

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

**Avenant n° 138 du 12 janvier 2021**

relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention  
ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles

NOR : ASET2150166M

IDCC : 1505

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Saveurs commerce ;**

**FECP ;**

**FNSCMF ;**

**2CP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT CDS),**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire de détail spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont conclu le 12 janvier 2021 un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Afin de prendre en compte cette évolution, le présent avenant a pour objet de :

- réviser le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) ;
- modifier l'intitulé de ladite convention ;
- et mettre à jour le texte conventionnel.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, seules les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé relèveront de la présente convention, à savoir : les commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif.

Sont exclus de ces dispositions conventionnelles, les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

## **Titre liminaire**

### **Article 1<sup>er</sup> | *Nouvel intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers***

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident de modifier son intitulé comme suit :

« Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé ».

### **Article 2 | *Gestion des régimes et dispositifs collectifs***

Les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé et de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé conviennent d'étudier conjointement le devenir :

- des régimes collectifs de protection sociale complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) ;
- des dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle, notamment les sept certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :
  - CQP vendeur conseil crémier-fromager ;
  - CQP vendeur conseil en produits biologiques ;
  - CQP vendeur conseil primeur ;
  - CQP vendeur conseil caviste ;
  - CQP vendeur conseil en épicerie ;
  - CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail ;
  - CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.
- le financement spécifique des dispositifs de formation par la mise en place d'une contribution conventionnelle des entreprises,
- des règles de financement du dialogue social.

Ce travail sera réalisé dans l'intérêt des salariés et des entreprises des deux branches. Les décisions arrêtées seront formalisées par accord, avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

### **Article 3 | *Date d'application***

Le présent avenant et l'accord relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au *Journal officiel*.

À cette date, la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sera intitulée : « Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé » et s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre 1<sup>er</sup> du présent avenant.

En outre, afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront, le présent avenant met à jour les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, à l'exception de celles prévues à l'article 2 du titre liminaire des présentes, qui feront l'objet d'accords ultérieurs.

Par conséquent, les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, seront annulées et remplacées par le titre 1<sup>er</sup> du présent avenant.

## **Titre I<sup>er</sup> Modification du champ d'application et mise à jour de la convention collective**

### **Chapitre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modification du champ d'application**

Les dispositions de l'article 1.1 de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La présente convention est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultramarins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est notamment l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes :

- les commerces d'alimentation générale (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface inférieure à 120 m<sup>2</sup>), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- les supérettes (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m<sup>2</sup>), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- les supermarchés (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m<sup>2</sup>), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- les commerces de détail à dominante alimentaire de produits biologiques quel que soit l'effectif.

À titre indicatif, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent, notamment des codes d'activités suivants :

- 47.11B : commerce d'alimentation générale ;
- 47.11C : supérettes ;
- 47.11D : supermarchés ;
- 47.29Z : autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé et exerçant l'activité de commerce en produits biologiques à dominante alimentaire à l'exclusion des commerces de détail de produits laitiers et d'œufs, des commerces de détail de produits d'épicerie, des commerces de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Pour les entreprises répertoriées à titre indicatif sous les codes d'activité 47.11B, 47.11C et 47.11D qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention collective reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

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

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 82.99Z.

La présente convention ne s'applique pas :

- aux magasins populaires ;
- aux entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation ;
- aux magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. »

## **Article 2 | Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et/ou de ses annexes, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires, accompagnée du texte des modifications conventionnelles proposées.

Un avenant portant révision de la présente convention pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les négociations devront s'engager le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

## **Article 4 | Dénonciation**

La présente convention et ses annexes peuvent être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La dénonciation de la présente convention peut être partielle. Dans ce cas, elle doit concerner un titre complet, un avenant, une annexe ou tout autre ensemble de stipulations indivisibles.

À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Article 5 | Avantages acquis**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables des accords collectifs et des conventions collectives infranationaux.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

## **Article 6 | Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## **Article 7 | Formalités de dépôt et publicité**

La présente convention est déposée en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 8 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

## **Article 9 | Diffusion de la convention collective**

Conformément à l'article R. 2262-2 du code du travail, l'employeur, lié par la présente convention, doit en fournir un exemplaire au comité social et économique, aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés.

Il doit également mettre à disposition un exemplaire aux représentants de proximité lorsqu'ils existent.

Conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du code du travail, les textes conventionnels sont diffusés et communiqués aux salariés.

## **Article 10 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

### **Article 10.1 | Missions de la CPPNI**

La CPPNI a pour principales missions de :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du code du travail ;
- établir son calendrier de négociations ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective. Les modalités de saisine et d'instruction des demandes d'avis de la CPPNI pour

sa compétence « interprétation » sont précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 10.5 du présent avenant.

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé que ce soit à titre collectif ou individuel.

Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et est destinataire, à ce titre, des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit *a minima* huit fois par an. Elle établit lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédant l'année A son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la branche.

## **Article 10.2 | Composition de la CPPNI**

La CPPNI se compose de représentants désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche qui forment ainsi le collège patronal et le collège salarié. Le nombre maximum de représentants pour chaque organisation est fixé à deux.

En cas d'absence de ses représentants, une organisation peut remettre son pouvoir à une autre organisation du même collège.

Les parties rappellent que les représentants mandatés par leur organisation syndicale de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables en cas de licenciement.

## **Article 10.3 | Règles de délibération**

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, chaque organisation représentative dans la branche délibère pour son collège, conformément aux règles définies dans le règlement intérieur de la CPPNI.

À chaque mesure d'audience faisant l'objet de la publication d'un arrêté ministériel, le poids de la représentativité des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés est précisé dans le règlement intérieur.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des instances paritaires de la branche.

## **Article 10.4 | Secrétariat et transmission des accords collectifs**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'Association pour le développement du paritarisme dans le secteur du commerce de détail alimentaire spécialisé, sise au 14, rue des Reculettes, 75013 Paris, [contact@adp-alim.fr](mailto:contact@adp-alim.fr), tel. 01 85 60 57 00.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis au secrétariat de la CPPNI après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ce dernier informe les membres de la CPPNI de cette transmission.

Le secrétariat réceptionne les accords transmis par courrier postal ou électronique. Il transmet l'accord aux membres de la CPPNI selon les mêmes modalités.

### **Article 10.5 | Règlement intérieur de la CPPNI**

À l'issue de la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés détermineront dans un règlement intérieur les modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Ce règlement intérieur pourra être modifié en tant que de besoin par la CPPNI.

### **Article 11 | Commission de conciliation**

La CPPNI réunie en mission de conciliation (CPPNIC) est compétente pour débattre de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (après avis le cas échéant de la CPPNI dans sa compétence interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au niveau de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties signataires et se réunit dans les 3 mois suivant la date de saisine.

Les frais occasionnés par la participation des salariés désignés par les organisations syndicales (dans la limite de 2 salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème déterminé par la CPPNI dans le règlement intérieur.

## **Chapitre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel**

### **Article 12 | Libertés et droits syndicaux**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

### **Article 13 | Comité social et économique (CSE)**

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est mis en place un comité social et économique conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.



### Article 14 | *Exclusivité du travail*

Il est interdit à tout salarié, employé soit à temps plein, soit à temps partiel, d'occuper un autre emploi ayant pour effet de porter la durée cumulée du travail de ces deux emplois au-delà des limites fixées par la législation en vigueur (48 heures au cours d'une même semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, hors équivalence).

### Article 15 | *Recrutement*

Conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste.

Il est assuré au salarié dès l'embauche, au moins le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié reçoit notification par écrit de son emploi, de son niveau de classification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération.

En outre, il est informé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

### Article 16 | *Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée*

La période d'essai est fixée de date à date, à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ; et
- 3 mois pour les cadres.

Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'employeur (fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

### Article 17 | *Logement*

Dans le cas où un employeur loge un salarié, cet avantage est lié au contrat de travail et figure expressément sur la lettre d'engagement.

Sauf clauses particulières, cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois, quelle que soit la cause de la rupture, un délai de prévenance de 1 mois doit être observé par l'employeur.

### Article 18 | *Remplacement*

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements provisoires peuvent intervenir pour nécessité de service.

L'employeur peut ainsi affecter momentanément un salarié à une tâche différente de celle qu'il exerçait antérieurement, mais correspondant à sa qualification.

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur peut également affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habi-



tuel. Ce remplacement provisoire est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant.

Lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit, une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

Les affectations temporaires ne peuvent avoir pour effet d'occuper un salarié dans une qualification différente de celle de ses fonctions habituelles pendant une durée de plus de 3 mois consécutifs.

## **Article 19 | Modification du contrat de travail**

L'employeur qui propose une modification du contrat de travail doit le notifier par écrit au salarié concerné. Ce dernier est alors libre d'accepter ou de refuser la modification.

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au niveau de l'entreprise, le salarié comme l'employeur peuvent saisir la commission de conciliation de la CPPNI prévue à l'article 11 du présent avenant.

La commission se réunit dans les 3 mois suivant la date de sa saisine pour en débattre.

## **Article 20 | Rupture du contrat de travail et préavis**

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise :

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

### **Article 20.1 | En cas de licenciement**

Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation du salarié, par écrit, à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, ou à défaut d'institution représentative du personnel par un conseiller inscrit sur une liste du département concerné qui est consultable en mairie ou à l'inspection du travail. À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par écrit au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant le motif de la rupture du contrat.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant, à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut avec l'accord de son employeur, quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. En ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

## **Article 20.2 | En cas de démission**

Le salarié qui n'exécute pas son préavis, sauf accord entre les parties, peut être notamment condamné en justice à verser une indemnité compensatrice à l'employeur.

## **Article 20.3 | En cas de licenciement ou en cas de démission**

La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

## **Article 21 | Indemnité de licenciement**

Tout salarié licencié, en dehors des cas de faute grave ou lourde, ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans ;
- et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au *pro rata temporis*.

## **Article 22 | Certificat de travail**

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant :

- le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur ;
- le nom, le prénom et l'adresse du salarié ;
- la date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- la date de sortie et fin de contrat ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles le ou les emploi(s) ont été tenu(s) ;
- la mention de la portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance ;
- le lieu et la date de délivrance ;
- la signature de l'employeur ;
- le cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## Article 23 | Départ à la retraite

### Article 23.1 | Date de départ volontaire à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal pour bénéficier du droit à une pension de retraite, sauf cas dérogatoires.

### Article 23.2 | Date de mise à la retraite

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 70 ans.

### Article 23.3 | Préavis

Les intéressés doivent respecter, selon le cas, le préavis suivant :

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

## Article 23.4 | Indemnités de départ et de mise à la retraite

### 23.4.1. Départ à la retraite

S'il justifie de 2 ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié qui part volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois par année de présence, sans qu'elle puisse dépasser un maximum de 3 mois de salaire.

### 23.4.2. Mise à la retraite

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

### 23.4.3. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au *pro rata temporis*.

## Article 24 | Retraite complémentaire

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

■ 6 % au 1<sup>er</sup> janvier 1993.

La participation est de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, la validation des services accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'AG2R La Mondiale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

## Article 25 | *Obligations militaires*

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national constitue une suspension du contrat de travail. Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant la reprise du travail. Il est informé, par écrit, de cette obligation avant son départ sous les drapeaux.

L'inobservation par le salarié de cette formalité préalable est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

L'employeur garde, toutefois, la faculté de licencier le salarié si intervient un licenciement collectif ou une suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Toutefois, la rupture du contrat de travail ne peut être notifiée, ni prendre effet pendant la période passée au service national, conformément à l'article L. 3142-99 du code du travail.

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

Une priorité de réembauchage, valable durant une année, est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service national.

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

## Chapitre IV Durée du travail et repos

### Article 26 | *Définition du travail effectif*

La durée du travail, conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, s'entend comme période de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les heures d'équivalence ne s'assimilent pas à du travail effectif.

### Article 27 | *Durée du travail*

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 27.1 et 27.2 du présent avenant.

### Article 27.1 | *Salariés soumis au régime des équivalences*

Les spécificités du commerce de détail alimentaire non spécialisé obligent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente à temps plein.

Le rapport d'équivalence est fixé à 38 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 38<sup>e</sup> heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration.

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile (lundi 0 heure – dimanche 24 heures). Elles sont majorées de 25 % de la 39<sup>e</sup> à la 46<sup>e</sup> heure incluse et 50 % au-delà.

## **Article 27.2 | *Salariés non soumis au régime des équivalences***

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

## **Article 27.3 | *Repos compensateur de remplacement***

### **27.3.1. Principe**

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

### **27.3.2. Modalités d'attribution**

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 3121-33 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié, du mardi au jeudi de chaque semaine.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois. Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie. Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectué s'il avait travaillé ce jour-là.

## **Article 28 | *Modalités d'organisation du temps de travail***

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et dans l'attente des négociations de branche qui suivront la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail, dispositif conventionnel antérieur à la publication de la loi du 20 août 2008.

La réduction du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi).

Les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise, parmi celles prévues dans les dispositions du présent article.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une des modalités de réduction du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés et consulter préalablement les représentants du personnel s'ils existent.

## **Article 28.1 | *Réduction hebdomadaire du temps de travail***

L'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre hebdomadaire. Chaque semaine, le salarié effectue 35 heures de travail effectif.

La réduction hebdomadaire résulte :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;

- soit d’une répartition de la durée de travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

## **Article 28.2 | Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée en tout ou en partie sous forme de jours ou de demi-journée de repos (JRTT = jours de réduction du temps de travail).

### **28.2.1. Fixation des jours de repos**

#### **28.2.1.1. Répartition sur 4 semaines**

Il peut être prévu que les JRTT seront pris selon un calendrier fixé par l’employeur, par journée ou demi-journée sur une période de 4 semaines. Ce calendrier devra être communiqué au salarié en respectant un délai minimum de 7 jours ouvrés avant le début de la période.

#### **28.2.1.2. Répartition annuelle**

Les JRTT peuvent être répartis également dans un cadre annuel.

L’employeur, avec le consentement du salarié, fixe le calendrier de la répartition de ces JRTT.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci se fait de la manière suivante :

- la moitié pris au choix du salarié sous réserve d’un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. À l’exception de 6 JRTT par an, l’employeur ne peut différer au-delà de 7 jours la prise de ces jours de repos pour raisons de service. Le salarié ne pourra pas les prendre les vendredis, samedis et dimanches et pendant des périodes de forte activité. Une partie de ces journées peut être affectée au co-investissement formation dans les conditions déterminées dans le présent accord. Les JRTT non pris sont affectés au compte épargne-temps prévu à l’article 36, dans la limite de 6 jours par an ;
- la moitié pris aux dates fixées par l’employeur en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ces jours peuvent être pris par journée ou par demi-journée.

Les JRTT doivent être pris au plus tard dans les 6 mois qui suivent leur acquisition et en tout état de cause à la fin d’une période de référence correspondant à l’année civile, sauf dispositions contraires mises en place dans l’entreprise.

### **28.2.2. Rémunération**

Le salaire est lissé. Son montant est indépendant du nombre de JRTT ou de demi-JRTT pris au cours du mois.

### **28.2.3. Absence pour maladie, accident du travail, congé de maternité, congés pour événements familiaux**

Un jour de maladie, accident du travail, congé de maternité ou événements familiaux qui coïncide avec un jour de repos lié à la réduction du temps de travail n’est pas récupérable.

### **28.2.4. En cas de rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, le chef d’entreprise s’engage soit à permettre au salarié de prendre les JRTT pendant son préavis, sans que cela puisse reporter d’autant la date de fin du contrat de travail, soit à verser une indemnité compensatrice.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et dans l'attente des négociations sur l'aménagement du temps de travail de la branche qui suivront la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'article 5-3 de l'accord du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail dans la branche, dispositif conventionnel antérieur à la publication de la loi du 20 août 2008.

Le recours à un système de modulation programmée des horaires nécessite de respecter un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif et 1 607 heures de travail effectif sur toute l'année. La modulation peut s'appliquer à tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations au niveau de la charge du travail, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

### **28.3.1. Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation**

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures de travail effectif par semaine, recourir à la modulation permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail et aux besoins des clients. Ceci permet de renforcer l'action en faveur de l'emploi, d'améliorer les performances de l'entreprise et de respecter les conditions de vie des salariés. La modulation peut être également une solution face à une concurrence de plus en plus forte d'autres formes de distribution.

### **28.3.2. Variation hebdomadaire**

Le chef d'entreprise peut opter :

- soit pour une modulation élargie : l'horaire hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de l'année sans pouvoir excéder 44 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives ; le contingent d'heures supplémentaires est réduit à 140 heures ;
- soit pour une modulation réduite : l'horaire de travail peut varier sur tout ou une partie de l'année entre 31 heures de travail effectif minimum et 39 heures de travail effectif maximum, le contingent d'heures supplémentaires est de 180 heures.

### **28.3.3. Lissage de la rémunération**

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours de 1 mois donné.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence seront indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

### **28.3.4. Programmation de la modulation**

Selon le rythme de travail de chaque établissement, le chef d'entreprise fixera, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, le calendrier prévisionnel de la modulation, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Le calendrier sera communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période et doit être transmis à l'inspection du travail.

En cas de modification du programme en cours de période, l'employeur doit respecter la même procédure décrite ci-dessus. Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés. Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos.



Dans le cadre de la modulation collective, le chef d'entreprise peut prévoir des calendriers individualisés en respectant les règles décrites ci-dessus.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours au chômage partiel pourra être déclenché selon les modalités de droit commun.

### **28.3.5. Bilan en fin de période de modulation**

En fin de période de modulation, 3 cas peuvent se présenter :

- la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par ce présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives au chômage partiel, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

### **28.3.6. Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence**

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 28.3.5, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

## **Article 28.4 | Combinaisons des possibilités de la réduction du temps de travail**

Le chef d'entreprise peut décider, pour une meilleure adaptation au rythme de travail de son entreprise, de combiner les différentes modalités précitées.

## **Article 28.5 | Contrôle de la durée du travail**

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :

- quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuelle-

ment), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies ;
- en tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Au titre de l'article D. 3171-14 du code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

## **Article 28.6 | Application**

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

## **Article 29 | Heures supplémentaires**

### **Article 29.1 | Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail.

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par les articles D. 3121-18 et suivants du code du travail.

### **Article 29.2 | Cas particulier de la modulation**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation élargie est de 140 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation réduite est identique à celui prévu à l'article 28.3.2.

## **Article 30 | Repos hebdomadaire**

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée et demie par semaine. Ce repos doit être donné le dimanche et un autre jour de la semaine.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail exige la présence des salariés le dimanche matin, ce repos est obligatoirement de 1 jour et demi consécutif, le dimanche après-midi et le lundi.

Dans tous les cas, il doit correspondre à 35 heures de repos, consécutives.

## **Article 31 | Jours fériés**

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des 5 jours, choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés.

Ces jours sont chômés et payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié ou le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler 1 jour férié non chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à 1 jour de repos hebdomadaire.

## **Article 32 | 1<sup>er</sup> Mai**

Si en raison des nécessités du service, un salarié est amené à travailler le 1<sup>er</sup> Mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire.

L'employeur ne peut, en tout état de cause, imposer au salarié de travailler le 1<sup>er</sup> Mai. Il lui laisse le choix de la décision, qui doit être expressément confirmée par écrit par le salarié, sur papier à en-tête de l'entreprise.

## **Article 33 | Travail des jeunes**

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est réglementé notamment par les articles L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-24 du code du travail.

Il est notamment précisé que la durée du travail effectif des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires ne peut être supérieure, temps de formation compris à :

- 35 heures par semaine et 8 heures par jour ; et
- 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine et après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de 4 heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

Le repos quotidien est d'au moins 12 heures consécutives et 14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans.

## **Article 34 | Travail à temps partiel**

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

### **Article 34.1 | Rémunération des salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

## **Article 34.2 | Contrat de travail**

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter notamment les mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des horaires. Il définit les éventuelles modalités de modifications.

## **Article 34.3 | Période d'interruption au cours de la même journée**

Au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 € (depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2001).

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

## **Article 34.4 | Heures complémentaires**

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Elles sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, mais dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à une durée supérieure à celle de la durée du travail légale ou conventionnelle.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer son salarié qu'il effectuera des heures complémentaires. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

## **Article 34.5 | Modification de la répartition des horaires**

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du salarié peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le salarié peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le salarié a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

## **Article 34.6 | Temps partiel modulé**

Le temps partiel modulé peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

### **34.6.1. Conditions de mise en œuvre**

Les entreprises ou établissements peuvent moduler l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel avec l'accord express de ce dernier.

L'employeur peut moduler l'horaire hebdomadaire de plus ou moins 1/3, à condition de garantir aux salariés une durée hebdomadaire d'au minimum 17 heures 30 minutes par semaine.

L'employeur peut moduler l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3 à condition de garantir aux salariés au minimum 75 heures par mois.

L'employeur devra garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

#### **34.6.2. Programmation et modalités de décompte**

La programmation respecte les mêmes conditions que celles applicables aux salariés à temps complet telles que prévues à l'article 28.3.4.

Les modalités de décompte applicables sont celles prévues à l'article 28.3.5.

#### **34.6.3. Lissage de la rémunération**

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours d'un mois donné.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence seront indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

### **Article 34.7 | *Priorité de passage du temps complet au temps partiel ou du temps partiel au temps complet***

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

Ce dernier doit avertir les salariés qui en ont fait la demande, dès qu'un poste est disponible. Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du salarié étant le critère essentiel.

### **Article 35 | *compte épargne-temps (CET)***

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne-temps afin d'indemniser en tout ou en partie un congé. L'ouverture de ce compte résulte d'une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et suppose l'accord de l'employeur.

Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne-temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les partenaires sociaux envisagent de mettre en place.

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un parent dépendant ou âgé de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le CET un nombre de jours égal à la durée minimale qui est de 2 mois.

#### **Article 35.1 | *Alimentation du compte épargne-temps***

Le compte épargne-temps est alimenté dans les conditions prévues aux articles L. 3151-2 et L. 3152-1 du code du travail.

Cependant, le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail (RTT).

## **Article 35.2 | Indemnisation des congés**

Les jours de congé que le salarié a accumulés sur le CET sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

## **Article 35.3 | Utilisation du compte épargne-temps**

L'autorisation d'utilisation du CET sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité tel que prévu par le code du travail ou la convention collective.

À défaut de précision dans le code du travail et la convention collective, le délai de prévenance est de :

- 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines ;
- sinon de 3 mois pour un congé d'une durée supérieure ;
- sauf accord plus favorable de l'employeur.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut demander que ce congé soit reporté dans le temps dans la limite de 3 mois.

## **Article 35.4 | Gestion du compte épargne-temps**

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie ou sur un document annexe remis au salarié :

- le nom du congé indemnisé ;
- les droits utilisés au titre du mois considéré ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

L'employeur peut opter pour une gestion du compte épargne-temps en heures ou en jours.

## **Article 35.5 | Statut du salarié en congé**

### **35.5.1. Retour anticipé du salarié**

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

### **35.5.2. À l'issue du congé**

Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération équivalente.

## **Article 35.6 | Cessation du CET**

### **35.6.1. Rupture du contrat**

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le salaire horaire de base du salarié, en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

### **35.6.2. Renonciation du salarié à son CET**

Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R. 3324-21-1 du code du travail.

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

### 35.6.3. Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à L. 1224-1 du code du travail

La transmission du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visé par l'article L. 1224-1 du code du travail.

#### Article 36 | *Co-investissement formation*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnaissent un droit à la formation pour chaque salarié. Le chef d'entreprise est tenu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du temps de travail effectif.

En revanche, lorsque les formations permettent le développement des compétences personnelles du salarié sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement avec l'accord du salarié.

L'entreprise organise et finance la formation.

Un tel système permet de partager l'effort de formation entre le salarié et l'employeur.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation.

Un livret de formation est émargé par le salarié à l'occasion de chaque session de formation et remis au salarié à la fin de son contrat de travail.

## Chapitre V Congés payés

#### Article 37 | *Congés payés annuels*

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés, sous réserve des dispositions légales :

- les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

#### Article 38 | *Ordre des départs en congés payés*

À défaut de stipulations résultant d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou d'usages, les départs en congés sont établis par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que



possible et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> avril. Sont aussi précisés, soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement :

- de leur situation de famille, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leur ancienneté chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur doit notamment s'efforcer de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés du personnel ayant des enfants d'âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

## **Article 39 | Congés autorisés pour circonstances de famille**

### **Article 39.1**

Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- pour le mariage ou le Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- pour le mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un Pacs du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà ;
- pour chaque naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

- Pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :
  - 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
  - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
  - 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;

- En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ;
- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés ;

- pour le décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

## Article 39.2

Les jours de congé ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris au moment des événements en cause.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

## Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

### Article 40 | Indemnisation des absences

#### Article 40.1 | Maladie d'origine non professionnelle

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues dans le tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 <sup>e</sup> jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 <sup>e</sup> jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6 <sup>e</sup> jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3 <sup>e</sup> jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3 <sup>e</sup> jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3 <sup>e</sup> jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3 <sup>e</sup> jour

Les garanties d'indemnisation ci-dessus accordées s'entendent déduction faite de l'allocation brute que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou de caisses complémentaires.

Le délai pour le versement des indemnités est applicable à chaque arrêt de travail hormis le cas où la sécurité sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du premier arrêt.

Pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'hospitalisation.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à la moyenne des 3 derniers mois de salaires bruts (avec prise en compte de 3/12 des gratifications et primes annuelles).

L'employeur peut assurer le versement de l'indemnisation suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

## Article 40.2 | Accident de travail

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 40.1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
De 0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66 %	Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le 1 <sup>er</sup> jour d'absence

## Article 40.3 | Maternité

Les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Pour bénéficier de la protection légale et conventionnelle de la grossesse et de la maternité, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.

La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre le travail. Cette information est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 41 | Garantie d'emploi**

### **Article 41.1 | Absences résultant de la maladie**

Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail.

La nécessité de remplacer un salarié malade peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint entraîne un arrêt de travail supérieur à 12 mois.

### **Article 41.2 | Absences résultant d'un accident du travail**

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

### **Article 41.3 | Maternité**

Les femmes en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

## **Chapitre VII Égalité professionnelle. Égalité de traitement**

### **Article 42 | Principes fondamentaux**

Dans l'attente de la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche qui suivra la conclusion du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations de salariés réaffirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, elles entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, définir les principes et mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle.

À cet égard, elles souhaitent inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

À cet effet, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, 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.

### **Article 42.1 | Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination**

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elles ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.

Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.

À projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent donc être analysées selon les mêmes critères.

Les dispositifs de sélection doivent rester construits exclusivement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. À cette fin, les entreprises de la branche sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent également que l'état de grossesse ou la connaissance de la mise en œuvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pris en considération pour refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.

Il est interdit de rechercher ou faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il convient de rappeler que la personne candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que la loi et la jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle ou les ralentissent.

À ce titre, elles souhaitent que les entreprises de la branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des femmes et des hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Elles considèrent que les entretiens individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour permettre une analyse en ce sens.

La mise en œuvre des entretiens professionnels individuels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de veiller constamment à ce que les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne soient pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

De la même façon, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la classification des emplois de la branche ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Enfin, elles demandent aux entreprises de faire en sorte que les aménagements d'horaire et du temps de travail en général puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

## **Article 42.2 | Égalité de rémunération**

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail. C'est l'application du principe « À travail équivalent, salaire égal ».

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution professionnelle dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont possibles, mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent ainsi être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

À ce titre, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que les négociations de la branche notamment sur les salaires visent à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

En outre, afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident que le rapport de branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.



## **Article 42.3 | Égalité d'accès à la formation professionnelle**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent que les entreprises de la branche garantissent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

À cet égard, elles rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et des autres dispositifs de formation issus des dispositions légales en vigueur, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est prise intégralement en compte.

Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

## **Article 42.4 | Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Dans le cas où des femmes ou des hommes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés demandent aux employeurs de veiller à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Enfin, elles souhaitent que les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles soient conciliables avec l'organisation de la vie familiale.



**42.5.1. Situation de la salariée en état de grossesse**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de la branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée, etc.

Elles rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, l'absence constatée d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

**42.5.2. Situation du salarié durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Ainsi, lorsqu'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du Compte personnel de formation (CPF).

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

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

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de garantir ce lien, elles demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie

privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

À leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel.

Cet entretien pourra avoir lieu :

- soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salariée le demande ;
- soit après la reprise effective de l'activité.

Cet entretien doit permettre, notamment en cas de changement technique, de méthode de travail intervenus dans l'entreprise durant l'absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un bilan de compétences ou toute action de formation.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent qu'en application des dispositions légales, au retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, la salariée doit bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues pendant son absence.

## **Article 42.6 | Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, elles demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information contribuant à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités sur cette question de l'égalité femme-homme.

Les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre d'un site internet/intranet de l'entreprise par quelques éléments dédiés à cette question et aux enjeux qu'elle soulève.

Dans la négociation relative à l'égalité professionnelle qui suivra, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés entendent adopter les dispositions visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées, en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

## **Chapitre VIII Classification des emplois**

### **Article 43 | Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont élaboré un dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi est donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter la mise en application de la grille par les entreprises de la branche, des exemples de classement d'emplois représentatifs, baptisés « emplois-repères », sont proposés en annexe I du présent avenant.

Pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente. Ceci implique le respect de deux règles :

- prendre en compte la formation et les diplômes uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;
- et s'affranchir de l'intitulé de poste et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

#### **Article 44 | Prérequis dans la branche**

Le cœur de métier étant le commerce alimentaire non spécialisé, il est convenu de rappeler les trois prérequis applicables à l'ensemble des emplois de la branche.

L'aptitude et le comportement visant à créer une relation durable et loyale avec le client sont nécessaires à la fidélisation du client.

L'ensemble des règles et techniques visant à garantir l'hygiène et la sécurité des salariés et des consommateurs doit être respecté.

En outre, il est convenu que le positionnement sur un niveau donné de la classification suppose également de participer aux attributions des niveaux inférieurs.

#### **Article 45 | Organisation de la classification des emplois**

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 43 ci-dessus, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance/technicité ;
- relations commerciales/professionnelles ;
- responsabilité ;
- initiative/autonomie.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

#### **Article 46 | Catégories professionnelles**

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche sont les :

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

##### **Employés**

Les employés travaillent à partir de consignes ou de directives données par leur(s) responsable(s).

Ils exécutent leur travail et peuvent selon leur niveau : distribuer, coordonner et contrôler le travail d'autres employés selon les consignes et/ou directives données par leur(s) responsable(s).

## Agents de maîtrise

Les agents de maîtrise travaillent à partir d'objectifs définis par l'encadrement ou la direction de l'entreprise.

Ils peuvent :

- soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.

## Cadres

- les cadres travaillent à partir d'objectifs définis par la direction de l'entreprise ou son représentant.

Ils peuvent :

- soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire appliquer la politique de l'entreprise.

## Article 47 | Niveaux de classification des emplois

Onze niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés par les niveaux suivants :

- employés : niveaux E1 à E7 ;
- agents de maîtrise : niveaux AM1 et AM2 ;
- cadres : niveaux C1 et C2.

Catégorie professionnelle	Niveau
Employé	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
Agent de maîtrise	AM1
	AM2
Cadre	C1
	C2

## **Article 48 | Définition des critères classants**

### ■ Connaissance/technicité :

Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes requis pour exercer l'emploi.

### ■ Relations commerciales/professionnelles :

Exigence de contacts avec les acteurs internes ou externes de l'entreprise, qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi.

### ■ Responsabilité :

Contribution de l'emploi au fonctionnement de l'entreprise et/ou niveau de responsabilité hiérarchique.

### ■ Initiative/autonomie :

Latitude à effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre dans l'exercice de l'emploi.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

## **Article 49 | Emplois-repères**

Afin de faciliter la mise en œuvre de la présente classification au sein des entreprises, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche (annexe I).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, figurant en annexe II du présent avenant.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

## Article 50 | Grille de classification des emplois

### Article 50.1 | Grille de classification des employés

EMPLOYES				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
<b>E1</b>	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire <b>Reconnaissance des produits</b> <b>Adaptation aux outils, techniques et procédures internes</b>	Relations régulières: - Filière vente: accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	<b>Exécute des tâches selon les consignes</b> données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées sous la responsabilité de sa hiérarchie
<b>E2</b> <u>Seuil d'accueil</u> : Passage automatique au Niveau E2 après 6 mois d'expérience au poste dans l'entreprise	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire <b>Connait les procédures, techniques et outils internes</b> <b>Reconnaît les principales caractéristiques des produits</b>	Relations régulières - Filière vente: accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées <b>et les contrôle</b> sous la responsabilité de sa hiérarchie
<b>E3</b> <u>CQP</u> : employé(e) de vente	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Connait les procédures, techniques et outils internes <b>Connait les principales caractéristiques des produits</b>	Relations régulières - Filière vente: accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées et les contrôle sous la responsabilité de sa hiérarchie <b>Prend des initiatives occasionnelles dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</b>
<b>E4</b>	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire <b>ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle</b> <b>Connaissance approfondie des produits, des procédures, outils et équipements</b> <b>Met en pratique son « savoir-faire » du métier aux produits, procédures, outils, équipements</b> Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un <b>CAP et/ou expérience équivalente</b>	Relations régulières - Filière vente: informe, conseille et oriente le choix du client, sert et encaisse le client - Toutes filières: <b>assure la liaison avec les autres intervenants internes et/ou externes</b>	<b>Responsabilité exercée dans le cadre des directives</b> données par sa hiérarchie	Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives <b>Prend des initiatives dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</b>
<b>E5</b> <u>CQP</u> : vendeur (se) conseil	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle <b>Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements</b> <b>Adapte son « savoir-faire » pratique du métier aux produits, procédures, outils,</b>	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille et oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes	Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par la hiérarchie	Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives <b>Prend des initiatives régulières</b> dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé

	<b>équipements</b>  Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente				
<b>E6</b>	<b>Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité</b> Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail  Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un BAC et/ou expérience équivalente	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières: <b>en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise</b>	<b>Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité</b>  Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe	<b>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</b> <b>Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée</b>	
<b>E7</b>	<b>Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail</b> <b>Mise en œuvre d'un « savoir-faire » basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations et/ou des systèmes de gestion</b>  Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un BAC +2 et/ou expérience équivalente	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières: en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers	Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large  Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe	<b>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</b> <b>Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité</b>	



## Article 50.2 | Grille de classification des agents de maîtrise

AGENTS DE MAÎTRISE				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
<b>AM1</b> CQP: Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes	<b>Maîtrise d'une spécialité professionnelle</b> (technique, administrative, commerciale...)  Autres emplois que la vente: Niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un <b>BAC +3 et/ ou expérience équivalente</b>	<b>Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif</b>	Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs <b>Peut manager des employés</b>	Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre Nécessite une autonomie qui se traduit par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'analyse des données en fonction des objectifs,</li> <li>- le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus,</li> <li>- la proposition et la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs</li> </ul>
<b>AM2</b>	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...) <b>permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines</b>  Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un BAC+3 type licence ou expérience équivalente <b>Nécessite:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la mise en œuvre et la coordination de travaux</li> <li>- savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs</li> </ul>	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions <b>pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale</b> <b>Peut manager des employés et/ ou des agents de maîtrise</b>	Travail réalisé à partir d'objectifs Nécessité d'être force de proposition en termes d'adaptation, d'amélioration des procédures, des méthodes...en fonction du contexte, ces propositions étant soumises à validation Requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)

CADRES				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
C1	<p>Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant d'adapter les moyens en fonction des objectifs à atteindre à court ou moyen terme</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+4 type master 1 et, ou expérience équivalente</p>	<p>Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs</p> <p>Relations permanentes avec la direction ou son représentant</p>	<p>Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir un impact à court ou moyen terme sur une unité commerciale</p> <p>Peut encadrer des employés, agents de maîtrise, et éventuellement d'autres cadres</p>	<p>Nécessite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme,</li> <li>- l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées</li> </ul>
C2	<p>Connaissances approfondies et expérience professionnelle permettant d'avoir une vision globale et de participer à la définition de la politique de l'entreprise</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un niveau BAC+4 type MASTER 1, et/ou expérience équivalente</p>	<p>Rôle de médiateur, de négociateur en interne comme en externe</p> <p>Représentant de la Direction</p>	<p>Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir un impact à moyen ou long terme sur une ou plusieurs unités commerciales</p> <p>Encadre des employés, agents de maîtrise et cadres</p>	<p>Définit des méthodes et procédés à mettre en œuvre pour réaliser les objectifs à moyen ou long terme et pilote la stratégie de l'entreprise</p>

## Article 51 | Principes d'application

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à un autre s'applique de la manière suivante.

### Article 51.1 | Principe

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 51.2 et 51.3 du présent avenant.

### Article 51.2 | Passage automatique au niveau E2

Le passage du niveau E1 au niveau E2 est automatique après 6 mois d'ancienneté au poste dans l'entreprise.

### Article 51.3 | Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche

L'obtention des certificats de qualification professionnelle suivants donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification de la branche après une période déterminée d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, sous réserve d'éventuelles modifications futures :

Niveau E3	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail (Avenant n° 108 du 16 décembre 2013)	Accès au niveau E3 après 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise. Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.
Niveau E5	CQP Vendeur Conseil en Crèmerie - Fromagerie (Avenant n° 109 du 16 décembre 2013)  CQP Vendeur Conseil Primeur (Avenant n° 110 du 16 décembre 2013)  CQP Vendeur Conseil Caviste (Avenant n° 111 du 16 décembre 2013)  CQP Vendeur Conseil en Produits Biologiques (Avenant n° 112 du 16 décembre 2013)  CQP Vendeur Conseil en Epicerie (Avenant n° 113 du 16 décembre 2013)	Accès au niveau E5 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.
Niveau AM1	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD) (Avenant n° 114 du 16 décembre 2013)  CQP Adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes (Avenant n° 80 du 4 juillet 2006)	Accès au niveau AM1 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.

## Article 52 | Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois

### Article 52.1 | Classification des emplois : socle minimal de garanties

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La classification fait partie du socle minimal de garanties tel que défini par l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

### Article 52.2 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission de conciliation

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, l'un ou l'autre peut saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 10 du présent avenant.

Ils ont également la possibilité de saisir la commission de conciliation prévue à l'article 11 du présent avenant, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise.

### Article 52.3 | Incidence de la classification des emplois sur les salaires

La mise en place de cette classification entraînera l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement et ne pourra pas engendrer de perte de salaire.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

### Article 52.4 | Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever du régime de l'AGIRC au titre de l'article 36 – Annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les emplois classés à partir du niveau E7.

## Chapitre IX Salaires

### Article 53 | Grilles des salaires

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	10,29	1 560,96
E2	10,59	1 605,93
E3	10,62	1 610,54
E4	10,86	1 646,56
E5	11,02	1 671,56
E6	11,15	1 691,86
E7	11,46	1 738,73
AM1	14,13	2 143,33
AM2	14,63	2 218,45
C1	17,72	2 686,95
C2	19,99	3 032,19

### Article 54 | Application de la grille de rémunération

L'application de la grille de rémunération doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail équivalent, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

*Fait à Paris, le 12 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Relative au chapitre VIII « Classification des emplois »

### Grille emplois repères

#### Exemple de classement d'emploi

Il est rappelé que ces exemples de classement d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de décrire ses emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement également différent.

#### Employés

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

#### Agents de maîtrise

Niveau	Exemple D'emplois
AM1	Manager d'unité commerciale H/F, adjoint(e) au responsable de rayon, comptable H/F, adjoint(e) RH...
AM2	Responsable d'unité commerciale ou point de vente H/F, responsable de secteur H/F...

#### Cadres

Niveau	Exemple d'emplois
C1	Directeur(trice) de magasin, responsable communication, informatique, achat, commercial, ressources humaines, logistique H/F...
C2	Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial(e), directeur(trice) des ressources humaines, directeur administratif et financier H/F...

## **Annexe II** Relative au chapitre VIII « Classification des emplois »

### **Fiches emplois repères**

Attention : ces fiches n'ont qu'une valeur indicative et ne sont pas exhaustives. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

*Exemples d'intitulé :*

**Employé(e) de commerce ou  
Employé(e) de vente ou  
Vendeur(se) débutant ou  
Employé(e) de magasin**

### **Niveau E1, E2 ou E3**

#### **Finalité de l'emploi :**

- participer à la réception, au stockage et à la mise en rayon des produits selon les consignes données par un responsable ou la direction ;
- participer à la vente des produits.

#### **Missions principales :**

- participer à la réception et au stockage des produits ;
- mettre en place les produits sur les étales et dans les rayons conformément aux consignes ;
- réaliser le réassortiment selon les consignes ;
- accueillir, orienter et servir le client ;
- participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- informer son supérieur des problèmes rencontrés ;
- participer aux inventaires.

#### **Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :**

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail ;
- vérifier l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes sous contrôle du supérieur hiérarchique.

#### **Compétences/connaissances :**

- connaissances des règles d'hygiène et de sécurité ;
- connaissances de la configuration de l'unité commerciale et de son environnement ;
- connaissances des produits ;
- connaissances des procédures, techniques et outils internes ;
- connaissances des bases de l'approvisionnement, de la réception et du stockage ;



- connaissance de l'organisation et des règles de base du fonctionnement de l'unité commerciale ;
- connaissance de la réglementation en vigueur dans le métier.

*Exemple d'intitulé :*

## **Vendeur(se) conseil**

### **Niveau E5**

#### **Finalité de l'emploi :**

- assurer la présentation et la valorisation des produits ;
- accueillir, conseiller les clients et vendre les produits ;
- participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la réglementation en vigueur.

#### **Missions principales :**

- réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif) ;
- veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux ;
- présenter les étals et rayons de manière attractive ;
- accueillir le client et s'informer de ses besoins ;
- conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients ;
- proposer des ventes additionnelles ;
- proposer des produits à la dégustation ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement ;
- peut établir des commandes ;
- peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits ;
- traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant ;
- participer aux inventaires.

#### **Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :**

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- présenter suivant les directives les produits en fonction de la fraîcheur et des dates de péremption ;
- contrôler l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes à la vente ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail.

#### **Compétences/connaissances :**

- compétences en techniques de vente ;
- connaissances approfondies relatives aux caractéristiques des produits et de leur saisonnalité ;
- être capable de décrire au client les principales caractéristiques des produits (type de saveurs, utilisation, mode d'emploi et de cuisson, etc.) ;
- connaissances en hygiène et sécurité ;

- connaissances des modes de conservation des produits alimentaires ;
- connaissances en approvisionnement/réception/stockage ;
- connaissances en organisation d'unité commerciale ;
- connaissances relatives à l'utilisation du matériel, des machines, des outils et des procédures ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

*Exemple d'intitulé :*

### **Adjoint(e)-responsable d'unité commerciale Manager d'unité commerciale**

#### **Niveau AM1 ou AM2**

##### **Finalité de l'emploi :**

- assurer la gestion et le développement de l'unité commerciale sous l'autorité du responsable.

##### **Missions principales :**

- suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale ;
- passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits ;
- veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits ;
- s'assurer du conseil client et de la vente des produits ;
- réaliser ou faire réaliser l'inventaire ;
- rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits ;
- proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale ;
- animer et former le personnel de l'unité commerciale ;
- s'assurer de la bonne tenue du point de vente ;
- atteindre les objectifs définis ;
- piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.).

##### **Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :**

- veiller au respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur (traçabilité, DLUO, DLC, etc.) ;
- faire respecter les règles de sécurité et d'environnement applicables.

##### **Compétences/connaissances :**

- maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats ;
- connaissances des modes de production ;
- maîtrise de la chaîne logistique ;
- maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale ;
- compétences en animation d'équipe ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

*Exemple d'intitulé :*

## **Chauffeur(euse)-livreur(euse) VL**

### **Niveau E4**

#### **Finalité de l'emploi :**

- transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule léger jusqu'à destination dans les délais impartis.

#### **Missions principales :**

- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- s'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises ;
- charger et décharger la marchandise du véhicule ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

#### **Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :**

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

#### **Compétences/connaissances :**

- être titulaire du permis B en cours de validité ;
- savoir lire et interpréter les documents de suivi.

*Exemple d'intitulé :*

## **Chauffeur(euse)-livreur(euse) PL**

### **Niveau E5 ou E6**

#### **Finalité de l'emploi :**

- transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule poids lourd (3,5 tonnes) jusqu'à destination dans les délais impartis.

#### **Missions principales :**

- récupérer la marchandise ;
- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- charger et décharger la marchandise du camion ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

### Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

### Compétences/connaissances :

- savoir lire et interpréter les documents de suivi ;
- être titulaire du permis C ou E en cours de validité, de la FIMO et FCO (prise en charge par l'OPCO).

## **Annexe III** Relative au chapitre VII « Classification des emplois »

### **Lexique**

Terme utilisé	Définition
Savoirs, compétences, aptitudes, technicité	Capacités pour la tenue de l'emploi (connaissances, formations, expérience professionnelle...)
Relations	Échanges entre les acteurs internes et/ou externes
Acteurs internes	Stagiaires, salariés, dirigeants...
Acteurs externes	Clients, fournisseurs, administration, prestataires de services...
Prise d'initiative	Capacité à proposer ou à entreprendre
Autonomie	Faculté d'agir avec indépendance dans un cadre défini par le responsable (gestion des aléas, réactivité...)
Responsabilité	Savoir répondre de ses actes et/ou de ceux de quelqu'un d'autre et/ou d'avoir à sa charge des décisions à prendre
Consigne	Ordre, instruction donné(e)
Directive	Ensemble de consignes, d'instructions à suivre
Objectif	But à atteindre
Procédures, modes opératoires	Ensemble des procédés utilisés dans la conduite de l'opération
Unité commerciale	Point de vente, marché, magasin, rayon...