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
<p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p> <p>(4) L'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur niveau III.</p>	

Employés et ouvriers, niveau IV

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au moins à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé et complétées par une spécialisation.</p> <p>Complexité du poste et multiactivité ⁽³⁾ :</p> <p>Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs.</p> <p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes.</p> <p>Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations prises dans le respect des directives et des procédures.</p> <p>Communication et dimension relationnelle :</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – vendeur(euse) qualifié(e) ; – conseiller(ère) de vente ou d'achat qualifié(e) ; – caissier(ière) ou hôte(sse) de caisse qualifié(e) (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) ; – étalagiste qualifié(e) ; – assistant(e) achats ; – assistant(e) marketing ; – marchandiseur(euse).
	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aide-comptable qualifié(e) ; – secrétaire ou assistant(e) qualifié(e) ; – assistant(e) administratif ; – secrétaire bilingue ; – employé(e) administratif qualifié(e) ; – assistant(e) informatique ; – archiviste, documentaliste.
	<p>Filière services techniques et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – logisticien(ne) ; – gestionnaire approvisionnement ; – préparateur(trice), cariste ; – assistant(e) technique.
	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ouvrier(ère) professionnel(le) qualifié(e) ; – technicien(ne) qualifié(e).
	<p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – vendeur(se), caissier(ère) ; – vendeur(se), étalagiste ; – vendeur(se), animateur(trice) ; – secrétaire, comptable ; – vendeur(se), marchandiseur(se).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p>	

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
<p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p>	

Employés et ouvriers, niveau V

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'étude supérieure de niveau BTS, DUT, DEUG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience professionnelle confirmée, équivalente à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou activité.</p> <p>Complexité du poste et multiactivité ⁽³⁾ :</p> <p>Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle correspondantes.</p> <p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Autonomie dans les tâches confiées.</p> <p>Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux I à IV) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités.</p> <p>Communication et dimension relationnelle :</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – vendeur(se) hautement qualifié(e) ; – vendeur(se) spécialisé(e) ; – étalagiste, décorateur(trice) ; – vendeur(se) principal(e) ; – assistant(e) marketing qualifié(e) ; – assistant(e) achat qualifié(e) ; – animateur(trice) d'équipe (magasin).
	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> – comptable ; – secrétaire de direction ; – assistant(e) administratif(ve) qualifié(e) ; – assistant(e) informatique qualifié(e) ; – archiviste, documentaliste qualifié(e) ; – animateur(trice) d'équipe (ou service).
	<p>Filière services techniques et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable de la réception ; – logisticien(ne) qualifié(e) ; – préparateur(trice) cariste qualifié(e) ; – assistant(e) technique qualifié(e) ; – animateur(trice) d'équipe (technique ou logistique).
	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ouvrier(ère) professionnel(le) ; – technicien(ne) hautement qualifié(e) ; – animateur(trice) d'équipe (atelier).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p>	

Agents de maîtrise, niveau VI

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités)</p> <p>Complexité du poste et multiactivité ⁽³⁾ :</p> <p>Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation.</p> <p>Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples.</p> <p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée.</p> <p>A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou à la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste.</p> <p>A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe.</p> <p>Communication et dimension relationnelle :</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable de rayon ; – responsable de caisse et d'accueil ; – responsable de magasin ; – responsable adjoint ; – adjoint(e) de direction. <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – acheteur(euse) junior ; – chef de produit junior ; – décorateur(trice).
	<p>Filière administrative :</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable d'un service administratif. <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – comptable qualifié(e) ; – assistant(e) de direction ; – contrôleur(euse) de gestion junior ; – technicien(ne) informatique ; – responsable de projet informatique.
	<p>Filière services techniques et logistique :</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable d'un service (technique ou logistique) ; – responsable de réception qualifié(e).
	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable d'un service (atelier).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p>	

Cadres, niveau VII

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activité doublé d'une grande expérience professionnelle.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : – directeur(trice) de magasin ; – directeur adjoint ; – responsable de service ou de secteur. Postes spécialisés : – acheteur(se) ; – responsable de produit.
Complexité du poste : Même complexité du poste qu'au niveau VI. Travaille dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet.	Filière administrative : Gestion d'une unité : – responsable comptable ; – responsable des services administratifs. Postes spécialisés : – contrôleur(se) de gestion qualifié(e) ; – responsable de projet informatique qualifié(e).
Autonomie et responsabilités : Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité. Participe à la définition des moyens mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur. Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité.	Filière services techniques et logistique : Gestion d'une unité : – responsable des services techniques ou logistiques.
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	Filière atelier : Gestion d'une unité : – responsable d'atelier.
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p>	

Cadres, niveau VIII

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : – directeur(trice) des ventes ; – directeur(trice) des achats ; – directeur(trice) marketing ; – directeur(trice) régional ; – directeur(trice) de magasin qualifié(e).
Complexité du poste : Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées.	Filière administrative : Gestion d'une unité : – directeur(trice) administratif(ve) ; – directeur(trice) informatique.

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Autonomie et responsabilités : Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes. Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services techniques et logistique : Gestion d'une unité : – directeur(trice) technique ; – directeur(trice) logistique.
Dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	Filière atelier : Gestion d'une unité : – directeur(trice) atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).	

Cadres, niveau IX

CRITÈRES CLASSANTS ⁽¹⁾	FILIÈRE EMPLOI REPÈRE ⁽²⁾
Compétences et connaissances : Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : – directeur(trice) commercial ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion.	Filière administrative : Gestion d'une unité : – directeur(trice) administratif et financier ; – directeur(trice) des ressources humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services techniques et logistique
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise.	Filière atelier
(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).	

Nota. – Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification (art. 1.3, chap. XII).

Annexe au chapitre XIII

Barème des rémunérations minimales

La classification des emplois détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise (voir chapitre XII « Classifications » et chapitre XIII « Salaires minima »).

Barème des rémunérations minimales applicable à la date de signature de la présente convention collective

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel pour 151,67 heures
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Attention : la CFE-CGC n'est pas signataire du barème des rémunérations minimales.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD DU 9 MAI 2012
RELATIF AUX PRIORITÉS ET AUX OBJECTIFS
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251192M

IDCC : 1517

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2004 et ses avenants relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires (CDNA), dits « groupe des 10 ».

Considérant l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;

Considérant les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires du présent accord :

- conviennent de maintenir les dispositions de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » ;
- confirment les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA FORCO et à la création d'une section paritaire professionnelle des commerces de détail non alimentaires ;
- et conviennent des dispositions et orientations qui suivent.

PRÉAMBULE

Article 6311-1 du code du travail : « La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

Les signataires considèrent que la formation est un axe prioritaire dans la branche et recommandent aux entreprises de :

- favoriser l’insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche ;
- donner une formation et une pratique professionnelle permettant de trouver un emploi ou de se maintenir dans un emploi ;
- favoriser l’acquisition d’un niveau de compétences permettant d’assurer l’emploi et le transfert de compétences du salarié afin d’occuper un emploi dans l’entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- préserver l’emploi des salariés des entreprises des commerces de détail non alimentaires en accompagnant l’évolution des emplois et des métiers de la branche ;
- faciliter l’insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l’obligation d’emploi,

par toute action :

- d’adaptation des salariés à leur poste de travail, à l’évolution ou au maintien dans l’emploi ;
- de participation au développement des compétences des salariés ;
- de préformation et de préparation à l’emploi individuelle ou collective ;
- de promotion ;
- de prévention, afin de réduire les risques d’inadaptation de qualification à l’évolution des techniques et des structures des entreprises ;
- de conversion, pour permettre aux salariés d’accéder à de nouvelles activités professionnelles lorsque l’entreprise est fragilisée ;
- d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances : permettant aux salariés de réaliser un bilan de compétences susceptible de précéder une action de formation proprement dite ou de faire valider les acquis de leur expérience ;
- de lutte contre l’illettrisme et l’apprentissage de la langue française.

L’accès des salariés à ces actions de formation professionnelle continue est assuré à :

- l’initiative de l’employeur dans le cadre du plan de formation ;
- l’initiative du salarié dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
- l’initiative du salarié avec l’accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- l’initiative de l’employeur dans le cadre d’une période de professionnalisation.

Les employeurs s’efforceront d’articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d’être acteurs de leur formation tout au long de leur vie, notamment par l’entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l’expérience (VAE).

A cet effet, lors de l’embauche, le salarié doit être informé de son droit à demander, à partir de 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise, la réalisation d’un bilan d’étape professionnel. Ce bilan est demandé à l’initiative du salarié ; il peut être renouvelé tous les 5 ans toujours à l’initiative du salarié.

Dans les entreprises ou les groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien professionnel est obligatoirement réalisé pour les salariés âgés de plus de 45 ans, dans l’année qui suit le 45^e anniversaire du salarié (voir titre V du présent accord).

**CHAMP D'APPLICATION. – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS
ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE**

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les parties signataires désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sont définies comme suit.

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment sur les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur. De fournir la liste des diplômes, des titres et des qualifications tels que prévu par la loi ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront, d'une part, une analyse actualisée annuellement des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation ainsi que, d'autre part, l'animation des réflexions prospectives au sein de la branche.

a) Tableau de bord

Il s'agit de produire année par année la description de la population salariée, des emplois et de l'utilisation du dispositif formation. Cette présentation devra permettre la compréhension des évolutions.

b) Prospective des métiers

Des enquêtes spécifiques visant des métiers prioritaires pour la branche pourront être conduites afin de mieux comprendre les changements et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des formations qui leur correspondent. Il s'agira d'identifier les facteurs d'évolution qui influent sur les métiers et d'en analyser les conséquences.

c) Etudes sectorielles

Des études transversales aux métiers du commerce permettront de fixer un cadre de référence aux analyses de branche. Ces études seront conduites en fonction de l'actualité.

Un cahier des charges indiquera les attentes de la branche et sera annuellement révisé. Les aspects budgétaires seront également précisés par le cahier des charges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et d'examiner les productions.

TITRE II

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 3

Classification des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le plan de formation est divisé en deux types d'actions.

1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi (catégorie 1)

Ces actions visent l'acquisition de compétences pour l'exécution du contrat de travail du salarié directement exploitables dans le cadre de ses fonctions ou correspondant à l'évolution ou la modification des fonctions du salarié.

Les actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

2. Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Ces actions visent l'acquisition de savoirs qui ne sont pas requis pour l'exécution du contrat de travail du salarié. Elles participent à l'évolution de la qualification du salarié et au développement de ses connaissances. Elle donne lieu à une reconnaissance de l'entreprise.

Ces actions se déroulent en principe pendant le temps de travail. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent être réalisées hors du temps de travail, en tout ou partie.

a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail.

b) Déroulement hors du temps de travail

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

TITRE III

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle s'acquiert par la professionnalisation en contrat ou en période.

Sous-titre I^{er}

Modalités d'application communes aux deux dispositifs

Article 4

Nombre de salariés en formation

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou d'une période de professionnalisation est limité par entreprise ou par établissement selon son effectif équivalent temps plein (ETP) :

- établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en formation ;
- établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en formation ;
- établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en formation ;
- établissement de plus de 25 salariés : 10 salariés en formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 5

Financement et prise en charge

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

- par accord de branche ;
- ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires.

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales sont imputables selon des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires. Les OPCA sont expressément autorisés par le code du travail à moduler, le cas échéant, de façon plus restrictive les conditions de prise en charge définies par les textes.

Les entreprises assujetties au présent accord sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat des salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. La personne formée en qualité de tuteur ouvre droit à l'aide, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.

Article 6

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

Les entreprises de la branche, conscientes de l'importance du tutorat et de la formation des tuteurs, décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit :

- soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- d’organiser avec les salariés concernés l’activité de ces personnes dans l’entreprise et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- de participer à l’évaluation de la progression des salariés et de la formation.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

Article 7

Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre II

Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 8

Définition du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l’article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d’acquérir une qualification correspondant aux besoins de l’économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle,

et de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 9

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s’adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion (CUI) ;
- dans les départements d’outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d’insertion et de l’allocation de parent isolé.

Article 10

Durée et modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée – dans ce cas le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié – ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 8 l'exige.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP, voir art. 8) ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir titre II, sous-titre I^{er} « Modalités d'applications communes aux deux dispositifs », art. 6 « Tutorat »).

10.1. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 11

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau I ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES ⁽¹⁾			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel ⁽²⁾	65	75	80	90
(1) En pourcentage du salaire minimum conventionnel du niveau I en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.				

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la deuxième année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre III

Modalités relatives à la période de professionnalisation

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 12

Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou préserver son emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

L'acquisition des qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au premier paragraphe de l'article 8 du présent accord sont :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- 2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP, ou s'inscrivent dans une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Article 13

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Publics prioritaires

Sont plus particulièrement considérés comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou conformément aux priorités définies par la branche ou par l'OPCA désigné ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaire d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir titre III, art. 6 « Tutorat »).

Article 14

Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 15

Modalités de la période de professionnalisation

15.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

a) A l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, en accord avec son employeur (voir titre IV « DIF ») ;

b) A l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Sont dans ce cas considérés également comme public prioritaire (voir art. 13.1) les salariés :

- ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise changeant de filière professionnelle ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation : par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements que l'entreprise doit prendre avant le départ du salarié sont renforcés. Ils sont identiques à ceux prévus pour les actions de développement des compétences se déroulant en dehors du temps de travail (voir titre II « Plan de formation »). Ils doivent porter sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

TITRE IV

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 16

Conditions et mise en œuvre du droit individuel à la formation

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit au titre du DIF à 20 heures de formation par an.

Afin de permettre aux salariés à temps partiel des entreprises de la branche de suivre dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet des actions de formation, les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 25 heures hebdomadaires ou ayant travaillé au moins 1 175 heures sur l'année ont le même droit à DIF de 20 heures de formation par an.

Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel dont la durée du contrat de travail est inférieure à 25 heures hebdomadaires et ayant travaillé moins de 1 175 heures sur l'année.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF *pro rata temporis*. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. Ils bénéficient des mêmes dispositions que les autres salariés (formation en principe en dehors du temps de travail, etc.).

16.2. Ouverture du droit à DIF

Le droit à DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit à DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années pour les salarié à temps partiel.

16.3. Mise en œuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son droit à DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à une acceptation de la demande.

Actions prioritaires de branche

Les actions de formation dites prioritaires et les taux de prise en charge par l'OPCA désigné sont définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et en application des orientations définies par la CPNEFP de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître les actions prioritaires et taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action DIF.

Seuls les coûts pédagogiques sont financés sur les fonds de la professionnalisation dans la limite des plafonds définis.

En cas de désaccord durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation sous réserve que cette action entre dans les priorités fixées par le FONGECIF. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

16.4. Déroulement du DIF en dehors du temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation réalisée hors temps de travail à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation celle-ci dans la limite de 80 heures par année civile (voir titre III « Modalités relatives à la période de professionnalisation »).

16.5. Déroulement du DIF pendant le temps de travail

Si le salarié choisit une action de formation relevant des priorités définies par la branche (actions prioritaires de branche) conformément au paragraphe 16.3 et sous réserve que cette action de formation :

- a) Ait fait l'objet d'un accord de l'employeur ;
- b) Soit en rapport direct avec l'activité professionnelle du salarié,

l'action DIF se déroule sur le temps de travail et dans ce cas il y a maintien de la rémunération du salarié.

16.6. Portabilité du droit individuel à la formation

En application des dispositions des articles L. 6323-17 et suivants du code du travail, le droit Individuel à la formation est un droit dit « portable ».

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il peut demander avant son départ à utiliser le solde du DIF dont il dispose pour financer une formation.

- a) En cas de licenciement pour motif personnel sauf licenciement pour faute lourde

L'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis.

Dans ce cas, cette action est financée par la somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquis et non utilisé multiplié par le montant forfaitaire fixé par les dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

- b) En cas de rupture conventionnelle

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

Le financement de la formation est fixé à hauteur de l'accord entre l'employeur et le salarié.

- c) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être engagée avant la fin du préavis.

La prise en charge de l'intégralité du coût de la formation peut être effectuée par l'employeur si accord.

- d) En cas de départ en retraite

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

- e) En cas de licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Après acceptation du salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le droit à DIF du salarié.

En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévu en cas de licenciement pour motif personnel.

f) En cas de licenciement pour faute lourde

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

16.7. Autres dispositifs de la portabilité si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est acquise si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage et notamment dans les cas suivants :

- démission légitime ;
- fin d'un contrat à durée déterminée lorsque le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mois d'activité salarié au cours de 28 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

16.8. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures DIF dont bénéficie le salarié et la sommes forfaitaire correspondante ainsi que l'OPCA compétent désigné par la branche du ressort de l'entreprise.

16.9. Commission de suivi du DIF

Les parties conviennent d'analyser au moins une fois an, dans le cadre d'une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, l'évolution dans la branche de l'utilisation des droits à DIF, de son application dans les entreprises et de son financement, eu égard notamment aux actions prioritaires définies par la branche.

TITRE V

ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Article 17

Entretien de seconde partie de carrière

17.1. Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.

Dans les entreprises ou groupe employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur (ou du responsable hiérarchique qui aura été formé à cet effet).

L'entretien de seconde partie de carrière est renouvelé au moins tous les 5 ans :

- à l'initiative du salarié ;
- obligatoirement à l'initiative de l'employeur dans les entreprises ou groupe employant au moins 50 salariés.

17.2. Objectif et déroulement

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de faire le point avec le salarié sur :

- ses compétences ;
- sa situation dans l'entreprise ;
- les opportunités de poste au sein de l'entreprise ;

- son évolution professionnelle en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par ce salarié ;
- ses besoins en formation et les moyens d'accès mis à sa disposition (utilisation du droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience, périodes de professionnalisation, mise en relation avec l'OPCA de la branche...) ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Le formalisme de cet entretien est laissé au choix de l'employeur. L'entretien se déroule pendant le temps de travail et pourra prévoir éventuellement un aménagement des conditions d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Si elles existent dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel sont informées des modalités de mises en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière est distinct du bilan d'étape professionnel et de tout entretien d'évaluation.

TITRE VI

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 18

Objectif du bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Le bilan de compétences est basé sur le volontariat du salarié ; il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur, ni à un tiers sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

TITRE VII

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Article 19

Objectif de la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base

d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience. Pour le (ou les) certificat(s) de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF) peut également être utilisé pour financer la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée comme une action prioritaire dans la branche.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

19.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activités salariées dans les 5 dernières années dont 4 mois en CDD, au cours des 12 derniers mois.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 20

Financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise (taux minimal).

20.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartis à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, et plus particulièrement des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
 - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

20.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
 - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

20.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
 - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

ENTREPRISES de moins de 10 salariés		ENTREPRISES de 10 à moins de 20 salariés		ENTREPRISES de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation, droit individuel à la formation, financement du congé individuel de formation						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50%	0,20%
Versement à l'OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution		Minimum 0,15 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		Minimum 0,50 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		OPACIF
CIF CDD 1 % FONGECIF		CIF CDD 1 % OPACIF		CIF CDD 1 % OPACIF		
(*) Plus 1 % CIF-CDD dû par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif.						

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21

*Dispositions concernant le certificat de qualification professionnelle
« Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »
(modifie et remplace l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006)*

Les dispositions du présent article 21 se substituent aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » (CQP « Jeux jouets ») dans la branche.

« Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné du CQP « Jeux jouets » est défini par accord de branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable "professionnalisation" et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître le taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action. »

Article 22

Prise en charge des frais du jury dans le cadre des certificats de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et interprofessionnelle (CQPI) dans la branche, les parties signataires conviennent que les dépenses afférentes aux frais de fonctionnement des jurys des CQP ou CQPI validés – où qui viendraient à être validés par la branche – et qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue seront pris en charge dans les conditions définies au présent article.

22.1. Conditions relatives au CQP :

- certificat de qualification professionnelle créé et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale ;
- certification de qualification interprofessionnelle et module supplémentaire éventuel validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité,

et :

- inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnu au niveau de la convention collective nationale (annexe « Classifications » ou accord ultérieur).

Ces frais seront pris en charge y compris pour les participants au jury d'un CQP ou CQPI délivré dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

22.2. Imputabilité des frais pris en charge

Lorsqu'un salarié d'une entreprise de la branche est amené à participer au jury des CQP ou CQPI, les frais seront pris en charge selon les modalités ci-après :

a) Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibres financiers : les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury ;

b) Par les organisations patronales qui les auront désignées : l'entreprise du salarié participant pourra demander auprès de l'organisation patronale de son ressort d'activité le remboursement des salaires et charges des participants au jury dans les limites du minimum conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1^{er} janvier de l'année du jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.

c) Par les organisations représentatives des salariés : les frais de déplacement et d'hébergement dans les limites qu'elles auront fixées.

Les conditions de prise en charge de tout autre frais engagé par les représentants des organisations représentatives des salariés sont définies par les clauses générales de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Article 23

Consultation des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail dans ses différentes dispositions (art. 2323-34 et suivants du code du travail).

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Hormis cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus l'article D. 2323-5 du code du travail ;
- la deuxième réunion concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF. Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 24

Egalité professionnelle

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

En conséquence, cet accord s'applique sans distinction de sexe pour toutes les catégories de personnel.

Article 25

Portée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

Article 26

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Article 27

Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension

27.1. Dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

27.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

27.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCAO ;
SNAN ;
CSNEDT ;
CPGA ;
FNDMV ;
CSNEFBCM ;
CSMM ;
FFDDEFB ;
FCSJPE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

AVENANT N° 1 DU 9 MAI 2012

À L'ACCORD DU 9 MAI 2012

RELATIF AUX PRIORITÉS ET AUX OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251191M

IDCC : 1517

Vu l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires se substituant à l'accord du 24 novembre 2004 et ses avenants ;

Vu l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » ;

les signataires du présent avenant confirment les dispositifs suivants fixés dans la branche à dater du 9 mai 2012.

Article 1^{er}

Droit individuel à la formation (DIF)

Les actions prioritaires DIF dans les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires au titre du DIF sont les suivantes :

- langues ;
- bureautique ;
- animation d'équipe ;
- décoration et vitrine ;
- comptabilité ;
- création et reprise d'entreprise ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les signataires décident d'instituer deux plafonds horaires pour les actions retenues au titre du DIF prioritaire :

- pour les actions prioritaires DIF suivantes :
 - langues ;
 - création et reprise d'entreprise ;
 - validation des acquis de l'expérience,

le plafond horaire est fixé à 40 € ;

- pour les autres actions prioritaires DIF :
 - bureautique ;
 - animation d'équipe ;
 - décoration et vitrine ;
 - comptabilité,

le plafond horaire est fixé à 25 €.

Seuls les coûts pédagogiques sont financés sur les fonds de la professionnalisation dans la limite de ces plafonds.

Article 2

Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »

Pour les sessions à venir, le forfait horaire de prise en charge des frais par le FORCO est fixé à 15 € dans le cadre de la formation au titre du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets ».

Ce forfait horaire permet de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, des frais éventuels de déplacements et d'hébergement des stagiaires au centre de formation. Ces frais seront pris en charge par l'employeur lorsque la distance entre le centre de formation et l'établissement d'affectation sera supérieure à 70 km et nécessitera un hébergement du stagiaire pendant la durée de la formation au centre de formation, à proximité de celui-ci.

Article 3

Dispositions diverses. – Entrée en vigueur. – Extension

Les présentes décisions seront analysées chaque année par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle et par la section paritaire professionnelle de la branche.

Elles pourront faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » au sein de l'OPCA désigné par la branche, le FORCO et au regard des orientations définies par la CPNEFP de la branche.

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

Ces mesures d'application directe pour les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires seront mises en œuvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un exemplaire du présent avenant signé est transmis au conseil d'administration du FORCO.

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- SNCAO ;
- SNAN ;

CSNEDT ;
CPGA ;
FNDMV ;
CSNEFBCM ;
CSMM ;
FFDDEFB ;
FCSJPE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

AVENANT N° 10 DU 10 JUILLET 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251180M

IDCC : 2121

Entre :

Le syndicat national de l'édition,

D'une part, et

La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ;

Le syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ;

La fédération communication, conseil, culture CFDT ;

Le syndicat national livre-édition CFDT ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ;

Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO,

D'autre part,

après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article 1^{er}

Barèmes de salaires minima

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe au présent accord. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés. La revalorisation interviendra au 1^{er} septembre 2012.

Les dispositions prévues en annexe de l'accord du 24 juin 2011 concernant les cadres de niveau C3 à C5 demeurent applicables au 1^{er} janvier 2013.

Article 2

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I

Les valeurs chiffrées des salaires minima et leur date d'application présentes au 2° de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1^{er} septembre 2012

(En euros.)

CATÉGORIE	VALEURS MENSUELLES	VALEURS ANNUELLES
E1	1 311	17 043
E2	1 311	17 043
E3	1 311	17 043
E4	1 311	17 043
E5	1 311	17 043
E6	1 324	17 212
E7	1 341	17 433
E8	1 362	17 706
E9	1 388	18 044

Article 3

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II

Les valeurs chiffrées des salaires minima et leur date d'application présentes au 2° de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1^{er} septembre 2012

(En euros.)

CATÉGORIE	VALEURS MENSUELLES	VALEURS ANNUELLES
T1	1 411	18 343
T2	1 533	19 929
T3	1 650	21 450
T4	1 700	22 100
AM1	1 392	18 096
AM2	1 419	18 447
AM3	1 551	20 163
AM4	1 657	21 541
C1A	1 722	22 386
C1B	1 784	23 192

CATÉGORIE	VALEURS MENSUELLES	VALEURS ANNUELLES
C2A	1 921	24 973
C2B	2 054	26 702
C2C	2 192	28 496
C3A	2 326	30 238
C3B	2 605	33 865
C3C	2 740	35 620
C4	2 776	36 088
C5	2 914	37 882

Article 4

Autres dispositions

Les parties conviennent que la grille, avant 3 mois dans sa configuration actuelle, n'a pas vocation à subsister. Elles s'entendent pour négocier dès septembre 2012 les conditions pour remédier à cette situation et retrouver la cohérence avec les structures des grilles de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 et ses avenants à compter de 2013.

Article 5

Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 10 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes des salaires minima mensuels au 1^{er} septembre 2012 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E1	1 426	1 433	1 476	1 512	1 548
E2	1 426	1 433	1 476	1 512	1 548
E3	1 426	1 433	1 476	1 512	1 548
E4	1 426	1 433	1 476	1 512	1 548
E5	1 426	1 433	1 476	1 512	1 548
E6	1 436	1 443	1 487	1 523	1 559
E7	1 454	1 462	1 506	1 543	1 579
E8	1 476	1 484	1 529	1 566	1 603
E9	1 504	1 512	1 558	1 596	1 633
T1	1 529	1 538	1 585	1 623	1 662
T2	1 660	1 670	1 721	1 762	1 804
T3	1 788	1 797	1 851	1 896	1 941
T4	1 842	1 876	1 933	1 980	2 027
AM1	1 508	1 517	1 563	1 601	1 639
AM2	1 538	1 546	1 593	1 632	1 670
AM3	1 681	1 690	1 741	1 783	1 826
AM4	1 796	1 806	1 861	1 906	1 951
C1 A	1 866	1 936	1 995	2 043	2 091
C1 B	1 963	2 033	2 094	2 145	2 196
C2 A	2 113	2 188	2 254	2 309	2 364
C2 B	2 259	2 339	2 410	2 468	2 527
C2 C	2 412	2 497	2 572	2 635	2 697
C3 A	2 521	2 619	2 698	2 764	2 829
C3 B	2 822	2 932	3 020	3 094	
C3 C	2 969	3 084	3 177	3 254	
C4	3 008	3 125			
C5	3 157	3 280			

Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

**Barèmes des salaires minima annuels
au 1^{er} septembre 2012 avec minima d'ancienneté**

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E1	18 538	18 629	19 188	19 656	20 124
E2	18 538	18 629	19 188	19 656	20 124
E3	18 538	18 629	19 188	19 656	20 124
E4	18 538	18 629	19 188	19 656	20 124
E5	18 538	18 629	19 188	19 656	20 124
E6	18 668	18 759	19 331	19 799	20 267
E7	18 902	19 006	19 578	20 059	20 527
E8	19 188	19 292	19 877	20 358	20 839
E9	19 552	19 656	20 254	20 748	21 229
T1	19 877	19 994	20 605	21 099	21 606
T2	21 580	21 710	22 373	22 906	23 452
T3	23 244	23 361	24 063	24 648	25 233
T4	23 946	24 388	25 129	25 740	26 351
AM1	19 604	19 721	20 319	20 813	21 307
AM2	19 994	20 098	20 709	21 216	21 710
AM3	21 853	21 970	22 633	23 179	23 738
AM4	23 348	23 478	24 193	24 778	25 363
C1 A	24 258	25 168	25 935	26 559	27 183
C1 B	25 519	26 429	27 222	27 885	28 548
C2 A	27 469	28 444	29 302	30 017	30 732
C2 B	29 367	30 407	31 330	32 084	32 851
C2 C	31 356	32 461	33 436	34 255	35 061
C3 A	32 773	34 047	35 074	35 932	36 777
C3 B	36 686	38 116	39 260	40 222	
C3 C	38 597	40 092	41 301	42 302	

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
C4	39 104	40 625			
C5	41 041	42 640			

Nota 1. – (art. 2 des annexes I et II)

Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 18 JUIN 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251181M

IDCC : 3013

Entre :

La FFSL ;

Le SLF,

D'une part, et

La FCCS CFE-CGC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, un nouveau régime de prévoyance au profit de l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la librairie et entrant dans le champ d'application du présent accord afin de lui assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
- de prestations liées au décès (capital décès, rente éducation).

A compter de son entrée en vigueur, cet accord viendra remplacer les précédentes dispositions obligatoires en matière de prévoyance, instituées par l'accord de prévoyance du 10 décembre 2008.

Article 2

Champ d'application

Doivent obligatoirement appliquer les dispositions du présent accord les entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM.

Le champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel elle doit appliquer les dispositions du présent accord.

Article 3

Bénéficiaires du régime de prévoyance

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans son champ d'application, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée) et leur ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente. Le bénéfice du régime est ouvert aux salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien partiel ou total de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières ou de rentes par la sécurité sociale.

Bénéficient également des garanties prévues au présent régime, conformément aux dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la portabilité des droits en matière de prévoyance, les anciens salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir ses droits est appréciée à la date de cessation du contrat de travail de l'intéressé.

3.1. Conditions du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Pour pouvoir bénéficier du maintien des garanties prévues au présent accord au titre de la portabilité des droits, les anciens salariés, dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance à la date de rupture de leur contrat de travail ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à la portabilité de ces garanties (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours de la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime.

3.2. Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties

sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Il est toutefois rappelé que ce maintien des garanties est subordonné au bénéfice des prestations du régime d'assurance chômage pour les salariés concernés.

Exemple :

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DURÉE DE LA GARANTIE
Durée contrat < 1 mois	Absence de droit
1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits.	

Le bénéficiaire du maintien des garanties de prévoyance après la rupture de son contrat de travail doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Article 4

Garanties incapacité temporaire-invalidité

4.1. Incapacité temporaire

4.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

4.1.2. Point de départ de la prestation

Pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité temporaire de travail intervient en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective de la librairie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas du maintien de salaire (ancienneté insuffisante ou salariés dont le contrat de travail est rompu et bénéficiant de la portabilité des droits au présent régime), la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

4.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 100 % du salaire net de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail, les indemnités journalières servies par l'organisme assureur cumulées aux indemnités journalières de sécurité sociale sont limitées au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

4.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale et/ou l'allocation pour perte d'emploi pour les salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

4.2. Invalidité

4.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 ⁽¹⁾ du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP supérieur ou égal à 66 %), il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

4.2.2. Point de départ de la prestation

La prestation est ouverte dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale ou d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP supérieur ou égal à 66 %). Cette notification doit intervenir avant la fin de la période de maintien des garanties de prévoyance pour les anciens salariés qui bénéficient de la portabilité des droits et/ou de la cessation de ses droits au maintien des garanties dans les cas prévus au dernier paragraphe de l'article 3.2 du présent accord.

4.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 100 % du salaire net de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale cumulé à l'éventuel salaire net à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Invalidité de 1^{re} catégorie

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité 1^{re} catégorie recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

ORIGINE de l'invalidité	SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Maladie ou accident non professionnels	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éven- tuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éven- tuel salaire net à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

4.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale et/ou l'allocation pour perte d'emploi pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité des droits ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

4.3. Salaire de référence des garanties incapacité temporaire-invalidité

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité temporaire-invalidité du régime de prévoyance est égal au salaire net moyen perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, y compris les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sociales.

On entend par salaire net le salaire obtenu après déduction des charges sociales salariales, de la CSG et de la CRDS.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire net servant de base au calcul des prestations est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raisons de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus. Par ailleurs, le montant des prestations versées par l'organisme assureur cumulées à celles versées par la sécurité sociale sera plafonné au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

Article 5

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

5.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur du régime de prévoyance institué par le présent accord verse au bénéficiaire une prestation sous forme de capital.

En outre, dans le cadre du présent régime de prévoyance, l'invalidité permanente et absolue est assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement à ce dernier du capital décès par anticipation.

L'invalidité permanente et absolue résulte du classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3^e catégorie d'invalides ou dans la reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec attribution d'une majoration pour l'assistance d'une tierce personne. Dans ces deux cas, il s'agit d'un invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le décès ou l'invalidité permanente et absolue doit intervenir avant la liquidation de la pension de vieillesse (sauf pour les salariés en cumul emploi-retraite). Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité des droits, ces événements doivent en outre avoir lieu avant la fin de la période de maintien des droits ou de cessation des droits.

5.2. Bénéficiaires du capital

Lors du décès du salarié ou du bénéficiaire de la portabilité des droits (ancien salarié), le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignées par le salarié (ou ancien salarié) dans le bulletin de désignation de bénéficiaires qu'il a retourné à l'organisme assureur.

A défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital de base sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint ⁽¹⁾ du salarié (ou ancien salarié) non séparé de corps ;
- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié (ou ancien salarié) par part égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Les majorations familiales et/ou pour personne à charge sont versées dans tous les cas à la personne ayant donné lieu à leur attribution ou, le cas échéant, à leur représentant légal.

En cas d'invalidité permanente absolue, le bénéficiaire du capital est le salarié (ou ancien salarié) lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Aucun nouveau capital sera versé à la date du décès du salarié (ou ancien salarié).

5.3. Montant de la prestation

Le montant du capital versé en cas de décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou d'invalidité permanente et absolue varie en fonction de sa situation de famille à la date de l'événement.

(1) Voir définition du conjoint à l'article 5.6.

SITUATION de famille	SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge (capital de base)	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié (ou assimilé) ⁽¹⁾ ou ayant une personne à charge	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

On entend par personne à charge :

- les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un Pacs, nés ou à naître, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès :
 - être âgés de moins de 18 ans ;
 - ou 27 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ; ou en apprentissage ; ou qui poursuivent une formation professionnelle en alternance ;
 - sans limite d'âge pour les enfants qui sont atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité professionnelle, titulaires d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattachés au foyer fiscal du salarié ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré, et dont la filiation avec celui-ci est établie ou ceux nés grâce à la fécondation *in vitro*, sont considérés comme enfants à charge.

On entend par personne à charge supplémentaire, pour l'attribution de la majoration du capital décès, tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits).

5.4. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ⁽¹⁾ simultanément ou postérieurement au décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits), sous réserve que le conjoint ne se soit pas remarié, il est versé aux enfants restant à charge, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits). Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité des droits, cette garantie n'est accordée que lorsque le conjoint décède pendant la période de portabilité.

5.5. Durée de la garantie

La garantie décès ou invalidité permanente absolue cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse du salarié.

Toutefois, la garantie capital décès est maintenue au profit du salarié en situation de cumul emploi retraite.

(1) Voir définition du conjoint à l'article 5.6.

5.6. Notion de conjoint

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps. Sont également assimilés au conjoint, le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date du décès de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun soit né de leur union. Le ou la concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un Pacs.

Pour l'application de la garantie décès, lorsque le bénéficiaire du capital est le concubin ou le partenaire, il est versé hors majorations pour personnes à charge. Les majorations seront versées aux personnes les ayant générées.

Article 6

Garantie rente éducation

Lorsque, à la date du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci a encore des enfants à charge, il leur est versé une rente éducation d'un montant de :

SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré comme à charge du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) l'enfant légitime, naturel, ou adoptif :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié).

Article 7

Salaire de référence des garanties en cas de décès

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « capital décès », « invalidité permanente absolue » et « rente éducation » est égal à 12 fois le salaire brut (hors primes et gratifications) perçu au cours du mois civil précédant le décès ou la date d'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des 12 mois précédents. Pour le personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (personnel cadre), le salaire de référence est limité à la tranche A.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire servant de base au calcul du salaire de référence est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 8

Clause de revalorisation

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est revalorisé annuellement en fonction de l'indice d'évolution du point AGIRC pour le personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (personnel cadre) et du point ARRCO pour le personnel ne relevant pas des articles précités.

Concernant la revalorisation des rentes éducations, l'indice de revalorisation est fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 9

Mise en œuvre du régime

9.1. Organismes assureurs désignés

Afin de permettre à l'ensemble des entreprises de la branche de bénéficier d'un tarif de groupe avantageux et pérenne, il a été lancé un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs afin de procéder à une désignation d'organismes assureurs conformément au principe prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, les signataires du présent accord ont choisi de désigner :

- pour l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire et invalidité : groupement national de prévoyance (GNP), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social : 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris ;
- pour l'assurance de la garantie rente éducation : organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, le GNP agit pour le compte de l'OCIRP s'agissant des formalités d'adhésion.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes assureurs désignés présenteront à la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

9.2. Adhésion des entreprises : clause de migration obligatoire

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie et/ou dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, devront adhérer aux organismes désignés dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette adhésion sera formalisée par la signature, auprès du GNP, d'un bulletin d'adhésion au régime de prévoyance conventionnel obligatoire, et ce pour l'ensemble des garanties (l'OCIRP déléguant au GNP le recueil des adhésions pour son compte).

Par exception, les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sont assurées auprès d'un autre organisme assureur que ceux mentionnés ci-dessus, disposent d'un délai de 12 mois à compter de cette date pour rejoindre la mutualisation en adhérant aux organismes assureurs désignés ci-dessus, après résiliation de leur contrat actuel le cas échéant.

9.3. Pénalités pour adhésions tardives

Passé ces délais, le GNP procédera à une affiliation d'office, y compris pour les entreprises qui n'auraient pas retourné de bulletin d'adhésion. Par ailleurs, il demandera à toute entreprise qui viendrait à demander son adhésion au régime conventionnel tardivement par rapport aux délais susmentionnés, et après avis de la commission paritaire nationale, de s'acquitter du versement de la

totalité des cotisations patronales et salariales de prévoyance depuis la date d'obligation jusqu'à la date de son adhésion.

De plus, si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime de prévoyance, cette entreprise (après avis de la commission paritaire nationale) pourra être redevable envers le régime du versement d'une indemnité égale pour l'incapacité/invalidité et décès à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayants droit (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité-invalidité ; capitaux en cas de décès).

9.4. Garanties complémentaires

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire par l'intermédiaire du ou des organismes assureurs ci-avant désignés.

Toutefois, ces entreprises ne bénéficieront de la mutualisation des risques que pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord ; les garanties complémentaires éventuellement souscrites ne rentrant pas dans le périmètre de mutualisation.

9.5. Modalités d'organisation de la mutualisation

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques auprès de ces organismes feront l'objet d'un réexamen tous les 5 ans. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

Un comité de gestion constitué par les signataires du présent accord est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Article 10

Cotisations

(En pourcentage.)

GARANTIES assurées par le GNP	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)		SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	
	TA	TB	TA	TB/TC
Incapacité de travail	0,40	0,40	0,60	0,72
Invalidité	0,21	0,21	0,31	0,37
Capital décès	0,12	0,12	0,64	0
Garantie assurée par l'OCIRP	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Rente éducation	0,04	0,04	0,12	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,77	0,77	1,67	1,09

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, la cotisation afférente à la tranche A des salaires, relative à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (cadre), est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge

de l'employeur à hauteur de 1,50 %. Le différentiel sera réparti entre l'employeur et le salarié à hauteur de 50 %.

Le maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits pour les salariés dont le contrat de travail est rompu est financé par les cotisations des salariés en activité ainsi que par les cotisations patronales relatives au financement du présent régime.

Article 11

Convention de gestion

Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés précisera les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance.

Article 12

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère en charge des affaires de sécurité sociale et du ministère en charge du budget ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 13

Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 14

Durée, modification de l'accord de prévoyance

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) désigné(s) décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation ou de non-reconduction du ou des organismes désignés.

Le changement d'organisme(s) assureur(s) ou la dénonciation du présent accord par les parties signataires ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente éducation en cours de service à la date d'effet du changement d'organisme ou de la dénonciation du présent accord.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront, avec tout nouvel assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestations, la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 7 du présent accord.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de la garantie décès lorsque, à la date d'effet du changement d'organisme assureur ou de la dénonciation du présent accord, le salarié perçoit des prestations liées à une incapacité de travail ou à une invalidité versées par l'organisme assureur quitté. Dans ce cas, la garantie décès est maintenue audit salarié jusqu'au terme de sa période d'incapacité ou d'invalidité.

Article 15

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2013 pour les entreprises membres d'une organisation signataire ainsi que celles déjà adhérentes auprès des organismes assureurs désignés par le présent accord dans le cadre de la couverture des garanties de prévoyance institué par l'accord du 10 décembre 2008 et à la date de publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 18 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1912. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)
(Etendue par arrêté du 17 juillet 1996,
Journal officiel du 27 juillet 1996)

**ACCORD DU 31 JUILLET 2012
RELATIF AUX SALAIRES, À LA VALEUR DU POINT
ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2012**

NOR : ASET1251189M

IDCC : 1912

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social afin d'adapter, d'une part, les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part, d'assurer la compétitivité des entreprises.

Aussi, les efforts des uns et des autres ont permis la signature du présent accord.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 28 mars 2012, une deuxième réunion a eu lieu le 4 juin 2012.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur les valeurs du 13^e mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minimales garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

TITRE I^{ER}

DISPOSITION RELATIVE AU CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Article 2

Valeur du Point

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1^{er} juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,22 € à compter du 1^{er} juillet 2012 sur une base de 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordée dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination, d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin et, d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,128 € de l'heure à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 4

Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 4,96 € à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 5

Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minima garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties à compter de l'année 2012 est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAMG
I	1	140	16 950
	2	145	16 950
	3	155	17 035
II	1	170	17 185
	2	180	17 245
	3	190	17 455
III	1	215	17 740
	2	225	17 880
	3	240	18 480
IV	1	255	20 040
	2	270	20 815
	3	285	21 835
V	1	305	24 135
	2	335	25 615
	3	365	27 665
	4	395	30 560

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

L'employeur devra s'assurer dans les meilleurs délais que chaque salarié a bien bénéficié de la garantie annuelle ci-dessus et correspondant à son coefficient.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié, en fonction de la définition de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, n'atteint pas la RAMG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

TITRE III

ENTRÉE EN APPLICATION

Article 6

Date d'application

Le présent accord entre en application à compter du 1^{er} juillet 2012. Il annule et remplace l'accord signé le 9 juillet 2012.

Article 7

Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Article 8

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Mulhouse, le 31 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM 68.

Syndicats de salariés :

UD CGT-FO Haut-Rhin ;

CFE-CGC métallurgie Alsace ;

CFTC métallurgie Haut-Rhin.

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

ACCORD DU 29 JUIN 2012
RELATIF AU DÉPART VOLONTAIRE ET À LA MISE À LA RETRAITE
NOR : ASET1251182M
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CFTC métaux de la Moselle ;

L'union des syndicats des métaux FO de la Moselle ;

L'union des syndicats des travailleurs de la métallurgie CGT de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie Lorraine ;

La CFDT Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Départ volontaire à la retraite. – Mise à la retraite

1.1. Les dispositions de l'article 43 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle sont supprimées et remplacées par :

« Article 43

Départ volontaire à la retraite

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

1.2. Après l'article 43 « Départ volontaire à la retraite », il est créé un article 43 *bis* ainsi rédigé :

« Article 43 *bis*

Mise à la retraite

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 2

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 3

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 29 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3341

Convention collective

IDCC : 2615. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

ACCORD DU 10 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2012
NOR : ASET1251201M
IDCC : 2615

Entre :

L'UIMM Adour,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème applicable à partir de l'année 2012.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, est majoré.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul, *pro rata temporis*, dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

Article 3

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 4

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 5

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi, et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2013.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils des prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 10 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations effectives garanties pour l'année 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG 2012 Base annuelle
I	1	140	16 945
	2	145	16 959
	3	155	16 980
II	1	170	17 157
	2	180	17 221
	3	190	17 349
III	1	215	17 745
	2	225	17 908
	3	240	18 960
IV	1	255	19 677
	2	270	20 490
	3	285	21 495
V	1	305	23 060
	2	335	25 439
	3	365	29 129
		395	31 439

Brochure n° 3341

Convention collective

**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

ACCORD DU 10 JUILLET 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1251202M
IDCC : 2615

Entre :

L'UIMM Adour,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1^{er} juillet 2012.

Article 1^{er}

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les réels.

Article 2

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques, seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 5,25 € à compter du 1^{er} juillet 2012, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 2 % après 2 ans ;
- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils des prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 10 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minimaux hiérarchiques au 1^{er} juillet 2012

Base de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE		
	Ech.	Coef.	Adm. et techn.	Ouvriers	Maîtrise	Valeur du point		
						ATAM 5,25	Ouvriers ⁽¹⁾ 5,51	Maîtrise d'atelier ⁽²⁾ 5,62
I	1	140		O1		735,00	771,75	
	2	145		O2		761,25	799,31	
	3	155		O3		813,75	854,44	
II	1	170		P1		892,50	937,13	
	2	180				945,00		
	3	190		P2		997,50	1 047,38	
III	1	215		P3	AM 1	1 128,75	1 185,19	1 207,76
	2	225				1 181,25		
	3	240		TA 1	AM 2	1 260,00	1 323,00	1 348,20
IV	1	255		TA 2	AM 3	1 338,75	1 405,69	1 432,46
	2	270		TA 3		1 417,50	1 488,38	
	3	285		TA 4	AM 4	1 496,25	1 571,06	1 600,99
V	1	305			AM 5	1 601,25		1 713,34
	2	335			AM 6	1 758,75		1 881,86
	3	365			AM 7	1 916,25		2 050,39
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et l'avenant du 4 février 1983. (2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30 janvier 1980.								

Accord national interprofessionnel
FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
DES SALARIÉS DES PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 28 FÉVRIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1251185M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord professionnel
FONDS D'ASSURANCE FORMATION
DES PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010 RELATIF AU FINANCEMENT
DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1251186M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord professionnel
QUALITÉ DE L'EMPLOI
DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 9 JUILLET 2010
RELATIF À LA QUALITÉ DE L'EMPLOI
NOR : ASET1251187M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord interprofessionnel
CHÔMAGE PARTIEL
DES SALARIÉS DES PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 29 OCTOBRE 2009
RELATIF AU CHÔMAGE PARTIEL
NOR : ASET1251188M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord professionnel
FORMATIONS EN ALTERNANCE
DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 11 OCTOBRE 1990
RELATIF AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE
NOR : ASET1251195M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accords nationaux professionnels

PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 28 OCTOBRE 1992

RELATIF AU FAF-PL

NOR : ASET1251196M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix), lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales, de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord interprofessionnel
CRÉATION DU PEI ET DU PPESVI
ÉPARGNE SALARIALE-PROFESSIONS LIBÉRALES (ES-PL)
(27 novembre 2002)

(Bulletin officiel n° 2003-12)
(Etendu par arrêté du 1^{er} août 2003,
Journal officiel du 13 août 2003)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2002
RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE
NOR : ASET1251197M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que : la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord interprofessionnel
COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE
DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2006

INSTITUANT UNE COMMISSION PARITAIRE

NOR : ASET1251198M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord régional interprofessionnel
ACCORD « JACQUES BINO »
RELATIF AUX SALAIRES EN GUADELOUPE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012
DE LA CNPL À L'ACCORD « SALAIRES » DU 26 FÉVRIER 2009

NOR : ASET1251200M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Accord régional interprofessionnel
ARRÊTS TEMPORAIRES D'ACTIVITÉ
DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 FÉVRIER 2012

DE LA CNPL À L'ACCORD DU 21 MARS 2006 RELATIF AUX ARRÊTS TEMPORAIRES D'ACTIVITÉ
CONSÉCUTIFS À L'ÉPIDÉMIE DE CHIKUNGUNYA DANS LE DÉPARTEMENT DE LA RÉUNION

NOR : ASET1251199M

Paris, le 6 février 2012.

La CNPL, 11, boulevard Sébastopol, 75001 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que par décision de son bureau national, la chambre nationale des professions libérales, organisation représentative des professions libérales, a décidé d'adhérer aux accords nationaux signés par l'union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) dans le champ professionnel des professions libérales.

Cette adhésion intervient en conformité avec l'article L. 2261-3 du code du travail et prendra effet à la date de réception de la présente.

Le champ d'activité couvert par la chambre nationale des professions libérales entre dans le champ des accords signés, de sorte que l'agrément prévu à l'article L. 2261-6 du code du travail ne trouve pas à s'appliquer.

La chambre nationale des professions libérales (CNPL) fédère 35 syndicats professionnels des secteurs d'activité reconnus par les pouvoirs publics (secteur médical, secteur technique, secteur juridique). Dans chacun de ces secteurs, des syndicats représentatifs affiliés sont signataires des accords collectifs et participent à leur négociation.

Ainsi, par exemple :

Dans le secteur médical : Médecins généralistes de France (MG France) est signataire des accords salariaux ; il en est de même pour l'union syndicale des pharmaciens d'officine (USPO).

Dans le secteur technique : le syndicat de l'architecture (Syndarch) est également signataire des accords paritaires.

Dans le secteur juridique : les syndicats Avenir des barreaux de France patronal (ABFP) et la chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA) sont signataires dans le paritarisme.

La CNPL entend développer dans tous les secteurs, toutes les branches d'activité et tous les métiers de professionnels libéraux des espaces de négociation collective et de dialogue avec les personnels salariés.

A cet effet, l'influence électorale qui est la sienne (la CNPL est sortie largement majoritaire aux élections aux caisses d'assurance maladie des professions libérales regroupant 400 000 professionnels libéraux avec 72 % des sièges et 63 % des voix) lui donne une légitimité incontestable.

De même, la CNPL dirige, par ses représentants, de nombreux organismes obligatoires, paritaires ou non paritaires, tels que :

- CREPA : caisse de retraite complémentaire des personnels d'avocats ;
- CARMF : caisse autonome de retraite des médecins français ;
- CNBF : caisse de retraite des avocats salariés et libéraux ;
- caisses maladie du régime social des indépendants professions libérales.

Elle siège enfin, en application de dispositions législatives ou réglementaires, dans les organismes officiels créés par la loi tels que la CNAF, l'ACOSS, les CAF et l'URSSAF, la commission nationale des activités libérales qui siège auprès du ministre de tutelle, l'union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM), la caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV), la caisse autonome de retraite des pédicures/podologues infirmiers, masseurs kinésithérapeutes et orthophoniste/orthoptiste (CARPIMKO), l'union nationale des professions de santé (UNPS), les unions régionales des professions de santé.

La CNPL a été informée de la réunion qui se tiendra le 15 février 2012 entre les partenaires sociaux et relative au paritarisme dans les secteurs des professions libérales.

Le bureau national de la chambre nationale des professions libérales a mandaté son président, son vice-président et son secrétaire général pour participer à la négociation de cet accord et signer celui-ci si ses dispositions sont conformes à nos objectifs en matière de dialogue social.

En effet, il existe entre les professionnels et les personnels des cabinets, des officines ou des études de professionnels libéraux une grande proximité de travail, une convergence d'intérêts et une stabilité de l'emploi qui doivent permettre des avancées significatives dans les domaines suivants :

- mutualisation des ressources pour la formation économique, sociale et syndicale ;
- vie et santé au travail ;
- mécanismes mutualisés d'aide au logement ;
- action sociale, notamment par la création de chèques-vacances ;
- égalité femmes-hommes, dispositifs pratiques, notamment discrimination à l'emploi ;
- prévention des situations de harcèlement, mise en place de dispositifs de médiation.

La CNPL est porteuse de propositions concrètes en ces domaines et souhaite en débattre avec les organisations salariales de ce secteur d'activité.

De même, l'organisation du dialogue social dans les très petites entreprises libérales demeure un sujet qui retient l'attention de nos syndicats et associations confédérées.

Nous vous remercions, Monsieur le directeur général, de bien vouloir prendre en considération cette demande de négociation qui entre dans une logique de diversité et de complémentarité de la représentation des professionnels libéraux employeurs, et de nous convier à y participer.

Nous vous prions de croire en l'assurance de notre haute considération.

Le président.

Le secrétaire général.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120370-000912

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
