

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS
(16 octobre 2014)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 OCTOBRE 2014
(20^e ÉDITION) ET ADDITIFS

NOR : ASET1451225M
IDCC : 3205

PRÉAMBULE

Le mouvement coopératif est le fruit d'une histoire de plus d'un siècle. Cette longue évolution a été constamment guidée par la volonté d'assurer le progrès économique et le progrès humain. Il en est ainsi des rapports des sociétés coopératives de consommateurs avec leurs salariés et les organisations syndicales qui les représentent.

Dans cet esprit et dans le prolongement des textes fondateurs, notamment la charte syndicale de 1920 modifiée en 1936, les signataires décident d'adapter leurs relations contractuelles aux mutations du mouvement coopératif résultant des transformations économiques et sociales. Les signataires demeurent convaincus de la nécessité d'être syndiqués, coopérateurs et consommateurs.

Il est ainsi déclaré ce qui suit :

Une coopérative de consommateurs en sa qualité de structure de l'économie sociale est plus qu'une simple association de membres réunis pour réaliser une activité commerciale. Les partenaires sociaux des coopératives de consommateurs ont la responsabilité de s'assurer que l'intérêt général constitue une priorité. La réalisation de cet objectif ne doit pas pour autant faire obstacle au développement économique de la coopérative et à la promotion de ses salariés.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales s'efforceront d'être dans leurs relations sociales un exemple de responsabilité mutuelle et de force collective.

Les parties contractantes s'engagent à créer dans leurs relations sociales internes des liens nouveaux par une action permanente de formation et d'information dans la confiance réciproque et la considération.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales assureront à leurs employés les conditions de travail requises pour pouvoir contribuer effectivement à l'efficacité économique de leur coopérative.

Toutefois, les coopératives de consommateurs comme toutes les entreprises doivent accomplir un effort important dans le sens de la compétitivité. Elles doivent faire évoluer leurs méthodes et leurs structures pour éviter d'être mises en état d'infériorité dans le contexte économique qui est le leur.

Les coopératives réaffirment néanmoins la nécessité de promouvoir le rôle complémentaire que jouent les divers acteurs de l'entreprise, et notamment les salariés représentés par leurs organisations syndicales. En conséquence, les organisations syndicales doivent demeurer associées au développement des coopératives dans des conditions compatibles avec le pouvoir démocratique des sociétaires usagers. Cette reconnaissance du rôle des partenaires est réaffirmée par la présente convention.

Enfin, les parties contractantes s'efforceront de participer au développement harmonieux de l'entreprise dans une perspective de promotion individuelle et collective.

Les coopératives de consommateurs proclament que leur finalité est le service de l'homme.

Le texte signé le 16 octobre 2014 constitue la 20^e édition de la CCN du 20 avril 1956 qui entre en application le 1^{er} novembre 2014.

TITRE I^{ER}

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les sociétés coopératives, les structures et groupements composés de sociétés coopératives, constitués conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, et leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion des établissements industriels desdites sociétés et des unions, ainsi que des filiales.

La présente convention sera également applicable dans la totalité de ses dispositions aux membres du personnel occupés dans les groupements d'intérêt économique, composés exclusivement de sociétés ou d'organisations coopératives adhérentes à la FNCC.

La présente convention est également applicable dans la totalité de ses dispositions au personnel occupé dans les magasins des sociétés coopératives comprises dans son champ d'application, lié directement à celles-ci par un contrat de travail.

En aucun cas, les dispositions des additifs ou avenants conclus sur le plan national concernant les conditions de travail des cadres et assimilés et des agents de maîtrise ne pourront être inférieures à celles de même nature prévues par la présente convention.

Le statut des gérants mandataires non salariés prévu par les articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail est régi par l'accord collectif national du 12 novembre 1951.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Dénonciation. – Révision

La présente convention pourra faire l'objet de dénonciation ou de révision présentée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux organisations signataires.

La partie qui dénonce ou demande la révision devra présenter, en même temps, un nouveau projet de rédaction.

Les deux parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 1 mois suivant la dénonciation ou la demande de révision par l'une ou l'autre des parties et d'engager immédiatement la discussion, en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans les délais légaux.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 4

(Supprimé.)

Article 5

Conciliation obligatoire

Le droit de grève est un droit constitutionnel dont l'exercice normal ne peut être sanctionné ni donner lieu à aucune mesure discriminatoire en termes de rémunération, d'avantages sociaux ou d'avancement.

Les parties contractantes constituent, en vue de l'application de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs ou encore des difficultés d'ordre collectif pouvant surgir, une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation, qui s'emploiera obligatoirement à rechercher les mesures les plus équitables pour mettre fin aux différends entre salariés et employeurs, et cela dans le cadre de la présente convention.

Sans préjudice du respect du droit de grève, dans le cas de réclamations collectives non satisfaites par la société, les parties intéressées s'engagent, avant toutes mesures de fermeture d'établissement ou de cessation collective de travail, à respecter un délai de 15 jours en vue de l'examen en commun desdites réclamations au sein de l'entreprise.

Article 5 bis

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Les différends collectifs et individuels constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective nationale du 30 avril 1956, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs peuvent être soumis à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

Rôle de la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation a pour rôles :

- de veiller à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels de toute nature (annexes, avenants, accords, protocoles, etc.).

Composition

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation est composée de deux collèges :

- un collège salariés, comprenant deux représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation a un président et un vice-président élus parmi les membres de chaque collège. Ils alternent leurs fonctions.

Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation est assuré par la FNCC.

Le secrétariat a pour tâches :

- d'enregistrer les saisines et de provoquer la réunion du président ou du vice-président, qui se prononceront sur la recevabilité de la demande ;

- de convoquer les membres de la commission ;
- d’assurer la préparation du dossier ;
- d’organiser la discussion et de rédiger le compte rendu.

Saisine

La commission paritaire nationale de conciliation et d’interprétation est saisie à l’initiative d’un représentant des employeurs, d’une organisation syndicale représentative dans la branche des coopératives de consommateurs soulevant un problème d’interprétation, au moyen d’une lettre recommandée avec avis de réception ou un courrier remis en main propre contre décharge, adressée au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à la fédération nationale des coopératives de consommateurs.

La partie qui prend cette initiative doit adresser sa demande au secrétariat de la commission et l’accompagner d’un exposé des motifs du recours.

Le secrétariat de la commission doit, dans un délai maximum de 2 mois prenant effet à la date de réception de la demande, convoquer ladite commission.

La commission délibère dans un délai maximum de 1 mois suivant sa saisine.

Règles de délibération

La commission pourra :

- soit émettre un avis motivé sur l’interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si cet avis est adopté à la majorité simple des voix, il sera diffusé sous forme de compte rendu et aura force obligatoire ;
- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est mal rédigée ou incomplète et qu’il faut la modifier. Dans ce cas, la commission se déclarera incompétente au profit de la commission paritaire nationale (CPN).

Si, dans le premier cas, la majorité prévue n’a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et le problème sera renvoyé devant la commission paritaire nationale (CPN).

Article 6

Commission paritaire nationale de l’emploi

Composition

La CPNE comprend :

Trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

En nombre égal, des représentants des sociétés coopératives adhérentes de la FNCC.

Fonctionnement

La CPNE se réunit au moins deux fois par an.

La FNCC assure le secrétariat de la commission.

Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNE.

a) Attributions en matière d’emploi

Permettre l’information réciproque des organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs sur la situation de l’emploi dans les sociétés coopératives.

Etudier la situation de l'emploi et des qualifications, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La commission se saisira uniquement des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche.

Contribuer au reclassement des salariés ayant perdu leur emploi concurremment avec les entreprises.

Favoriser les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

b) Attributions en matière de formation professionnelle

Exercer les attributions qui lui sont conférées par l'accord sur l'organisation de la formation professionnelle conclu au niveau de la branche, et notamment examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en prenant pour base les données collectées par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications, dont les modalités de fonctionnement ont été précisées par accord du 10 février 2006.

Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification en vigueur au sein des sociétés coopératives.

Promouvoir, en liaison avec l'OPCA désigné par la branche, la politique de formation dans la branche de la FNCC.

Formuler toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines des formations considérés comme prioritaires par la branche.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE I^{ER}

DROIT SYNDICAL

Article 7

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés et les employeurs de s'associer pour la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

Article 8

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les sociétés coopératives doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

8.1. Congé d'absence

Les syndiqués, pourvus d'un mandat de leur organisation syndicale, bénéficieront d'un congé d'absence pour assister aux conférences congrès nationaux ou régionaux, départementaux ou locaux ou aux commissions nationales exécutives sans réduction de leur congé annuel.

L'absence sera payée pour un délégué par les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés assistant au congrès national ou à la conférence nationale des fédérations intéressées signataires de la présente convention.

Toutefois, le nombre total de délégués pouvant, au cours d'une même année, se prévaloir de la disposition visée à l'alinéa précédent ne pourra dépasser cinq par organisation syndicale représentative.

Lorsqu'un syndiqué sera appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il bénéficiera, à l'expiration de son mandat syndical, d'un droit de priorité de réembauche dans la même société, laquelle s'efforcera de lui donner un emploi similaire. Dans ce cas, les droits acquis d'ancienneté lui seront conservés. Si la disponibilité n'a pas duré plus de 1 an, le droit de réembauche sera immédiat dans les sociétés comptant plus de 100 salariés.

8.2. Travaux dans les commissions paritaires

a) Régionales

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire intéressant les coopératives et les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs ou seraient convoqués par le ministère du travail, le temps de travail perdu est payé par la société comme temps de travail effectif. Les frais de séjour et de transport seront intégralement remboursés par la société sur justifications et selon les modalités préalables définies par les coopératives régionales.

b) Nationale

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la commission paritaire nationale consacrée à la négociation annuelle des salaires ne pourra excéder deux représentants par organisation syndicale représentative de chaque coopérative régionale, plus le représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la commission paritaire nationale consacrée aux autres thèmes de négociation est identique à celui de la commission paritaire nationale de l'emploi. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Ces salariés sont tenus de demander l'autorisation de participer à ces commissions. Ils s'efforceront, en accord avec la direction, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Les frais de déplacement des représentants syndicaux des sociétés coopératives feront l'objet d'une indemnisation particulière qui sera réactualisée périodiquement.

c) Groupes de travail de la CPN

La commission paritaire nationale peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thème, dont elle fixera les missions et les modalités de fonctionnement.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier mais sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale.

Leur composition est de un représentant par organisation syndicale représentative de chaque coopérative adhérente de la FNCC, plus le représentant fédéral. Ces représentants étant choisis librement par leur organisation syndicale lors de chaque groupe de travail, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Article 9

Section syndicale. – Délégué syndical

9.1. Section syndicale d'entreprise ou d'établissement

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat représentatif au sens de la loi peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

9.2. Représentant de la section syndicale

Dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, tout syndicat non représentatif qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et qui a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée peut nommer un représentant de la section syndicale qu'il a constituée pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement dont il s'agit.

Le représentant de la section syndicale dispose de la même protection et des mêmes prérogatives que le délégué syndical, définies plus bas, à l'exception, en principe, du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs.

9.3. Délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative au sens des dispositions de l'article L. 2121-1 du code du travail a la faculté de désigner, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un délégué choisi parmi le personnel dont le nom est porté à la connaissance de la direction soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la direction contre récépissé, la date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties. Par ailleurs, le nom du délégué syndical désigné est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux des syndicats.

Le délégué syndical doit être obligatoirement choisi parmi les candidats aux dernières élections professionnelles (élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel) qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur leur nom au premier tour (peu importe que le quorum n'ait pas été atteint).

Dans le cas où il ne resterait plus, dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat remplissant la condition de 10 %, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner leur délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Si lors des élections suivantes, le délégué syndical ainsi désigné n'obtient pas à nouveau 10 % des suffrages au premier tour ou si l'organisation syndicale qui l'a désigné ne remplit plus les critères de représentativité, son mandat prend fin automatiquement.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la condition du seuil électoral de 10 % n'est pas requise. Les syndicats représentatifs peuvent désigner, à ce niveau, comme délégué syndical un délégué du personnel, pour la durée de son mandat d'élu dans les conditions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement désigné par des syndicats représentatifs doit être choisi parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel quel que soit le nombre de votants.

En cas de création d'une nouvelle société ou d'ouverture d'un établissement distinct de celle-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, le délai de 1 an d'ancienneté pour être désigné en tant que délégué syndical prévu ci-dessus est réduit à 4 mois.

Ces dispositions sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonction de délégué.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, dès lors qu'une organisation syndicale a des élus au comité d'entreprise, elle peut y nommer un représentant syndical. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par les dispositions législatives en vigueur.

Les fonctions de représentant syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise, d'établissement et de représentant syndical au comité d'entreprise et d'établissement.

9.4. Attributions

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à assumer le rôle attribué à l'organisation syndicale auprès de la société ou des établissements distincts de celle-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, en particulier :

- représentation de son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- négociation et conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement ;
- négociation et conclusion des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement dans le cadre des dispositions régissant la négociation collective ;
- utilisation du panneau d'affichage réservé aux communications syndicales ;
- assistance, dans les conditions prévues par la loi, des délégués du personnel.

Dans les entreprises et les établissements de moins de 300 salariés, il est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise dans l'intérêt de son mandat.

9.5. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement dans tous les établissements sur des emplacements réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

La mise à la disposition de ces emplacements est fixée suivant des modalités prévues dans un accord avec la direction de la société.

9.6. Tracts et cotisations

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux ainsi que la collecte des cotisations pourront être assurées conformément aux dispositions du code du travail, étant entendu que ces activités effectuées sous la responsabilité du délégué syndical ne devront entraîner aucune perturbation dans le travail.

Les communications, publications et tracts visés ci-dessus doivent correspondre aux objectifs professionnels définis par le code du travail.

9.7. Réunion des adhérents

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de la société en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables demeurent en vigueur.

9.8. Réunion de l'ensemble du personnel

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, les syndicats représentatifs pourront réunir le personnel pour des assemblées d'information pendant le temps et sur les lieux de travail, dans la limite de 6 heures payées par an et par organisation syndicale représentative.

Les conditions d'application de cette disposition (détermination des dates et heures pour ces assemblées, choix des locaux, etc.) donneront lieu à des accords sur le plan de chaque société.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables demeurent en vigueur.

9.9. Local

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, il est mis à la disposition des sections syndicales un local commun pour l'exercice de la mission des délégués.

Le local du comité sera aménagé et disposera du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de ses membres.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction, les délégués syndicaux en tenant compte de l'importance de l'effectif.

9.10. Nombre de délégués

Le nombre de délégués syndicaux est ainsi fixé dans les sociétés ou établissements de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués,

sans préjudice des dispositions particulières prévues aux articles L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Dans les sociétés comptant habituellement moins de 50 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être désignés selon les mêmes dispositions et les mêmes prérogatives que celles visées aux paragraphes 1 à 12 inclus.

Le délégué syndical pourra se faire remplacer temporairement. Pendant la période d'intérim, le remplaçant bénéficiera des mêmes droits que le titulaire. Mention de ces remplacements devra être portée à la connaissance de la direction dans les conditions prévues au paragraphe 3, alinéa 1, du présent article.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés et plus chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Pour les entreprises de moins de 2 000 salariés, il est désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

9.11. Protection du délégué syndical

Le délégué syndical, dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, bénéficie de la même protection, en cas de licenciement, que les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ; il en est ainsi également pour les anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été assurées pendant 1 an au moins.

Toutefois, en cas de faute grave, la mise à pied immédiate à titre provisoire peut être prononcée. Elle devra être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures à dater de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

9.12. Crédit d'heures

Pour l'exercice de ses attributions, le délégué syndical, dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci employant habituellement de 50 à 150 salariés, dispose du temps nécessaire dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par mois, cette durée étant portée à 15 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement de 151 à 500 salariés et à 20 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci occupant habituellement plus de 500 salariés. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures fixé ci-dessus. Dans les limites du crédit d'heures ainsi fixé, le délégué syndical peut se déplacer à l'intérieur de la société et prendre des contacts extérieurs à celle-ci, pourvu qu'il agisse dans le cadre de ses attributions légales. Dans le cadre de ses attributions, et de son secteur, le délégué syndical pourra se rendre dans les divers établissements et magasins de la société.

Il peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale, extérieur à l'entreprise, la direction de la société étant avisée préalablement.

Dans les sociétés ou établissements distincts, suivant les dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe, où ont été désignés plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour accomplir leurs fonctions, à charge pour eux d'en informer la direction.

Article 10

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande à l'employeur doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception au moins 30 jours avant le début du stage. L'employeur doit répondre dans les 8 jours et ne peut refuser ou reporter la demande que sur des motifs d'effectifs simultanément absents ou des raisons de service. Le refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur de 0,08 % de la masse salariale de l'année en cours.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits résultant du contrat de travail.

Dans les établissements occupant 300 salariés au moins, les membres du CHSCT bénéficieront d'une formation à la charge de l'employeur.

Les organisations syndicales auront le choix de la désignation de l'organisme formateur.

En tout état de cause, la référence à la masse salariale prévue à l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet de limiter le congé de formation économique et sociale au-dessous des plafonds suivants :

- société de 200 à 500 salariés : 24 jours ;
- société de 501 à 1 000 salariés : 36 jours ;
- société de 1 001 à 2 000 salariés : 48 jours ;
- société au-delà de 2 000 salariés : 72 jours.

CHAPITRE II

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 11

Opérations électorales

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par la loi.

Les élections doivent se dérouler conformément aux dispositions légales dans les calendriers légaux de mise en place ou de renouvellement.

Elles donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui doit être déposé sur le site dédié du ministère en charge du travail.

Article 12

Délégués du personnel

Les articles ci-dessous ne forment pas un tout, mais doivent être complétés par les textes en vigueur dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention qui, sur certains points, les précise et les complète.

12.1. Nombre de délégués

Dans les établissements comptant plus de 10 personnes, il est institué des délégués titulaires et suppléants.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il est recommandé aux sociétés d'instituer une délégation du personnel comptant au moins un délégué titulaire et un délégué suppléant.

Dans les établissements de plus de 25 salariés, il sera constitué deux collèges :

- 1° Ouvriers et employés ;
- 2° Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du travail décide de cette répartition.

En raison du scrutin proportionnel, l'établissement ne peut être divisé en circonscriptions et les délégués sont compétents pour l'ensemble de leur collège dans l'établissement.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 99 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 100 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 500 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- à partir de 1 000 personnes : un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 personnes.

12.2. Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans et rééligibles.

L'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date, sauf accord dérogatoire local.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à la date prévue, le mandat des délégués en fonction continuerait à courir jusqu'aux prochaines élections, mais le mandat des nouveaux élus viendrait à expiration à la date normale des prochaines élections suivantes.

12.3. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de délégués prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

12.4. Garanties. – Remplacement

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du travail.

Lorsqu'un délégué titulaire vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant et choisi par ladite organisation syndicale, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie. S'il n'y a plus de suppléant disponible sur la liste de l'organisation syndicale intéressée, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

12.5. Attributions

Les délégués de l'établissement ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives ; les salariés restent cependant libres de présenter eux-mêmes, sous leur propre responsabilité, leurs réclamations à leurs chefs ou à la direction. Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, être accompagnés du délégué syndical de l'établissement.

Ces délégués sont compétents pour présenter les réclamations qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant l'application de toutes les dispositions du code du travail et des autres lois

et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité, la prévoyance sociale et la formation professionnelle.

Ils sont également compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application du barème général des salaires en usage dans la société ainsi que des classifications professionnelles. Ces documents doivent leur être, à cet effet, communiqués, sans qu'ils puissent exiger toutefois communication des salaires attribués individuellement à chaque membre du personnel. Leur avis sera requis pour l'introduction d'horaires individualisés s'il n'existe pas de comité d'entreprise.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

La direction est tenue d'aviser les délégués du personnel intéressés de la venue ou de la présence de l'inspecteur du travail dans l'établissement.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou un CHSCT, les délégués du personnel ont qualité pour leur communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence desdits comités.

En l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2324-8 du code du travail, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées de façon supplétive par les délégués du personnel.

Article 13

Comité d'entreprise

13.1. Constitution

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il peut être institué une délégation unique du personnel dans les conditions légales et réglementaires.

Les articles ci-dessous ne forment pas un tout, mais doivent être complétés par les textes en vigueur, dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention, qui, sur certains points, les précise et les complète.

13.2. Nombre

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée de deux collègues :

- 1° Ouvriers et employés ;
- 2° Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Le nombre des membres est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Dans les établissements comptant de 25 à 50 salariés, il est recommandé aux sociétés d'instituer un comité d'entreprise comptant au moins un membre titulaire et un membre suppléant.

Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges feront l'objet d'un accord entre la direction et les organisations syndicales dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales, selon que l'entreprise sera répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire).

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, le directeur départemental du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

13.3. Durée du mandat

Les dispositions prévues aux articles 12.2 à 12.3 inclus s'appliquent aux comités d'entreprise.

13.4. Attributions

Le rôle du comité est d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Outre les attributions consultatives qui lui sont conférées par la législation en vigueur, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles.

13.5. Financement des institutions sociales du comité d'entreprise

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer s'il y a lieu des institutions sociales du comité d'entreprise 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 trois 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 être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

13.6. Fonctionnement

Le comité d'entreprise ou d'établissement est présidé par un représentant de la direction.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres.

Les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf cas exceptionnels ; les heures ainsi utilisées sont rémunérées ou récupérées.

Des commissions pourront être créées au sein du comité d'entreprise ayant chacune une fonction d'étude déterminée. Chaque commission pourra faire appel, à titre consultatif, à un technicien membre du personnel ou même à un technicien hors de l'entreprise avec l'accord de la direction.

Le temps passé aux séances des commissions sera payé comme temps de travail.

La mission des membres des comités peut également s'exercer à l'extérieur de l'entreprise. Le temps ainsi passé sera rémunéré comme temps de travail, à condition que leur absence soit causée par leur activité, telle qu'elle est définie par la loi ou par la présente convention.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise, s'il existe, une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur tous changements d'horaires collectifs.

13.7. Comités d'établissement

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement considéré compte 50 salariés et plus, le comité d'établissement doit comprendre, outre le représentant de la direction, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article 13.2 ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés bénéficieront d'un crédit de 20 heures par mois.

Les établissements comptant moins de 50 salariés sont soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région, ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire, en vue de la constitution d'un comité commun.

La composition d'un comité commun à plusieurs établissements est fixée conformément aux dispositions de l'article 13.2 ci-dessus relatif aux comités d'entreprise. Le président du comité est désigné par la direction de l'entreprise.

13.8. Comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise est composé de l'employeur qui le préside, ou son représentant, d'une délégation élue des comités d'établissement, composée elle-même d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, et d'une représentation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le nombre des membres du comité central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges font obligatoirement l'objet d'un accord entre la direction et les organisations syndicales dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales, selon que l'entreprise est répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire).

Dans le cas où cet accord s'avère impossible, le directeur départemental du travail dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise décide du nombre de sièges et de leur répartition.

Chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CCE parmi les représentants syndicaux ou les membres élus de cette organisation aux comités d'établissement.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise, sur convocation du chef d'entreprise. Les frais de déplacement et de séjour sont à la charge de l'entreprise selon les modalités en usage dans les sociétés coopératives.

Le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou le comité central d'entreprise ne peut se substituer aux organisations syndicales ouvrières, seules habilitées à discuter avec la direction d'une société de toutes les questions devant normalement être traitées et réglées dans les conventions collectives du travail ou accords professionnels.

Le comité central d'entreprise sera destinataire du rapport relatif à la situation des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, prévues aux articles L. 2323-57, L. 2323-58 et L. 2323-60 du code du travail.

13.9. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de membres du comité d'entreprise ou d'établissement prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.

13.10. Garanties. – Remplacement

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du travail.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise titulaire vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un membre suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant et choisi par ladite organisation syndicale, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'y a plus de suppléant disponible sur la liste de l'organisation syndicale intéressée, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

13.11. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Tout en rappelant que les dispositions relatives au CHSCT sont réglées par la législation en vigueur, les parties contractantes réaffirment le rôle essentiel et les prérogatives du CHSCT.

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Il contribue également au développement de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en collaboration avec la médecine du travail.

Il est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes handicapées, notamment l'aménagement des postes. Compte tenu de l'importance prioritaire que les parties contractantes accordent aux actions engagées dans ce domaine, le CHSCT est associé pleinement à la politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées et à la prévention du handicap.

TITRE III

EMBAUCHE

Les parties contractantes affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, du sexe, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'état de santé ou du handicap,

de l'appartenance à une race, une nation ou une ethnie, des opinions politiques, des croyances religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel.

Par ailleurs, les parties contractantes entendent porter une attention particulière aux recrutements internes dans le but de favoriser les parcours individuels dans l'entreprise. Ainsi, en cas de vacance de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Article 14

Remise de la convention collective

Au moment de l'embauche, il sera remis à tout salarié, régi par la présente convention, une note d'information sur laquelle figureront l'identité de la convention collective applicable ainsi que les noms des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentée dans la société.

Les coordonnées de chaque délégué syndical seront inscrites sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

Article 15

Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est de 2 mois pour le personnel ouvrier et employé.

Cette période ne peut être reconduite qu'une seule fois, si la lettre d'engagement ou le contrat de travail le prévoient expressément, et ne peut dépasser 4 mois, renouvellement inclus, pour le personnel ouvrier et employé.

En cas de rupture avant le terme de la période d'essai, les règles relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables.

Les conditions et délais de la rupture en période d'essai sont fixés par le code du travail.

Article 16

Période d'essai pour les contrats à durée déterminée

La période d'essai ne pourra excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les entreprises ne peuvent recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas et aux conditions définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi et notamment, il ne pourra être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et essentiellement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- travaux urgents ;
- départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Dans l'hypothèse de la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du premier contrat sera prise en compte.

TITRE IV

SALAIRES ET PRIMES

Article 17

(Supprimé.)

Article 18

Prime de vacances et de fin d'année

Il sera versé aux salariés, à titre de prime de vacances et de fin d'année, un treizième mois calculé sur l'horaire contractuel, toutes primes et indemnités exclues, selon les usages appliqués dans chaque société coopérative.

Pour percevoir cette prime, les salariés devront être inscrits sur les registres de la société le dernier jour du mois de leur mise en distribution. Elle est due proportionnellement au temps de présence et après 3 mois d'ancienneté ; toutefois, en cas de départ à la retraite ou à la préretraite ou de licenciement pour motif économique en cours d'année, la prime de vacances et de fin d'année sera versée aux intéressés au prorata du temps de présence dans l'année.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul du montant de la prime de vacances et de fin d'année, telle que déterminée par le présent article :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail, dans la limite de 3 mois continus ou non. Toutefois, aucune prime n'est due si cette absence a duré 12 mois consécutifs pendant l'année considérée ;
- les périodes de congés payés quels qu'ils soient ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle constatés par certificat médical ;
- les autorisations d'absence exceptionnelles de courte durée ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;
- les périodes de congés payés annuels ;
- les congés d'adoption pour le père et la mère ;
- les périodes de repos légal des femmes en congé de maternité ;
- les périodes de formation professionnelle continue entrant dans le cadre de l'article L. 6313-1 du code du travail et ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence légale ou conventionnelle ;
- les périodes de formation syndicale.

Article 19

Prime de transport

Lorsqu'une société créera un entrepôt dans une localité excentrée par rapport au siège social, elle pourra examiner, avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles il sera accordé au personnel travaillant dans cet entrepôt une prime de transport dont les modalités seront déterminées par accord entre la direction et les représentants du personnel.

TITRE V

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20

Mutations et remplacements

20.1. Mutations temporaires

Pour des raisons d'ordre technique résultant de causes imprévisibles et pour éviter une mise au chômage de courte durée, la direction pourra déplacer momentanément les salariés de toutes catégories (en tenant compte toutefois du collège, c'est-à-dire s'ils sont ouvriers, employés, etc.), en les occupant à des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Le salaire effectif afférent à leur catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant tout le temps que durera cette situation momentanée.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il leur sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à leur nouvelle fonction.

Tout salarié qui, d'une façon constante, cumule plusieurs emplois sera classé dans la catégorie la plus élevée.

Par ailleurs, lorsque les circonstances, telles celles liées aux mesures prises pour faciliter la mobilité de l'emploi, amèneraient le salarié à demander à bénéficier d'une nouvelle embauche dans une société adhérente à la présente convention et située dans une région différente de celle dans laquelle il est employé, une priorité serait accordée par la direction de cette société à l'examen de sa demande.

20.2. Remplacements temporaires

L'employé ou l'ouvrier qui remplace temporairement un autre employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre, pendant une durée de 1 semaine en continu, à aucun des avantages accordés à l'employé ou à l'ouvrier qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité, qui devra être égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au coefficient de base de l'emploi occupé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même employé ou ouvrier aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à 1 semaine.

20.3. Mutations

Si des mutations avec déclassement s'avèrent inévitables, les entreprises doivent assurer aux salariés qui en seraient l'objet le maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement.

Si les mesures de mutation provoquées par des opérations de restructuration ou des mesures économiques entraînent, pour les salariés, une réduction de leur rémunération d'au moins 10 %, ceux-ci percevront, à la condition qu'ils comptent 2 années d'ancienneté dans la société, à l'expiration du délai précité, une indemnité dégressive pendant les 6 mois suivants selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 90 % ;
- pour le deuxième mois suivant : 70 % ;
- pour le troisième mois suivant : 50 % ;
- pour le quatrième mois suivant : 30 % ;
- pour le cinquième mois suivant : 20 % ;
- pour le sixième mois suivant : 10 %.

Article 21

Suspension du permis de conduire

Sauf en cas de faute grave caractérisée et suivant la nature de l'infraction, le chauffeur frappé de suspension du permis de conduire pendant une période n'excédant pas 6 mois sera occupé à un autre emploi.

Article 22

(Supprimé.)

TITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL

Article 23

Horaires et mensualisation des rémunérations

23.1. Principe

La rémunération du personnel concerné par la présente convention sera mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire seront majorées conformément aux dispositions légales ou compensées en temps libre. L'employeur s'efforcera de tenir compte du choix du salarié.

23.2. Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est due pour un horaire de 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire pour un salarié à temps complet travaillant dans une coopérative de plus de 20 salariés. A défaut, le salaire correspond à la durée légale du travail.

23.3. Horaire réel effectué

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle sera déduite de la rémunération mensuelle sous réserve de l'application des dispositions légales ou conventionnelles accordant des congés rémunérés comme temps de travail.

La rémunération des absences de courte durée autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, dûment justifiées, fera l'objet d'accords sur le plan de chaque société.

Article 24

Travail le dimanche, la nuit ou les jours fériés

Le recours au travail de nuit et du dimanche se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur. Le cas échéant, des accords paritaires nationaux, en annexe de la présente convention, précisent les conditions de recours et contreparties autres que salariales.

Les jours fériés légaux chômés sont payés comme des heures normales de travail.

1. Travail habituel

Les heures de travail effectuées habituellement la nuit et le dimanche donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail de nuit : majoration de 25 % ;
- travail le dimanche : majoration de 20 % ;
- travail un jour férié : majoration de 50 % ;
- travail le dimanche correspondant à un jour férié, la majoration sera portée à 50 % ;

- les dimanches 24 et 31 décembre, la majoration sera portée à 50 % pour les salariés travaillant habituellement le dimanche.

S'il s'agit d'heures supplémentaires, la majoration légale s'ajoutera aux majorations ci-dessus exposées.

2. Travail exceptionnel

Les heures de travail effectuées occasionnellement les jours fériés, le dimanche ou la nuit donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail un jour férié : majoration de 50 % à laquelle s'ajoute l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires ;
- travail le dimanche et la nuit : majoration de 100 % ; s'il s'agit d'heures supplémentaires, les majorations prévues par la loi s'appliquent.

Par heures de nuit il faut entendre celles effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Les accords d'entreprise plus favorables en cours dans les coopératives resteront en vigueur.

Article 25

Pause pour certaines catégories de salariés

Il est accordé aux standardistes une pause de 1/4 d'heure par demi-journée, qui sera prise au milieu de la matinée et de l'après-midi ; la même mesure sera appliquée au personnel de caisse d'établissement de vente comptant habituellement 50 salariés et plus, lors des deux jours de pointe de chaque semaine.

Cette pause sera rémunérée comme temps de travail, sauf accord particulier d'entreprise.

Article 26

Temps de pause. – Pause casse-croûte

26.1. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes. Ce dernier ne sera rémunéré que si le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations et demeure sous les directives de l'employeur.

26.2. Pause casse-croûte

Le personnel travaillant pendant 8 heures consécutives bénéficiera d'une pause casse-croûte de 1 demi-heure prise sur le temps de travail ; en outre, il sera attribué à ce personnel une prime de panier égale à 1 demi-heure du salaire horaire d'un salarié, qui ne pourra être inférieur au Smic, ou un avantage en nature équivalent.

Les avantages de même nature supérieurs aux dispositions précédentes restent acquis.

TITRE VII

CONGÉS PAYÉS. – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX CONGÉS D'ANCIENNETÉ

CHAPITRE I^{ER}

CONGÉS PAYÉS

Article 27

Période de congé

La période normale des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accords particuliers ou individuels pouvant intervenir dans les établissements.

La fixation du roulement des congés payés est faite en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté et des nécessités du travail après avis des délégués du personnel. Elle est portée à la connaissance du personnel par notes de service au moins 2 mois avant la période prévue.

Article 28

Durée des congés

Les salariés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de présence au cours de la période de référence. La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne pourra excéder 24 jours ouvrables, ni être inférieure à 12 jours ouvrables. La 5^e semaine est fractionnable mais ne donne pas lieu à des jours supplémentaires à ce titre.

La durée ainsi fixée à l'alinéa précédent sera augmentée du congé d'ancienneté tel que défini à l'article 34 ci-après ainsi que des congés légaux ou conventionnels accordés aux mères de famille, qui seront accordés dans les conditions suivantes :

- pour les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge ;
- pour les mères de famille ayant plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, au sens des dispositions précédentes, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté. Ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Une semaine supplémentaire de congé est accordée aux anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou d'interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou d'interné politique.

Les salariés ayant 60 ans au moins au 30 avril de l'année en cours bénéficieront de 6 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Toute journée de congé supplémentaire non prise effectivement ne pourra pas être remplacée par une indemnité compensatrice.

Le congé pourra être fractionné dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque les congés seront fractionnés, les jours supplémentaires accordés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-19 du code du travail s'ajouteront à la durée des congés telle que déterminée ci-dessus.

Les salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et les salariés extérieurs à la Communauté européenne pourront bloquer leurs droits à congés payés sur 2 années pour faciliter leur séjour dans leur collectivité territoriale d'origine.

Article 29

Calcul

Le nombre de jours de congé auquel un salarié a droit est déterminé en comptant le nombre de mois de présence compris dans la période de référence. Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément à l'article 28, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérés comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d’absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail, dans la limite de 3 mois continus ou non ; toutefois, aucun congé n’est dû si l’absence a duré 12 mois consécutifs pendant la période de référence ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d’accident du travail ou de maladie professionnelle constaté par certificat médical ;
- les autorisations d’absence exceptionnelles de courte durée ainsi que les congés exceptionnels prévus à l’article 31 ;
- les périodes de congés payés quels qu’ils soient ;
- les périodes de repos légal de maternité, de paternité ou de coparentalité ;
- les périodes de formation professionnelle dans le cadre des dispositions régissant la formation professionnelle continue ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- le congé de conseillers des salariés ;
- les congés légaux pour événements familiaux ;
- le congé de naissance et d’adoption du père ;
- les absences au travail pour les élus locaux ;
- les absences accordées aux membres du conseil de prud’hommes et aux administrateurs de la sécurité sociale ;
- les congés de représentation aux membres bénévoles d’une association ;
- le temps passé par les salariés à la représentation d’association familiale ;
- les stages de formation économique des membres titulaires du comité d’entreprise ;
- le temps de formation des membres du CHSCT ;
- le temps passé pour siéger aux commissions traitant de l’emploi et pour participer à des jurys d’examen.

Article 30

Indemnité de congés payés

L’indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération totale définie à l’article L. 3141-22 du code du travail perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l’application de son droit au congé.

Cette indemnité se calcule sur la base de 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

En aucun cas cette indemnité ne peut être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s’il avait continué à travailler normalement pendant la période de son congé, en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif contractuel de l’établissement.

Dans la fixation de l’indemnité de congé, il doit être tenu compte de tous les avantages accessoires et des avantages en nature dont les travailleurs ne continueraient pas à jouir pendant la durée du congé.

Quand un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander, au moins 8 jours à l’avance, à percevoir, outre le salaire qui lui est dû à cette date, ses indemnités de congés payés.

CHAPITRE II

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Article 31

Congés exceptionnels

Il est accordé aux salariés des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, motivés par les raisons suivantes :

- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage d'un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint (mariage, Pacs ou concubinage notoire) : 6 jours consécutifs ;
- décès des frères, sœurs, beaux-parents : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

Tous les jours de congés prévus à cet article sont des jours ouvrables.

Article 32

Congé pour enfant hospitalisé et congé de présence parentale

32.1. Congé pour enfant hospitalisé

Après 1 an de présence continue dans la société, un congé continu ou non dans la limite maximum de 1 mois par an, dont 10 jours rétribués, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, pourra être accordé à l'un des parents, sur présentation d'un certificat médical, pour soigner un enfant hospitalisé âgé de moins de 14 ans et vivant habituellement avec eux.

32.2. Congé de présence parentale

A l'issue d'un congé de longue durée prévu par la loi pour soigner un enfant malade, l'employeur s'efforcera de retrouver au salarié le même emploi que celui précédemment occupé.

Article 33

Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Le salarié en congé ou qui travaille à temps partiel ne pourra exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

Le salarié informe son employeur au moins 15 jours avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, de sa volonté de bénéficier de ce congé et joint un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée attestant que la personne accompagnée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute à compter de la réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Si le salarié décide de renouveler son congé ou sa période de travail à temps partiel, il doit en avvertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le congé prend fin soit à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La durée des congés est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

Article 34

Congé d'ancienneté

La durée des congés d'ancienneté est de :

- 1 jour après 20 ans de services coopératifs ;
- 2 jours après 25 ans de services coopératifs ;
- 3 jours après 30 ans de services coopératifs.

TITRE VIII

MALADIE ET ACCIDENT. – MATERNITÉ ACCIDENT DU TRAVAIL

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle relèvent des dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail et des stipulations de la présente convention.

Article 35

Maladie et accident

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne constituent pas des absences fautives pouvant justifier une sanction ou un licenciement. La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale sera exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Dans le cas où le remplacement du salarié malade s'impose, le remplaçant doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non d'une durée au moins égale à 3 mois consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'un emploi à mi-temps sur prescription médicale confirmée par le médecin du travail ; ces conditions particulières de travail seront, cependant, limitées à une durée de 3 mois renouvelable une fois.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, le licenciement ne pourra intervenir si le salarié a été absent moins de 6 mois continus ou non, pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société. Cette durée est portée à moins de 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

La notification du licenciement dans le respect de la procédure légale doit lui être faite par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de licenciement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail, les accidents du travail ou de trajet, les membres du personnel régis par la présente convention, ayant au moins 6 mois de services coopératifs, bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet, qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

A partir du 4^e jour, le salarié a droit à une rémunération brute de 90 % de son salaire pendant :

- 60 jours pour une ancienneté inférieure à 6 ans ;
- 180 jours pour une ancienneté comprise entre 6 et 11 ans ;
- 240 jours pour une ancienneté comprise entre 11 et 15 ans ;
- 300 jours pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Le délai de carence de 3 jours prévu ci-dessus ne s'applique pas si l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours ou si l'indisponibilité résultant des affections prévues au présent paragraphe est au moins égale à 30 jours continus et vient en déduction des plafonds ci-dessus.

Article 35 bis

(Supprimé.)

Article 36

Maternité

Pendant la durée du congé légal de maternité, soit au total 16 semaines, et même au-delà si l'état pathologique attesté, conformément aux articles L. 1225-17 à L. 1225-25 du code du travail, par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, l'intégralité du salaire sera maintenue.

Le délai est de 24 semaines à compter du troisième enfant et plus selon les dispositions légales en cas de naissances multiples.

Après 6 mois de présence continue dans la société, le temps passé à la préparation de l'accouchement et sans délai, pour les consultations prénatales, sera payé comme temps de travail sur justification présentée par l'intéressée.

Avec 6 mois d'ancienneté, en cas de changement d'emploi comportant une rétribution ou une classification inférieure en raison de son état de grossesse, l'intéressée continuera à percevoir, pendant le temps où elle sera provisoirement déplacée, le même salaire et les mêmes avantages que dans le poste où elle était précédemment occupée.

Les femmes enceintes, dès le 3^e mois de leur grossesse, bénéficieront d'une sortie anticipée de 10 minutes lors de la cessation du travail de la matinée et de la fin de journée.

Article 37

Accident du travail, de trajet et maladie professionnelle

Le délai de carence de 3 jours prévu à l'article 35 ne s'applique pas aux accidents du travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Dans ce cas, les salariés recevront, pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 35, une garantie de salaire à dater de la première constatation médicale, égale à l'intégralité de la rémunération habituelle de l'intéressé.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont est victime un conseiller du salarié, appartenant à une coopérative de consommateurs, dans l'exercice de sa mission, le complément de salaire sera versé par l'employeur.

Article 38

Dispositions générales

1° Dans tous les cas prévus aux articles 35, 36 et 37, quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit est subordonnée à une reprise effective et continue du travail pendant 3 mois au moins.

2° La garantie de salaire prévue ci-dessus sera payée sous déduction :

a) De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

b) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs au titre de perte de salaire.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

A défaut, la société se réserve le droit de ne plus appliquer les dispositions du présent article.

TITRE IX

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 39

Absences de courte durée

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Article 40

Absences légalement autorisées

Les absences légalement autorisées ne rompent pas le contrat de travail.

Article 41

Démission pour élever un enfant et congé parental d'éducation

41.1. Démission pour élever un enfant

Pour élever son enfant, tout(e) salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le (la) salarié(e) peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher en priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au moment de son départ.

41.2. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est un droit dont les conditions sont fixées par la loi.

41.3. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou à une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

A l'issue de son congé, le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

TITRE X

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42

Préavis

42.1. Durée

A. – Licenciement

I. – Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde, ne doit pas être inférieure à :

a) Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté continue : 1 mois de travail à compter de la date de présentation du congé par lettre recommandée avec avis de réception ;

b) Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 2 ans d'ancienneté continue : 2 mois de travail suivant l'horaire contractuel du salarié.

B. – Démission

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié appartenant au collège ouvriers et employés, la durée du préavis, quelle que soit l'ancienneté des intéressés, est de 1 mois à compter de la date de présentation du congé, par lettre recommandée, à l'employeur ou à son représentant.

42.2. Indemnité de préavis

En cas de licenciement, hors faute lourde ou grave et d'inobservation du délai de préavis du fait de l'entreprise, la société doit au salarié une indemnité égale au salaire correspondant au temps à courir jusqu'à l'expiration du préavis fixé à l'article précédent.

Cette indemnité, établie à la date de la rupture du contrat, se calcule sur le salaire effectif individuel, toutes primes et indemnités incluses, du mois précédent.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans rémunération, pour le temps restant à courir.

Sauf accord des parties, le salarié démissionnaire, quelle que soit la durée de son ancienneté, qui n'effectue pas le préavis tel qu'il est déterminé à l'article précédent devra à la société une indemnité égale à 1 mois de travail ; s'il n'accomplit qu'une partie du préavis ainsi déterminé, il sera redevable de l'indemnité correspondant au temps restant à courir.

42.3. Pendant la période de préavis

Le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter un total de 50 heures payées ; le salarié qui n'utilise pas cette possibilité soit partiellement, soit totalement ne peut prétendre à une indemnité compensatrice correspondante.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande du travailleur, être utilisées en une seule fois.

Article 43

Indemnité de licenciement

A partir de 1 année d'ancienneté, il est accordé au salarié, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur avant l'âge permettant au salarié de bénéficier d'une pension de vieillesse à

taux plein, une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois par année d'ancienneté dans la société à la date de la rupture du contrat.

Au-delà de 10 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Aucune indemnité n'est due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44

Gratification de fin de carrière

Lors de leur départ volontaire à la retraite, les salariés visés par la présente convention recevront une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 2 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire, plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

TITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES ET À L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 45

Jeunes

1. Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine pour les salariés soumis à cette durée légale ; à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée du travail des intéressés ne pourra en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

2. Pour que les jeunes salariés puissent acquérir la qualification professionnelle, la direction doit leur faciliter l'accession aux cours indispensables et la présentation aux examens, sans que cela n'entraîne pour eux une réduction de salaire.

Tous les moyens d'apprentissage existants soit individuellement, soit collectivement à l'usage des apprentis doivent être utilisés pour créer, en faveur des jeunes travailleurs, des cours de perfectionnement.

Article 46

Egalité professionnelle. – Egalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ils s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, les rémunérations, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race,

de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Un bilan sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle à partir des éléments contenus dans les bilans sociaux.

TITRE XII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les parties contractantes entendent souligner que l'hygiène, la sécurité, la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont des priorités et que l'action conjointe des employeurs, des salariés et des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Les parties contractantes se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés et à renforcer le climat de prévention. Elles participeront activement aux travaux des différentes structures de prévention, notamment à ceux des CHSCT, mais également à ceux de toute autre instance nationale qui pourrait être créée et recourront aux compétences des organismes paritaires (caisse nationale d'assurance maladie, caisses régionales d'assurance maladie...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 47

Hygiène et sécurité

Les sociétés s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.

47.1. Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : vestiaires avec lavabos, conformes aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Dans les entrepôts, il est recommandé de mettre une installation de douches à la disposition du personnel.

47.2. Restauration

Dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur le lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur devra, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce réfectoire devra être clair, bien aéré et chauffé ; il devra être muni d'appareils de chauffage permettant de cuire ou de réchauffer les aliments et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

47.3. Vêtements de travail

Le principe de la fourniture annuelle et gratuite d'un vêtement de travail est reconnu sous la réserve que chaque situation soit examinée et réglée dans les sociétés en raison des attributions déjà faites et des primes de salissure allouées, qui doivent ainsi disparaître, lorsqu'elles ont été attribuées au lieu et place d'un vêtement de travail.

Article 48

Services de santé au travail

Les services de santé au travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps nécessité par les examens médicaux prescrits par la législation sur la médecine du travail, y compris les examens complémentaires, sera payé comme temps de travail effectif. Cette disposition ne s'applique pas aux examens de la médecine de soins.

Sous réserve du respect du secret professionnel, le médecin du travail a la possibilité de communiquer directement ses observations ou propositions à la direction, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin traitant et à l'inspection du travail.

Il organise ses visites dans les locaux utilisés par le personnel suivant les nécessités de sa tâche et peut se faire accompagner d'un ou de plusieurs délégués du personnel.

Sa correspondance est expédiée sans contrôle et celle qu'il reçoit personnellement ou à l'adresse du service médical ne peut être décachetée que par lui ou que par la personne qu'il aura désignée.

Il a la charge de la surveillance de l'ensemble des locaux utilisés par les salariés de l'entreprise.

Article 49

Visite des chauffeurs

La société remboursera intégralement, sur justification, le coût des visites périodiques prévues pour les chauffeurs par le code de la route et le temps passé à ces visites médicales.

TITRE XIII

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'EMPLOI

Article 50

S'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les sociétés coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention ont mis en place de longue date, chacune en fonction de leur taille, de leurs besoins, de leurs activités et de leurs métiers, des politiques, des procédures, des plans d'action et des outils relevant d'une telle gestion.

Le développement des compétences, l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, ou encore le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution des techniques constituent ainsi une orientation constante de la politique dans la branche des coopératives de consommateurs.

L'accord de GPEC de la branche vise à renforcer la cohérence des politiques et des pratiques en vigueur et à tendre vers une meilleure approche commune de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les différentes entreprises entrant dans son champ d'application.

L'atteinte de cet objectif passe par l'instauration d'un cadre de référence commun comportant un certain nombre de mesures et d'outils de gestion qui seront mis en place ou renforcés, selon le cas, dans les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait, en particulier dans les domaines de l'analyse des besoins futurs en matière d'emploi, de formation et du développement des compétences.

Ce cadre de référence doit tendre à améliorer encore, dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accompagnement individuel de chaque salarié dans son parcours professionnel ou au regard de sa situation d'emploi.

Gestion prévisionnelle des emplois

Chaque année, à l'occasion de la remise du rapport d'ensemble au comité d'entreprise, ce dernier est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et sur les actions, notamment de prévention et de formation, que l'entreprise envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des

caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'entreprise apporte toutes les explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Article 51

Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Article 52

Introduction de nouvelles technologies

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, 1 mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'entreprise envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, elle doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, peut avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Cet expert dispose d'éléments d'information identiques à ceux du comité d'entreprise.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par l'employeur.

Article 53

Licenciement collectif pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par une entreprise pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les procédures de licenciement pour motif économique sont fixées par la loi ou, le cas échéant, par des accords d'entreprise.

Article 54

(Supprimé.)

Article 55

55.1. (*Supprimé.*)

55.2. Ordre des licenciements

L'ordre des licenciements est fixé par établissement, unité de travail distincte ou service identifié concerné par la mesure économique, afin d'établir l'ordre des départs par nature d'emploi.

Est considéré au sens du présent article comme établissement une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou pour les services centraux d'entreprise une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction.

Article 56

Fusions. – Concentrations. – Restructurations

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera consulté dès que l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration.

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une de ces opérations, l'entreprise étudiera avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Article 57

(*Supprimé.*)

Article 58

Préavis

Le salarié congédié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant de fusions, mutations, concentrations, décentralisation ou d'opérations de modernisation et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter la société sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi de l'article 42.3 pourront être utilisées en une seule fois.

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les coopératives régionales qui assurent à cet effet tous les contacts nécessaires avec les agences de Pôle emploi compétentes.

Cette 20^e édition de la convention collective nationale du 20 avril 1956 fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC agroalimentaire ;

FGTA FO.

ANNEXES

1. Additif fixant les conditions de travail des cadres et assimilés du 27 novembre 2001.
2. Additif fixant les conditions de travail des agents de maîtrise du 27 novembre 2001.
3. Classifications et rémunérations :
 - accord du 25 avril 2007 ;
 - avenant du 25 avril 2007 ;
 - accords de salaires depuis 2007.
4. Formation professionnelle et OPCA de la branche :
 - accord-cadre du 6 février 2002 relatif aux CQP ;
 - accord du 6 avril 2006 relatif à l’observatoire ;
 - cahier des charges des CQP du 16 mai 2006 ;
 - accord du 21 juin 2006 relatif au CQP « Employé-boucher » ;
 - accord du 21 juin 2006 relatif au CQP « Employé-poissonnier » ;
 - accord du 11 décembre 2009 relatif à la répartition des fonds de la formation ;
 - accord du 1^{er} décembre 2011 relatif à la formation ;
 - accord du 1^{er} avril 2011 relatif au choix de l’OPCA ;
 - accord du 1^{er} décembre 2011.
5. Aménagement du temps de travail :
 - accord du 6 janvier 1999 ;
 - accord du 27 novembre 2001 ;
 - accord du 17 juin 2002 ;
 - accord du 27 février 2014 relatif au temps partiel.
6. Autres accords :
 - accord du 26 mai 1999 relatif au compte épargne-temps ;
 - accord du 5 novembre 2008 relatif à l’égalité professionnelle ;
 - accord du 5 novembre 2008 relatif à l’emploi des handicapés ;
 - accord-cadre relatif au développement de la GPEC du 28 octobre 2009 ;
 - accord du 1^{er} avril 2001 relatif au stress.
7. Prévoyance : annexe du 27 novembre 2001.

ANNEXE I

Additif fixant les conditions de travail et le statut des agents de maîtrise

Entre :

La fédération nationale des coopératives de consommateurs,

D'une part, et

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes CGT-FO ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ⁽¹⁾ ;

La CFTC ⁽¹⁾,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

- soit assurent de façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes ainsi que d'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer ;
- soit possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale.

Article 2

Dispositions générales

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses, sous réserve des stipulations spéciales ci-après.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux agents de maîtrise visés par le présent additif dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

Article 3

Durée

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée.

(1) La CFTC a adhéré à la convention collective du 30 avril 1956 le 7 mars 1972 et la CFE-CGC le 18 juin 1975.

Article 4

Dénonciation. – Révision

En cas de dénonciation ou de demande de modification par l'une des parties, devra être suivie la procédure prévue à l'article 3 de la convention collective nationale du 30 avril 1956.

Article 5

Engagement

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment :

- 1° La durée et les conditions de la période d'essai ;
- 2° La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront ;
- 3° La classification, la rémunération et ses modalités.

L'agent de maîtrise en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction, si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

Article 6

Période d'essai

La durée normale d'essai lors de l'engagement dans la société est fixée à 3 mois ; toutefois, cette durée pourra être raccourcie ou renouvelée en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, mais sans que la durée totale ne puisse excéder la durée maximale de la période d'essai fixée à 6 mois.

Cependant, lorsque, dans le cadre de la promotion interne, un employé sera pressenti pour accéder à une fonction ressortissant à l'une des catégories professionnelles visées par le présent additif, la période probatoire sera d'une durée de 1 mois ou d'une durée supérieure par accord des parties. Cette durée ne pourra excéder 3 mois.

Article 7

Remplacement temporaire

L'agent de maîtrise qui remplace temporairement un autre agent de maîtrise d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée de 1 mois à aucun des avantages accordés à l'agent de maîtrise qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra en sus de ses appointements normaux une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités. Toutefois, si le remplacement a été fait avec l'intégralité des responsabilités, il lui sera alloué une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au salaire de base du salarié remplacé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même agent de maîtrise aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un salarié d'une position supérieure à la sienne dont la durée totale dépasse 1 mois et pour le surplus de ce mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article.

Priorité de l'examen de la candidature sera accordée à l'agent de maîtrise ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

Article 8

Formation professionnelle

Toutes facilités seront accordées aux agents de maîtrise pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

Il est recommandé aux sociétés, dans l'intérêt des coopératives et des salariés qui y sont occupés, de promouvoir et d'encourager l'évolution professionnelle.

Dans ce but, à l'échelon des sociétés, seront recherchés et choisis les membres du personnel reconnus aptes à suivre les cours des institutions professionnelles susceptibles de les aider à accéder aux fonctions supérieures.

Les sociétés entretiendront les organisations syndicales représentatives de ces problèmes et recueilleront leur avis.

Article 9

Changement d'emploi

Les sociétés visées par le présent additif s'engagent, en cas de changement profond dans leurs structures, à informer et à consulter les organisations syndicales signataires, en particulier sur les incidences pouvant se produire dans le statut du personnel du fait de cette situation, afin de rechercher les mesures tendant à limiter au minimum le préjudice qui pourrait s'ensuivre pour les membres du personnel concerné.

Article 10

Suppression d'emplois

En cas de licenciement pour cause de suppression d'emplois et dans le cadre d'un reclassement impossible dans le groupe ou non accepté par l'intéressé, ce dernier bénéficiera pendant une durée de 1 an d'une priorité de réembauchage dans un poste de la catégorie professionnelle qui était la sienne.

S'il a accepté d'être reclassé dans le groupe dans un emploi entraînant un déclassement hiérarchique, il bénéficiera d'une priorité d'emploi dans le cas où un poste identique et requérant les compétences équivalentes à celui qu'il occupait précédemment deviendrait vacant.

Article 11

Congés payés

Dans le cas exceptionnel où un agent de maîtrise est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé, d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel et, d'autre part, dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel, y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Article 12

Maladie et accident. – Maternité. – Accident du travail

12.1. Maladie et accident

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement, dans les cas prévus au premier alinéa ci-dessus, ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident du travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi dans un emploi quelconque dans la société pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

12.2. Indemnité de maladie, accident, maternité

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie ou l'accident non couvert par la législation sur les accidents du travail, les membres du personnel régis par le présent additif ayant au moins 1 an de services coopératifs bénéficieront, après un délai de carence de 3 jours, d'une garantie de salaire fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé. Cette condition initiale d'ancienneté n'est cependant pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet, qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

Toutefois, le délai de carence prévu à l'alinéa précédent ne s'appliquera pas en cas de maternité et d'accident du travail, y compris les accidents de trajet. Il sera supprimé si la maladie ou l'accident, non couvert par la législation sur les accidents du travail, entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours.

Dans le cas d'accident du travail ou d'accident de trajet, les trois premiers jours seront indemnisés sur la base de 90 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

1. Après 1 an de présence dans la société, à partir du 4^e jour et pendant une durée totale de 6 mois à dater de la première constatation médicale, la garantie sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois ;
- 90 % les 3 mois suivants.

2. Après 5 ans de présence dans la société et jusqu'à 10 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois ;
- 90 % les 6 mois suivants.

3. Après 10 ans de présence dans la société et jusqu'à 15 ans, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois ;
- 90 % les 7 mois suivants.

4. Après 15 ans de présence dans la société, la garantie de salaire, après observation du délai de carence de 3 jours, sera de :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois ;
- 90 % les 9 mois suivants.

La garantie de salaire prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction :

1° De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

2° Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de perte de salaire.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

Article 13

Déplacement

Sauf en cas de remboursement sur état, les frais de déplacement et de séjour seront fixés à un taux convenu entre la société et l'intéressé. Ils seront révisés périodiquement.

Article 14

Préavis

Si la rupture du contrat provient du fait de l'employeur et qu'elle intervient à partir de 50 ans, la durée du délai-congé est portée à 3 mois.

Article 15

Indemnité de licenciement

A compter de 1 an d'ancienneté, il est alloué, sauf pour faute grave ou lourde, au personnel visé par le présent additif une indemnité de licenciement ainsi calculée :

- 20 % du salaire mensuel habituel acquis au moment du licenciement par année de présence en qualité d'employé et de 30 % dudit salaire par année de présence en qualité d'agent de maîtrise, avec un maximum de 9 mois ;
- majorée de 25 % si le licenciement intervient après l'âge de 50 ans ou de 35 % si le congédiement se produit après 55 ans et avant 60 ans. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration légale pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de rupture de contrat prévue aux alinéas précédents n'est pas due lorsque l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite.

Dans ce cas, la gratification de fin de carrière prévue par l'article 16 ci-dessous du présent additif est due.

Article 16

Gratification de fin de carrière

Lors de leur départ en retraite, les agents de maîtrise recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans de services coopératifs ;
- 2 mois de salaire après 15 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire après 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire, plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

Article 17

Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Additif fixant les conditions de travail des cadres et assimilés

Entre :

La fédération nationale des coopératives de consommateurs,

D'une part, et

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes CGT-FO ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ⁽¹⁾ ;

La CFTC ⁽¹⁾,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent additif a pour objet de fixer les dispositions particulières applicables aux cadres et assimilés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la FNCC du 30 avril 1956.

Sont considérés comme cadres ou assimilés les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la direction, la conduite des projets ou la gestion des services, départements ou établissements dont ils ont la responsabilité et pour lesquels les moyens ont été précisés en concertation avec la direction.

L'exercice de leurs fonctions, qui comporte autonomie, initiative et prise de décisions, exige :

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

Les parties, conscientes du rôle appartenant aux cadres dans le mouvement coopératif, affirment la nécessité d'organiser la concertation entre les cadres et la direction.

Dans cet esprit, elles invitent les sociétés coopératives à mettre au point une organisation permettant aux cadres d'être formés, informés et consultés régulièrement pour pouvoir aider efficacement à la préparation des décisions.

(1) La CFTC a adhéré à la convention collective du 30 avril 1956 le 7 mars 1972 et la CFE-CGC le 18 juin 1975.

Les cadres de leur côté s'engagent à agir dans le respect des principes fondamentaux de la coopération.

Article 2

Dispositions générales

Les parties contractantes conviennent de rattacher le présent additif comme annexe II aux dispositions générales de la convention collective nationale du 30 avril 1956 conclue entre la FNCC, d'une part, et les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives, d'autre part, dont elles acceptent toutes les clauses, sous réserve des dispositions spéciales ci-après intéressant particulièrement les cadres ou assimilés.

En conséquence, la convention collective nationale du 30 avril 1956 est applicable aux cadres ou assimilés dans toutes ses dispositions qui ne sont pas contraires aux clauses ci-après.

Article 3

Durée

Le présent additif est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dénonciation

Il sera dénoncé également dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 3 de la convention collective.

Article 5

Engagement

Tout engagement sera confirmé par lettre déterminant notamment :

- 1° La durée et les conditions de la période d'essai ;
- 2° La fonction, les attributions et les lieux où elles s'exerceront ;
- 3° Le coefficient hiérarchique, la rémunération et ses modalités.

Le cadre ou assimilé en accusera réception pour accord dans un délai de 15 jours ou au plus tard à la prise de fonction, si celle-ci intervient dans ce délai. Les avantages issus du présent additif sont de plein droit acquis après la période d'essai.

Article 6

Période d'essai

La période d'essai sera de 4 mois pour les cadres et assimilés visés par le présent additif.

Toutefois, en cas d'accord entre les parties constaté par écrit, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée identique à la durée initiale.

Après 2 mois de présence, les parties se préviendront au moins 15 jours à l'avance pour mettre fin au contrat de travail.

Pour les cadres des positions supérieures, la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers.

Article 7

Ancienneté

Dans tous les cas, la durée de l'ancienneté sera déterminée dans les conditions prévues par l'article 43 de la convention collective nationale de la FNCC.

Est compté dans l'ancienneté le temps passé dans une entreprise, en accord avec l'employeur, lorsqu'il y a réintégration immédiate dans une société coopérative régie par la présente convention.

Article 8

(Supprimé.)

Article 9

Remplacement temporaire. – Promotion. – Déclassement

9.1. Remplacement temporaire

Le cadre ou assimilé qui remplace temporairement un autre cadre d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre pendant une durée de 1 mois à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités. Cette indemnité serait également due dans le cas où le même cadre aurait, au cours d'une même année, à assurer plusieurs remplacements d'un cadre d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à 1 mois.

Le remplacement pour congés payés n'entre pas dans le cadre du présent article.

Priorité de l'examen de la candidature sera accordée au cadre ou à l'assimilé ayant régulièrement fait des remplacements avec l'intégralité des responsabilités à un poste d'une position supérieure à la sienne, en cas de vacance de ce même poste.

9.1.1. Promotion

La promotion des cadres ou assimilés est liée à la tenue, chaque année, au sein des sociétés, d'un entretien annuel individuel avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel sera examinée leur situation. En outre, les intéressés pourront toujours demander une entrevue avec un responsable de l'échelon supérieur.

Bien entendu, les résultats de ces entretiens devront permettre de prendre toutes les mesures nécessaires au perfectionnement des cadres ou assimilés, notamment dans le cadre de la formation permanente. Lorsqu'un cadre ou assimilé en fonction dans l'entreprise est appelé par la direction à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification par lettre ou autre document dûment signé précisant les modifications, conformément aux dispositions de l'article 5. La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 20 de la convention collective nationale du 30 avril 1956.

9.2.1. Déclassement

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le cadre ou assimilé dispose d'un délai de réflexion de 1 mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Toutefois, en cas de licenciement ultérieur, la base de calcul de l'indemnité de licenciement intégrera les différentes périodes de sa carrière professionnelle.

Le refus motivé, par le cadre, d'un déclassement ne constitue pas en soi une cause de licenciement.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre et si l'employeur résilie, en conséquence, son contrat, il devra au cadre le préavis et, le cas échéant, l'indemnité conventionnelle. Les stipulations du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cadre de mesures disciplinaires.

Article 10

Rémunération

Considérant que les salaires des cadres résultent des fonctions attribuées à chacun et non de la qualification donnée à ces fonctions et qu'une même qualification professionnelle couvre des emplois très différents suivant l'importance des sociétés dans lesquelles ils sont exercés et l'étendue des responsabilités qui s'y rattachent, il est convenu entre les parties contractantes que la détermination des salaires sera fixée en fonction des accords collectifs et grilles de classifications négociées.

Toutefois, les sociétés devront respecter l'accord local des salaires qu'elles ont passé, en vertu des dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale du 30 avril 1956, pour que l'échelle de salaires de leurs cadres ou assimilés corresponde au minimum aux coefficients des emplois fixés par la nomenclature des emplois et des classifications professionnelles du 25 avril 2007.

Article 11

Durée du travail

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres et assimilés. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera calculée en fonction de l'horaire de travail permanent ou temporaire de l'entrepôt, de l'atelier, des bureaux ou des magasins auxquels ils appartiennent.

La disponibilité particulière des personnels d'encadrement pour l'exercice de leur fonction constitue un élément essentiel, eu égard à leur niveau de responsabilité, et doit rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales ainsi qu'avec l'exercice d'activité civique et sociale.

Une organisation du travail est définie en tenant compte des différentes situations rencontrées tout en respectant les principes rappelés ci-dessus ainsi que les dispositions légales, réglementaires ou relevant d'accords d'entreprise.

Au cas où les fonctions d'un cadre ou assimilé l'appelleraient habituellement à des travaux spéciaux la nuit, dimanches et jours fériés, sa rémunération devra obligatoirement en tenir compte.

Article 12

Congés payés

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait appelé au cours de ses congés pour les besoins du service, il lui sera accordé, d'une part, le nombre de jours de congés compris dans la période de rappel et, d'autre part, dans la limite de 8 jours, une journée supplémentaire de congé par jour de rappel, y compris les dimanches.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 13

Maladie et accident. – Maternité. – Accidents du travail

13.1. Maladie. – Accident. – Maternité

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, et par la maternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Si le remplacement s'impose, le remplaçant sera informé du caractère provisoire de son emploi.

Le licenciement dans les cas prévus au premier alinéa du présent article ne pourra être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société, ce délai étant porté à 9 mois en cas d'accident du travail.

Il est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société. Il est porté à 15 mois continus ou non pendant 3 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale lorsqu'il compte au moins 15 ans de présence dans la société.

S'il y a licenciement au terme de ces délais, la notification en sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture de contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi dans un emploi quelconque dans la société pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

13.2. Indemnité de maladie. – Accident. – Maternité

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents couverts ou non par la législation sur les accidents du travail, les cadres et assimilés bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après, calculée sur la rémunération habituelle de l'intéressé.

1. Après 1 an de présence dans la société :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant les 3 premiers mois ;
- 90 % les 4 mois suivants.

Cette condition d'ancienneté n'est cependant pas applicable aux victimes d'accident du travail ou de trajet, qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

2. Après 5 ans de présence dans la société et jusqu'à 10 ans :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 4 mois ;
- 90 % les 6 mois suivants.

3. Après 10 ans de présence dans la société et jusqu'à 15 ans :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 5 mois ;
- 90 % les 7 mois suivants.

4. Après 15 ans de présence dans la société :

- 100 % de la rémunération habituelle perçue par l'intéressé pendant 7 mois ;
- 90 % les 9 mois suivants.

La garantie de salaire prévue dans les conditions ci-dessus sera payée sous déduction :

1° De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

2° Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances au titre de perte de salaire.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

Article 14

Déplacements

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de la société.

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé. Les frais de séjour seront révisés annuellement selon les barèmes établis et publiés par l'administration des finances.

Les déplacements en chemin de fer seront assurés en 1^{re} classe le jour ou en couchette de première classe la nuit.

Les frais de voiture seront remboursés sur la base du barème établi par l'administration des finances. L'application de cette disposition sera définie entre la société et l'intéressé en fonction du type et de la puissance du véhicule utilisé.

Le présent article ne fait pas obstacle à un mode de remboursement spécifique défini au niveau des sociétés régionales.

Article 15

Changement de résidence

En cas de changement de résidence prescrit par la société ou résultant de la réorganisation de celle-ci (mise en gestion, fusion), les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre ou assimilé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) seront remboursés par la société.

Tout cadre ou assimilé qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié ou mis à la retraite avant un délai de 5 ans dans sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave ou lourde, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement ainsi que de ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence antérieure.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais éventuels de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 16

Préavis

Le préavis réciproque sera de :

- 3 mois pour les cadres ou assimilés visés par le présent additif ;
- pour les cadres des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Pendant la période de préavis, le cadre ou assimilé est autorisé, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Sa rémunération ne subit aucune réduction de ce fait.

Si l'intéressé doit effectuer un déplacement pour chercher un emploi, il pourra bloquer les heures journalières de 1 semaine ou de 1 mois.

Quand un cadre ou assimilé congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il est autorisé à quitter son poste avant la fin de la période restant à courir sans verser l'indemnité de préavis correspondante et sans rémunération pour le temps restant à courir.

Article 17

Indemnité de licenciement

A partir de 1 an d'ancienneté, il est alloué aux cadres licenciés, sauf en cas de faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de leur ancienneté dans une société coopérative. Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement effectif du dernier mois, hors primes prévues à l'article II *bis* du présent additif et tout autre élément à caractère exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rétribution sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité de congédiement s'établit sur la base de :

- 20 % du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente de la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, moins de 10 années d'ancienneté ;
- 30 % du salaire effectif mensuel par année de présence depuis l'entrée de l'intéressé dans une société coopérative adhérente de la FNCC, s'il compte, au moment de son licenciement, plus de 10 années de fonctions de cadre ou assimilé.

Toutefois, si le licenciement intervient après 50 ans, l'indemnité prévue ci-dessus sera majorée de 30 % et de 40 % si le congédiement se produit après 55 ans. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration légale applicable aux salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Article 18

Indemnité de départ à la retraite

Le cadre ou assimilé désireux de prendre sa retraite, même anticipée ou différée, devra en aviser sa société 6 mois à l'avance.

Lors de tout départ volontaire à la retraite, les cadres et assimilés recevront une gratification de fin de carrière au moins égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 4 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification sera égale à 4 mois de salaire, plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence coopérative.

Article 19

Fusions. – Concentrations. – Restructurations

En cas de modification de structure d'une société par voie de fusion, concentration, diminution d'activité amenant par voie de conséquence une compression de l'effectif cadres et assimilés, après consultation des institutions représentatives du personnel, l'encadrement sera informé dès la décision prise par le conseil d'administration.

Dans le but de faciliter la recherche des emplois vacants, la FNCC centralisera les informations reçues des sociétés et en assurera la diffusion auprès des directions des sociétés régionales.

Article 20

Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2014

(Suivent les signatures.)