



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2021-06

20 février 2021

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2021-06 du 20 février 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	180

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-06 du 20 février 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Aide et services à domicile : avenant n° 1 du 8 juillet 2020 à l'avenant n° 39-2019 du 20 mars 2019 relatif au dispositif « Pro-A ».....	5
Avocats (cabinets [avocats salariés]) : avenant n° 25 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle	17
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 129 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle.....	19
Chimie (industries) : accord du 16 décembre 2020 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021.....	21
Chimie (industries) : avenant du 16 décembre 2020 relatif au renouvellement du protocole de fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI lié à la crise sanitaire de « Covid-19 ».....	24
Commerce de détail (alimentaire spécialisé) : convention collective nationale du 12 janvier 2021.....	27
Formation (organismes) : accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences.....	77
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : 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.....	94
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM]) : accord du 9 décembre 2020 aux avenants n° 41 et n° 42 du 22 juin 2020 relatif à la prime d'ancienneté.....	142
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 10 novembre 2020 relatif au regroupement des champs d'application des conventions collectives papiers et cartons	144
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 9 décembre 2020 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	147
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 9 décembre 2020 relatif au financement du dialogue social	152

Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 9 décembre 2020 à l'avenant n° 10 du 22 juin 2020 révisant l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	157
Pharmacie d'officine : accord du 13 janvier 2021 relatif au montant des frais d'équipement	159
Pharmacie d'officine : accord du 13 janvier 2021 relatif aux salaires	161
Pharmacie d'officine : avenant du 13 janvier 2021 à l'accord du 6 juillet 2020 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé	164
Professions réglementées auprès des juridictions : accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée	167

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 1 du 8 juillet 2020

à l'avenant n° 39-2019 du 20 mars 2019
relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2150165M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

ADESSA ;

USB ;

UNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile a signé en mars 2019 l'avenant n° 39/2019 visant à mettre en place le dispositif « Pro-A » institué par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

En vertu de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, l'avenant n° 39/2019 sur la « Pro-A » a été agréé en juillet 2019.

L'ordonnance du 21 août 2019 est venue modifier le dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance. Par ailleurs, l'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Le présent avenant vient modifier l'avenant n° 39/2019 visant à mettre en place le dispositif « Pro-A » au regard des nouvelles exigences légales et réglementaires précitées notamment concernant la liste des certifications éligibles à ce dispositif. Une note explicative en annexe de

cet avenant vient préciser le choix des certifications professionnelles retenues au vu des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Article 1^{er}

L'article 21 du titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21.1 | *Principes généraux et bénéficiaires*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 21.2 | *Durée de la « Pro-A »*

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à 24 mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Article 21.3 | *Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance*

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles les certifications professionnelles suivantes :

- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

La reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Les partenaires sociaux signataires de cet avenant jugent ces certifications indispensables pour anticiper les risques d'obsolescence des compétences des salariés des structures de la branche, concernées par ces mutations d'activités.

Les mutations d'activité et les risques d'obsolescence liés sont détaillés dans la note explicative annexée au présent avenant.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les ensei-

gnements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, peuvent être portés au-delà de 25 % et dans la limite de 40 %, pour les certifications professionnelles suivantes :

- le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d'État d'infirmier (DEI).

Article 21.4 | *Prise en charge financière*

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- des frais pédagogiques ;
- des frais annexes ;
- de la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion sociale et des règles de péréquation de France compétences. »

Article 2 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 3 | *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 8 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Note explicative sur la liste de certifications éligibles à la « Pro-A » au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

Elle vient en complément de l'avenant n° 1 à l'avenant n° 39/2019 à la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD).

Présentation de la branche professionnelle et de ses enjeux

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile regroupe 4 654 structures prestataires à but non lucratif qui à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations sont les acteurs historiques de l'aide et des soins à domicile.

Avec 198 794 salariés en 2018, la branche est au service des personnes et des familles à tous les âges de la vie.

La branche s'inscrit dans le secteur sanitaire, social et médico-social et fait également partie du secteur des services à la personne.

Quelques chiffres :

- 96,5 % des salariés sont des femmes ;
- 56 % des salariés ont 45 ans et plus ;
- 90 % sont des intervenants à domicile. Au sein de la branche, ces salariés se répartissent de la manière suivante :
 - 41 %, agents à domicile – sans diplôme reconnu par la branche ;
 - 21 %, employés à domicile (catégorie B) ;
 - 16 %, auxiliaires de vie sociale (catégorie C) ;
 - 1 %, aide médico-psychologique (catégorie C) ;
 - 6 %, aides-soignants (catégorie C) ;
 - 3 %, technicien d'intervention sociale et familiale (catégorie D) ;
 - 3 %, infirmiers et infirmiers coordinateurs (catégorie E).

Le personnel des filières administratif et encadrement se répartit de la manière suivante :

- 2 %, responsables de secteur (catégorie E) ;
- 6 %, personnel de direction et administratif ;
- 86 % des salariés sont embauchés en CDI ;
- 89 % des salariés sont à temps partiel avec un temps de travail qui depuis plusieurs années augmente avec l'acquisition de certification leur permettant d'intervenir auprès de personnes de plus en plus fragiles/en perte d'autonomie de plus en plus importante^[1].

[1] Cela permet de renforcer l'attractivité du secteur et de combattre l'idée de « petit boulot ». Les salariés détenteurs du DEAVS, désormais DEAES spécialité domicile ont des contrats d'une durée moyenne de 25 heures/semaine, soit une augmentation du temps de travail de plus de 17 % par rapport à ceux qui n'ont pas de qualification.

Dans les heures réalisées en mode prestataires, 69 % des heures réalisées sont pour des personnes âgées dépendantes, 11 % vers des personnes en situation de handicap, 12 % vers des enfants ou actifs non dépendants et 8 % vers des familles.

Plus de 2 millions de bénéficiaires font appel à des professionnels de la branche pour les accompagner dans les actes de la vie quotidienne (toilette, prise de repas, entretien du cadre de vie, transport accompagné, courses...) jusqu'aux soins infirmiers ou l'accompagnement social éducatif des familles. La branche répond notamment aux besoins de 800 000 personnes âgées dépendantes. Elle développe aussi fortement l'activité auprès des personnes en situation de handicap.

L'activité de notre branche professionnelle est au cœur des politiques publiques que ce soit sur le grand âge, la protection de l'enfance, le plan pauvreté ou le plan santé 2022.

Plusieurs rapports ont pointé que les professions de soins et d'aide aux personnes fragiles vont bénéficier d'une forte dynamique de l'emploi mais doivent également évoluer face aux mutations des pratiques souhaitées dans les prises en charge des personnes accompagnées.

D'ici 2025, ce sont plus de 350 000 professionnels qu'il faudra qualifier « dont plus de 92 000 postes à créer, 60 000 postes non pourvus aujourd'hui et 200 000 qui seront à renouveler du fait de départs en retraite et d'un turn-over important »^[1].

Un rapport de l'OCDE du 22 juin 2020 dresse un bilan de l'évolution du secteur des travailleurs accompagnant les personnes âgées en perte d'autonomie. Faisant écho à de nombreuses reprises au rapport établi en France par Myriam El Khomri, il estime à l'échelle française que le ratio d'accompagnement est plus faible que dans le reste des pays de l'OCDE. Il conclut que les recrutements devront augmenter de près de 90 % d'ici 2040 (soit 200 000 postes en plus) pour maintenir le même niveau d'accompagnement face à la forte hausse du nombre de citoyens français très âgés.

Les mutations qui ont et auront une influence sur l'évolution des métiers de notre secteur sont :

- démographiques : le vieillissement de la population ainsi que le taux d'activité des couples avec enfants annoncent une tendance à la hausse des besoins. En Effet, 80 % de la population affirme la volonté de vieillir à domicile. Ce vieillissement de la population engendre sans contestation des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance. Or il est constaté une baisse des possibilités de prise en charge par les familles – les aidants – du fait d'une hausse des taux d'activité des femmes après 45 ans et de la fragmentation croissante des structures familiales. Dans le cadre de l'enfance et de la petite enfance, des mutations d'activités sont également fortement attendues par les politiques publiques afin de renforcer les dynamiques de prévention et de protection ;
- juridiques et politiques publiques : les lois et les modalités de financement public favorisent le maintien à domicile des personnes dépendantes (âgées et/ou en situation de handicap) ;
- organisationnelles : de nouveaux modèles d'organisation et de coopération sociale et médico-sociale favorisent une meilleure qualité dans la prise en charge des parcours des bénéficiaires. Ils doivent également améliorer la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels des salariés pour réduire la pénibilité de ces métiers et limiter les risques d'invalidité. L'OCDE constate à ce sujet que peu de pays ont mis en place des programmes nationaux pour limiter les risques AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles). Au niveau de la branche professionnelle 73 % des structures ont mis en place des politiques de prévention via des plans de qualification et d'évolution professionnelle.

[1] Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge 2020-2024 - Rapport de M^{me} El Khomri.

L'obtention de certification cœur de métier est un facteur important pour éviter l'obsolescence des compétences et pour réduire les situations d'incapacités ;

- technologiques : la domotique et les objets connectés permettent aux personnes dépendantes de gagner en autonomie dans leur domicile. Les intervenants à domicile doivent donc développer de nouvelles compétences. Le rapport de l'OCDE pointe également l'importance des silver technologies dans les politiques de maintien de l'autonomie, notamment pour améliorer la communication/coordination entre aidants ;
- sanitaire et médico-social : le développement de la médecine ambulatoire et le maintien à domicile des personnes âgées plus lourdement dépendantes nécessiteront de fait un renforcement de la coordination et de l'accompagnement à domicile par des professionnels de plus en plus qualifiés : auxiliaire de vie, aides-soignantes, infirmiers ou autres professionnels paramédicaux.

Si ces perspectives sont positives, la branche doit faire face à différents enjeux, économiques ou sociétaux qui ont des impacts directs sur son activité en pleine mutation : une crise financière majeure des fonds publics, des métiers qui souffrent d'un déficit d'attractivité indéniable parmi les jeunes générations.

Auxquels s'ajoutent au regard de la pyramide des âges de notre branche professionnelle (56 % des salariés ont 45 ans et plus), des départs élevés, en fin de carrière, dans les métiers de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Mais également un taux d'accidentologie et de maladies professionnelles exceptionnellement haut générant des incapacités ne permettant plus d'exercer l'emploi tenu.

Les principaux enjeux à relever pour notre branche, détaillés dans le rapport de branche, sont donc :

- liés à la mutation de certaines pratiques professionnelles ;
- liés à la diversification des activités ;
- liés à la pénibilité et aux risques professionnels ;
- liés à la modernisation des organisations liés aux besoins de recrutement, d'attractivité et de gestion des âges.

Face à cette situation, la branche depuis plusieurs années affirme sa volonté de faire évoluer en interne les professionnels en poste sur des qualifications nécessaires pour faire face à l'évolution des besoins des publics accompagnés et pérenniser leurs emplois. Pour rappel, 40 % des salariés de la branche sont recrutés sans qualification. Ce chiffre diminue depuis plusieurs années grâce à cette politique ambitieuse de formation, favorisant le passage en catégories B d'employé à domicile (avec le titre ADVF) et C d'auxiliaire de vie sociale (avec le DEAES) ou aide-soignante (avec le DEAS).

L'obtention de ces certifications permet ainsi aux salariés de développer des compétences indispensables pour intervenir auprès des publics les plus fragiles en nombre et en besoins toujours croissants.

Par ailleurs, les rapports de branche successifs montrent que la durée du contrat de travail des salariés augmente avec les certifications obtenues et reconnues par la branche, facteur de fidélisation des salariés.

Pour relever tous ces enjeux et pour préserver l'employabilité des salariés face aux mutations fortes de ses activités, les partenaires sociaux ont donc listé les certifications cœur de métier essentielles devant être éligibles au dispositif « Pro-A ».

Il s'agit des certifications suivantes :

- le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;

- le diplôme d’État d’aide-soignant (DEAS) ;
- le diplôme d’État de technicien d’intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d’État d’infirmier (DEI).

Vous trouverez en annexe le détail des compétences visées par les certifications retenues justifiant de la volonté de faire face aux mutations des activités attendues, mais également aux risques d’obsolescence des emplois/compétences des salariés.

Pour les partenaires sociaux de la BAD, le dispositif « Pro-A » est donc un vrai levier pour les salariés en poste, notamment pour ceux qui sont sans qualification ou dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des activités visées, des mutations dans les pratiques professionnelles et des nouveaux modes d’organisation du travail.

C’est également un dispositif qui favorise les reconversions professionnelles dans notre branche de salariés nouveaux entrants et issus d’autres secteurs d’activité.

L’impossibilité de pouvoir utiliser le dispositif « Pro-A » dans notre branche professionnelle pour qualifier les salariés obère à ce jour notre capacité de répondre à tous les besoins d’intervention à domicile exprimés, mais également aux exigences des pouvoirs publics dans l’intérêt des personnes les plus fragiles.

À cet égard, la crise sanitaire du « Covid-19 » que nous traversons vient de rappeler de manière accrue le rôle majeur et l’utilité sociale des métiers de l’aide et soins à domicile notamment comme :

- remparts sanitaire et social pour les personnes isolées et les familles ;
- vigies de proximité pour rassurer, détecter, alerter ;
- relais des hôpitaux pour accompagner le retour à domicile et ainsi libérer des lits.

Cette période a confirmé les besoins de développer chez les salariés intervenant au domicile les compétences visées par les certifications citées, éligibles à la « Pro-A ».

En effet, l’obtention de ces certifications facteur de qualité des interventions devient un critère déterminant, aux yeux des bénéficiaires et de leurs proches aidants. Elles sont indispensables pour la pérennisation des services d’aide et de soins à domicile, mais aussi pour l’employabilité des salariés de la branche afin d’éviter l’obsolescence de leurs compétences.

ADVF – Titre professionnel assistant de vie aux familles	
Certificateur : DGEFP	
Finalité	
<p>Le titre atteste de compétences permettant d’intervenir au domicile des personnes dépendantes ou fragilisées, pour de la garde d’enfants ou pour des prestations de service d’entretien du cadre de vie. L’assistant(e) de vie aux familles (ADVF) contribue au bien-être des personnes au sein de leur foyer en respectant leur dignité, leur intégrité, leur vie privée et leur sécurité.</p> <p>Le titre professionnel ADVF, de niveau III (anciennement niveau V) permet la qualification de personnes souvent éloignées de l’emploi qui sont en majorité des femmes avec une moyenne d’âge de 45 ans, étant initialement sans qualification reconnue et occupant dans la branche le métier d’agent à domicile.</p> <p>Dans la convention collective nationale de la branche, l’obtention de l’ADVF permet la promotion du salarié au niveau du métier d’employer à domicile.</p>	
Enjeux pour la branche	
<p>Dans un contexte économique contraint en forte mutation et de concurrence accrue, les professionnels de la branche doivent plus que jamais justifier d’une qualité de la prise en charge des personnes dépendantes. Ainsi, la qualité de la formation des salariés permettant l’obtention de la certification atteste des compétences attendues et devient un critère déterminant, aux yeux des bénéficiaires, des services à domicile ainsi que pour leurs proches.</p>	

Dans ce contexte, pour les salariés sans qualification reconnue par la BAD, représentant environ 40 % des effectifs, le titre « Assistant de Vie aux Familles » est le premier niveau de qualification reconnu pour valider une polyvalence des compétences permettant des interventions auprès de publics fragiles nécessitant un besoin d'accompagnement à domicile adapté. Sans cette certification, le risque d'obsolescence de leurs compétences est fort au sein de la branche au regard des évolutions et mutations concernant les activités attendues.

Si cette certification vise les 3 grandes familles d'activités suivantes (3CCP) :

- entretenir le logement et le linge d'un particulier ;
- accompagner la personne dans les actes essentiels du quotidien ;
- relayer les parents dans la prise en charge des enfants à leur domicile ;

il ressort que pour les publics fragiles comme les personnes âgées dépendantes, les compétences visées dans le cadre du bloc « actes essentiels du quotidien » (CCP2), à savoir :

- prévenir les risques, mettre en place un relais et faire face aux situations d'urgence dans le cadre d'une prestation d'accompagnement ;
- contribuer à l'autonomie physique, intellectuelle et sociale de la personne ;
- aider la personne à faire sa toilette, à s'habiller et à se déplacer ;
- assister la personne lors des courses, de la préparation et de la prise des repas ;

doivent être impérativement acquises et validées pour que les prestations soient possibles, en dehors des « services et prestations de confort » n'obligeant pas « à toucher » la personne ayant besoin d'être aidée.

Ce sont ces prestations qui sont déjà et seront encore à l'avenir en forte croissance en termes de besoins et donc d'activités au regard de la mutation démographique des publics vieillissants présentant des niveaux de dépendances de plus en plus importants et souhaitant rester majoritairement à leur domicile.

En plus de cet enjeu majeur, est apparu depuis la rénovation de cette certification, la possibilité de prendre en charge au domicile également des personnes en situation de handicap.

Cela a été rendu possible grâce à création du certificat de spécialisation qui vise l'acquisition des compétences suivantes :

- accompagner la personne en situation de handicap vivant à domicile ;
- prendre en compte la personne en situation de handicap dans son cadre de vie et en lien avec son entourage ;
- aider la personne en situation de handicap à maintenir le lien social et l'accompagner dans la réalisation de son projet de vie ;
- mettre en œuvre les techniques et gestes professionnels appropriés dans l'aide à la personne en situation de handicap.

Sans l'obtention de ces compétences a minima, il n'est pas possible pour les structures de la branche de répondre aux demandes de prestations pour ce public qui sont en croissance constante depuis plusieurs années.

Cette certification représente donc le premier niveau professionnel reconnu par le ministère du travail et les branches concernées pour, entre autres, assurer un accompagnement simple de ces publics en situation de handicap souhaitant rester à leur domicile.

Finalité

Face aux mutations et évolutions des métiers d'AVS et AMP, la DGCS dans le cadre de sa CPC à réaliser une réingénierie de ces diplômes et à créer, en remplacement, le DE AES apportant entre autres de nouvelles compétences pour ceux ayant déjà obtenu le DEAVS ou le DEAMP.

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social atteste des compétences nécessaires pour réaliser un accompagnement social et éducatif au quotidien, visant à compenser les conséquences d'un handicap, quelles qu'en soient l'origine ou la nature, qu'il s'agisse de difficultés liées à l'âge, à la maladie, ou au mode de vie, ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, et à permettre à la personne de définir et de mettre en œuvre son projet de vie.

L'accompagnant éducatif et social contribue à la qualité de vie de la personne, au développement ou au maintien de ses capacités à vivre à son domicile. Il intervient auprès de personnes âgées, handicapées, ou auprès de familles. Il veille au respect de leurs droits et libertés et de leurs choix de vie dans leur espace privé.

Ce diplôme d'État lié à cette profession constitue le premier niveau de qualification dans le champ du travail social. Pour répondre à la diversité des situations d'accompagnement et aux possibilités de mobilité professionnelle, le diplôme se compose d'un socle commun et de trois spécialités : accompagnement de la vie à domicile, accompagnement de la vie en structure collective et accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire.

Pour l'accompagnement de la vie à domicile, les principaux lieux ou modalités d'intervention sont pour la branche les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), les services polyvalents de soins et d'aide à domicile (SPASAD), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD), les centres de soin infirmier (CSI).

Enjeux pour la branche

Face aux mutations des activités souhaitées nécessitant une montée en compétences des salariés ayant cette certification, il est actuellement étudié la possibilité d'une fusion de ce diplôme avec une partie du diplôme d'État d'aide-soignant. Cela traduit les enjeux des prises en charge croissantes de personnes lourdement dépendantes, atteintes de maladies/handicaps très invalidants nécessitant des actes de soins de premier niveau, mais également d'accompagner des enfants et familles en difficulté.

L'enjeu de la branche est donc de monter en compétences ses salariés nouvellement embauchés ou ayant déjà acquis le titre d'ADVF afin de répondre à ces demandes croissantes et d'éviter que ces salariés voient leurs compétences obsolètes face aux besoins et anticiper la garantie de leur employabilité. La période de crise liée à la pandémie du « Covid-19 » a prouvé le rôle essentiel des personnes ayant ces compétences pour assurer la prise en charge des personnes malades évitant ainsi des hospitalisations non urgentes.

3 blocs de compétences répondent à ces enjeux :

– Accompagner les personnes au quotidien et dans la proximité

Ce bloc permet entre autres de pouvoir assurer le suivi de son intervention en fonction des objectifs définis dans le projet personnalisé de la personne accompagnée. Les compétences visées permettent plus particulièrement de favoriser et préserver l'autonomie de la personne en repérant et développant ses potentialités, en l'accompagnant dans les actes essentiels de la vie quotidienne tout en proposant des activités d'apprentissage pour maintenir ou développer ses capacités.

De plus face aux mutations techniques et numériques, il sera aussi capable d'utiliser des outils spécifiques à l'accompagnement à domicile pour aider la personne dans les actes essentiels du quotidien dans une logique d'accompagnement voire de suppléance.

L'enjeu sera également d'être capable d'anticiper et de prévenir les accidents domestiques, les risques de chute et/ou de troubles physiques et donner l'alerte nécessaire en temps opportun.

– Coopérer avec l'ensemble des professionnels concernés

Être capable d'inscrire son travail au sein d'une équipe pluriprofessionnelle rendra plus efficient l'accompagnement de la personne dans le cadre de son projet personnalisé d'accompagnement mobilisant de nombreux acteurs professionnels et réseaux dans le champ de l'action sociale et médico-sociale.

DE AES – Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social

Certificateur : DGCS

– Participer à l'animation de la vie sociale et citoyenne de la personne

De plus en plus il est demandé que l'intervenant de ce niveau puisse faciliter la vie sociale et citoyenne de la personne en toute confiance.

Coopérer avec la famille et l'entourage pour l'intégration sociale et citoyenne de la personne devient essentiel. Cela contribue fortement à aider la personne dans son affirmation et son épanouissement, mais également cela permet de lutter contre l'isolement de la personne au regard des conséquences d'une pathologie ou d'un handicap ou d'un mode de vie difficile.

Nouvelles compétences à acquérir dans la gestion des risques sanitaires comme le Covid

DETISF – Technicien d'intervention sociale et familiale

Certificateur : DGCS

Finalité

Le technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF) effectue une intervention sociale, préventive, éducative et réparatrice visant à favoriser l'autonomie des personnes et leur intégration dans leur environnement et à créer ou restaurer le lien social.

Il accompagne et soutient les familles, les personnes en difficulté de vie ou en difficulté sociale, les personnes âgées, malades ou en situation de handicaps. Ces interventions pour la branche s'effectuent au domicile (près de 80 % des interventions de ce métier).

S'il ne s'agit pas d'une profession réglementée, la détention du DE TISF « atteste des compétences acquises pour effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants ».

Les interventions des TISF sont financées sur fonds publics qui relèvent principalement : de la CNAF et des CAF (Aide aux familles) et des conseils généraux (ASE & PMI). Toutefois, l'activité des TISF est également financée via la participation des familles, ainsi que par une prise en charge possible par d'autres financeurs (caisses MSA, caisses complémentaires, mutuelles, assurances).

Les 4 grands domaines d'activité sont :

1. Élaboration, mise en œuvre et évaluation du projet individualisé ;
2. Accompagnement vers l'autonomie de la personne dans les actes de la vie quotidienne ;
3. Aide à l'insertion dans l'environnement et à l'exercice de la citoyenneté ;
4. Participation au développement de la dynamique familiale.

Enjeux pour la branche

Les interventions des TISF s'inscrivent dans un large éventail, depuis l'accompagnement de la famille et le soutien à la parentalité proposés par les caisses d'allocations familiales jusqu'aux interventions de prévention des risques de danger pour l'enfant assurées au titre de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Ces travailleurs sociaux concourent ainsi au maintien de l'enfant au domicile familial.

Ces compétences acquises par ce métier et ne pouvant être mises en œuvre par un autre intervenant au sein de la branche sont plus particulièrement importantes pour permettre d'accompagner les parents dans leurs fonctions parentales dans les actes de la vie quotidienne, de contribuer à l'identification des situations de risques pour l'enfant, tout particulièrement liés à la dégradation des conditions matérielles de vie, ou aux situations de conflits, ou à la détérioration des liens parent-enfant, de favoriser l'insertion sociale ou l'intégration des familles dans leur environnement en les encourageant à fréquenter des lieux hors de leur domicile, à participer à des actions collectives dans leur quartier et d'accompagner, à la demande du service de l'ASE, et en lien avec l'éducateur référent, la visite ou le retour d'un enfant placé à son domicile familial.

Tous les blocs de compétences sont essentiels pour cela :

1. Conduite du projet d'aide à la personne ;

DETISF – Technicien d'intervention sociale et familiale

Certificateur : DGCS

2. Communication professionnelle et travail en réseau ;
3. Réalisation des actes de la vie quotidienne ;
4. Transmission des savoirs et des techniques nécessaires à l'autonomie des personnes dans leur la vie quotidienne.

Mais la branche souhaite mettre en avant deux mutations/évolutions renforcées ou nouvelles attendues de ce métier, à savoir :

– en matière de prévention

Elle donne à la prévention une dimension multiple susceptible de mieux prendre en compte les aspects médicaux, médico-sociaux, sociaux et éducatifs du quotidien d'un enfant, mais également de celui de ses parents. Cela suppose la mise en synergie de compétences professionnelles diverses visant à la réalisation d'actions de prévention variées et bien articulées entre elles. Rôle pivot de la protection maternelle et infantile. La prévention recouvre :

- prévention périnatale : précoce autour de la grossesse et de la naissance. Elle prévoit des actions d'accompagnement en cas de difficulté lors de la grossesse et après, qui peuvent être assurées à domicile ;
- prévention des difficultés éducatives des parents et accompagnement des familles : actions de soutien à la parentalité spécifiques pour accompagner les familles dans les situations de crise ou de conflit (parents-enfants, d'ordre conjugal), avec des actions de médiation familiale, voire dans des lieux neutres dont l'existence juridique est désormais reconnue ;
- prévention médico-sociale : actions en direction des enfants et des adolescents sur la protection de l'enfance, en partenariat avec la santé.

– en matière de protection

Action pour aider les parents confrontés à des difficultés de gestion du budget familial ayant des conséquences sur les conditions de vie de l'enfant. De même, la mesure judiciaire d'aide à la gestion du budget familial est une mesure d'assistance éducative. Elle est prononcée par le juge des enfants dans le cadre d'une protection judiciaire de l'enfant. Elle se substitue à la tutelle aux prestations sociales enfants (TPSE). Elle ne peut être décidée que par le juge des enfants lorsque l'accompagnement en économie sociale et familiale dans le cadre de la protection administrative apparaît insuffisant.

DE AS – Diplôme d'État d'aide-soignant

DE I – Diplôme d'État d'infirmier

Certificateur : DHOS

Finalité

Ces deux métiers sont étroitement liés car l'aide-soignant doit être capable d'aider l'infirmier à répondre aux besoins de santé des personnes. Confrontés à la souffrance, à la douleur, à la recherche d'une solution à leurs problèmes de santé et d'un soulagement, les malades se tournent vers l'aide-soignant(e) qui doit s'adjoindre de la collaboration de l'infirmier(ère).

Dans la branche 3 types de services sont proposés pour assurer les actes de soins à domicile : SSIAD, CSI et SPASAD.

Les SSIAD (services de soins infirmiers à domicile)

Ils interviennent à domicile pour dispenser des soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées. Ils contribuent au maintien des personnes à leur domicile. Leurs interventions se font sur prescription médicale.

Ils interviennent à domicile auprès de personnes âgées de plus de 60 ans, malades ou en perte d'autonomie et des personnes de moins de 60 ans handicapées ou atteintes d'une maladie chronique.

Leurs interventions auprès des personnes âgées ont pour objectif entre autres de prévenir la perte d'autonomie, d'éviter une hospitalisation, de retarder une entrée dans un établissement d'hébergement. Ces interventions peuvent être de courte, de moyenne ou de longue durée selon l'état de santé et les besoins du patient.

Les équipes des SSIAD sont essentiellement composées d'aides-soignants et d'infirmiers. Ils réalisent, selon leurs compétences des soins de nursing (toilette...), des actes infirmiers (pansements, distribution des médicaments, injections...).

Ils assurent également une coordination avec les autres intervenants médicaux et paramédicaux : services d'aide à domicile, kinésithérapeutes, médecins...

Les aides-soignants effectuent 90 % des interventions des SSIAD.

Les CSI (centres des soins infirmiers)

Anciennement appelés dispensaires, les CSI sont une catégorie de centres de santé. Structures de proximité de premier recours, ils dispensent sur prescription médicale ou hospitalière des soins infirmiers en centre et/ou à domicile. Ouverts à tous, quel que soit l'âge, les soins à pratiquer, la pathologie, les CSI assurent un libre choix pour les patients en matière de soins sans hébergement. Ils sont une alternative entre l'établissement de santé et les soins de ville.

Les soins à domicile permettent, dans certains cas, d'éviter l'hospitalisation lors de la phase aiguë d'une affection et, le cas échéant, de faciliter le retour au domicile après un séjour hospitalier.

Les CSI participent à la politique de maintien à domicile des personnes âgées, dépendantes, handicapées et dans le cadre de retours à domicile suite à une hospitalisation.

Les SPASAD (services polyvalents d'aide et de soins à domicile)

Ce sont des services assurant à la fois les missions d'un SSIAD (service de soins infirmiers à domicile) et celles d'un service d'aide à domicile. Ils proposent à la fois des soins infirmiers et des aides à domicile.

Les services rendus par les SPASAD présentent de nombreux intérêts pour les personnes âgées : les personnes ne sont plus obligées de faire appel à deux services, ni de coordonner leurs interventions. L'accompagnement est fluide et sécurisant. Les démarches et le dialogue avec le service intervenant à domicile sont facilités pour les personnes et les familles. Elles disposent d'un interlocuteur unique pour la mise en place de l'intervention, son suivi, qui est assuré par une même équipe.

Pour la partie soins infirmiers, les SPASAD dispensent des soins infirmiers dans les mêmes conditions que les SSIAD.

Enjeux pour la branche

Les enjeux pour la branche sont nombreux et en lien avec les politiques souhaitées par les pouvoirs publics actuels.

Ces 3 types de structures sont en effet des maillons essentiels du soutien à domicile, notamment auprès des personnes âgées, auprès desquelles ils interviennent. Ils offrent des prestations de soins et d'accompagnement qui permettent de prévenir, ou tout au moins de différer, les séjours hospitaliers ou dans un établissement d'hébergement, et parfois d'en raccourcir la durée.

Ces entités peuvent participer aux activités des Centres Locaux d'Information et de coordination (CLIC) dont ils sont un relais naturel, pour travailler par exemple sur des fiches de liaison, ou d'autres outils facilitant la coordination de l'ensemble des établissements et services en charge des publics concernés sur le territoire.

Ils sont également invités à coopérer avec les établissements médico-sociaux et sanitaires, pour mieux préparer les sorties des personnes âgées et plus généralement les situations transitoires.

Ils sont enfin amenés à inscrire leurs activités dans celles réseaux de santé de leur territoire, en particulier les réseaux de soins palliatifs ou les réseaux gériatriques.

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant n° 25 du 20 novembre 2020
relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle

NOR : ASET2150175M

IDCC : 1850

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

CNAE ;

UPSA ;

SAFE ;

AEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

SNPJ CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord reconduit la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de reconduire la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue prévue par l'avenant n° 16 de la convention collective des avocats salariés du 17 février 1995.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCOEP, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des avocats salariés, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans les DROM.

Cette contribution s'applique à la collecte exigible à partir de la masse salariale de l'année 2020.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995, étendue par arrêté du 10 juin 1996 (IDCC 1850).

Article 3 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la fixation du taux de la contribution n'avait pas à porter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au jour de sa signature.

Article 7 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Article 8 | Extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant n° 129 du 20 novembre 2020

relatif à la contribution conventionnelle

NOR : ASET2150174M

IDCC : 1000

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

CNAE ;

UPSA ;

SAFE ;

AEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNPJ CFTD ;

FNSECP CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord reconduit la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de reconduire la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCOEP, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non-avocat, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans les DROM.

Cette contribution s'applique à la collecte exigible à partir de la masse salariale de l'année 2020.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 novembre 1979 (IDCC 1000).

Article 3 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la fixation du taux de la contribution n'avait pas à porter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Article 7 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Article 8 | Extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : 44 | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

Accord du 16 décembre 2020
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150197M

IDCC : 44

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

UIC ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent d'augmenter au 1^{er} janvier 2021 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, à 8,36 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,757.

Article 3

Les parties s'engagent à mettre en place un groupe technique paritaire permettant d'engager une réflexion sur la structure salariale de la branche des entreprises des industries chimiques. Ces travaux seront menés en vue d'engager une négociation.

Article 4

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1^{er} ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

Article 5

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2020 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minimums hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

Article 6

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

Article 7

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 8

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 9

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 10

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la « circulaire Fillon » relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 16 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème pour 38 heures/semaine

Le barème au 1^{er} janvier 2021 pour 38 heures/semaine sera le suivant :

Valeur du point : 8,36 €.

(En euros.)

Coefficient	Formule et calcul (VP x coef.)	Complément de salaire	Total
130	1 086,80	601,21	1 688,01
140	1 170,40	537,92	1 708,32
150	1 254,00	474,64	1 728,64
160	1 337,60	411,35	1 748,95
175	1 463,00	316,43	1 779,43
190	1 588,40	221,50	1 809,90
205	1 713,80	126,57	1 840,37
225	1 881,00		1 881,00
235	1 964,60		1 964,60
250	2 090,00		2 090,00
275	2 299,00		2 299,00
300	2 508,00		2 508,00
325	2 717,00		2 717,00
360	3 009,60		3 009,60
350	2 926,00		2 926,00
400	3 344,00		3 344,00
460	3 845,60		3 845,60
480	4 012,80		4 012,80
510	4 263,60		4 263,60
550	4 598,00		4 598,00
660	5 517,60		5 517,60
770	6 437,20		6 437,20
880	7 356,80		7 356,80

Avenant du 16 décembre 2020

relatif au renouvellement du protocole de fonctionnement temporaire
des réunions de la CPPNI
lié à la crise sanitaire de « Covid-19 »

NOR : ASET2150196M

IDCC : 44

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

UIC ;

FNIEEC ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FÉDÉCHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires ont conclu le 26 juin 2019 un accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ci-après l'accord CPPNI.

Tout en réaffirmant leur attachement aux principes posés dans cet accord, les parties signataires conviennent d'adapter de manière temporaire les règles de fonctionnement des réunions de la CPPNI afin de respecter les recommandations émises dans le protocole national (protocole national de déconfinement lié à la crise sanitaire « Covid-19 » puis protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de « Covid-19 »).

Le présent protocole déroge de manière exceptionnelle et temporaire aux dispositions visées dans l'accord CPPNI ayant le même objet dans le cadre de la situation sanitaire.

L'accord CPPNI demeure applicable pour les dispositions non visées par ce protocole.

Considérant que le présent protocole répond aux nécessaires adaptations des réunions de la CPPNI découlant du contexte « Covid-19 », les parties ont décidé de le reconduire pour une

durée de 6 mois, sous réserve des éventuelles évolutions découlant de l'adaptation du protocole national, postérieures à la date de signature de cet avenant de reconduction.

Article 1^{er} | Reconduction des dispositions du protocole de fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI de la branche des industries chimiques lié à la crise sanitaire « Covid-19 »

Les dispositions du protocole de fonctionnement temporaire des réunions de la CPPNI de la branche des industries chimiques lié à la crise sanitaire « Covid-19 » sont reconduites à l'identique, sous réserve de la précision apportée à l'article 2.

Article 2 | Durée des réunions paritaires et ordre du jour

L'article 2 du protocole est modifié comme suit :

« Dans le cadre de l'application du présent protocole, la durée des réunions de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en format de négociation, est fixée comme suit :

- une demi-journée lorsqu'une ou plusieurs délégations participent à la réunion selon la modalité 1. Dans ce cas, l'ordre du jour est adapté à la durée de la réunion ;
- une journée complète si la réunion se tient avec l'ensemble des délégations syndicales présentes (modalités 2 et 3).

Les parties conviennent que la durée d'une réunion organisée en tout ou partie à distance pourra être d'une journée à la réouverture des restaurants.

L'ordre du jour de la réunion de CPPNI suivante est discuté lors de la CPPNI précédente. »

Article 3 | Durée d'application de l'avenant de renouvellement

Il est expressément convenu entre les parties que le présent avenant s'inscrit dans le contexte sanitaire lié à l'épidémie de « Covid-19 » rappelé en préambule.

Dès lors, le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021. Le protocole d'origine pourra être renouvelé après négociation si les conditions sanitaires l'exigent, notamment à travers des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité, ou des restrictions de déplacement le cas échéant.

Le présent avenant et le protocole qu'il reconduit, n'auront plus vocation à s'appliquer dès que la situation sanitaire permettra la tenue des réunions paritaires dans les conditions prévues dans l'accord CPPNI (levée des mesures de distanciation et/ou des précautions particulières envers les personnes qui ont des facteurs particuliers de vulnérabilité). Dans cette hypothèse, les parties le constateront au plus vite et conviendront de mettre un terme anticipé aux présentes dispositions.

Article 4 | Révision

Le protocole, reconduit par le présent avenant, pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation en CPPNI puisse s'engager avant la date de la CPPNI suivante.

Article 5 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021 sous réserve de son dépôt auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Puteaux, le 16 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ**
(12 janvier 2021)

**Convention collective nationale
du 12 janvier 2021**

NOR : ASET2150167M

IDCC : 3237

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

Saveurs commerce ;

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 est convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la loi du 5 mars 2014, les pouvoirs publics ont entamé le processus de restructuration des branches professionnelles, accéléré par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016.

Ce profond bouleversement accompagne une modernisation du droit du travail qui confère une place importante à la négociation collective de branche et d'entreprise.

Dans cet environnement législatif nouveau, les partenaires sociaux sont amenés à réfléchir à des synergies, notamment en matière de métiers, et à envisager la recomposition des champs d'application des conventions collectives traditionnelles pour répondre au processus de rapprochement des branches professionnelles. Ils doivent innover en imaginant de nouveaux périmètres qui s'inscrivent dans une logique sociale, économique, environnementale, en leur offrant les moyens d'une véritable politique de développement des compétences.

Présentes sur l'ensemble du territoire français, les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé constituent un vivier majeur d'emplois non délocalisables et offrent un service de proximité réel à la population au sein des villes et villages.

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le

conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié grâce à la formation en apprentissage ou en alternance qui est une voie majeure d'accès aux métiers, caractérisés par des diplômes ou des titres de niveau comparable.

Force est de constater que ces caractéristiques et valeurs sont partagées par d'autres branches professionnelles réunissant l'ensemble du commerce alimentaire spécialisé de proximité.

Les organisations professionnelles représentatives de la branche souhaitent à terme réunir l'ensemble des métiers du commerce alimentaire spécialisé de proximité, dans une branche unique des métiers du goût.

Dans ce contexte, conscients des enjeux pour les salariés et les entreprises, les partenaires sociaux décident de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC n° 1505) en procédant à :

- la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé pour les entreprises exerçant ces activités et relevant de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ;
- et la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers devenant la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour les entreprises et 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. Cette évolution est formalisée par un avenant conclu concomitamment au présent accord.

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux, pour ne pas laisser de vide conventionnel, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ses avenants et accords mis à jour, afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront. Celles prévues à l'article 2 du titre 1^{er} des présentes feront l'objet d'accords ultérieurs.

Titre I^{er} Dispositions générales

Chapitre 1^{er} Application de la convention collective

Article 1^{er} | Champ d'application

La convention collective nationale des métiers du commerce alimentaire spécialisé 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, qu'elles soient exercées en magasin ou sur éven-taires, halles et marchés :

Les cavistes quel que soit leur effectif

Ces derniers sont des commerçants spécialisés qui consacrent l'essentiel de leur activité à la vente des vins, des champagnes, des bières et des spiritueux de leur assortiment.

Leur sélection tient compte de critères leur permettant de se singulariser des circuits généralistes car ils sont prescripteurs. Dénicheurs de pépites et découvreurs de nouvelles appellations

ou nouveaux produits, ils éduquent, conseillent et font déguster leurs coups de cœur ou derniers arrivages.

Les cavistes ont une clientèle de particuliers et semi-professionnels (entreprises et associations) et s'inscrivent dans le tissu local de la collectivité. Ils ne vendent pas à des centrales d'achat ou à des grandes surfaces. Ils accueillent les clients, transmettent leurs connaissances et proposent les meilleurs accords mets-vins au meilleur rapport plaisir/prix. Ils peuvent organiser des dégustations ou des formations non professionnelles œnologiques.

Les crémiers-fromagers quel que soit leur effectif

Ces derniers réalisent la vente de fromages et produits laitiers. La vente d'œufs est également courante.

Pivots entre producteurs et consommateurs, ils sont les ambassadeurs d'une tradition fromagère et d'un art culinaire unique au monde. Jour après jour, ils procèdent à l'entretien et aux soins des fromages pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage de leurs fromages en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et les vendent aux consommateurs après les avoir conseillés.

Outre les fromages, vendus entiers ou en morceaux, ils peuvent réaliser des plateaux de fromages ou des conditionnements de fromages découpés et concevoir des préparations fromagères ou laitières crues ou cuites (verrines, fontainebleau, fromages fourrés, tourtes, desserts lactés, etc.).

Ils peuvent compléter leur offre en développant des services tels que la livraison à domicile et la réalisation de buffets dans des lieux choisis par le client.

Les épiciers spécialisés quel que soit leur effectif

Ces derniers vendent exclusivement des denrées alimentaires fraîches, sèches, en conserve ou conditionnées.

Les épiciers spécialisés se déclinent de multiples façons :

- auteurs de découvertes, spécialisés sur un pays en particulier (Italie, Grèce, etc.) ou sur des produits fins (épicerie fines), acteurs du lien et de découvertes (produits rares, provenances peu connues, etc.) ;
- fournisseurs de produits originaux, ils sont acteurs dans un univers de découvertes de cuisines et de produits originaires d'autres pays.

Les primeurs quel que soit leur effectif

Ces derniers ont pour activité principale la vente aux consommateurs de fruits et légumes bruts ou transformés.

On entend par produit transformé, les préparations crues ou cuites de fruits et légumes : corbeilles, plateaux, brochettes, verrines, de fraîche-découpe, sculptures sur fruits et légumes, mais également des jus, confitures, soupes, tartes, etc.

Au rythme des saisons, les primeurs proposent une offre de fruits et légumes accompagnée de conseils et de services. Ils sélectionnent et achètent leurs produits auprès des grossistes ou directement auprès des producteurs pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage des fruits et légumes en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et aux conseils qu'ils prodiguent en vue de la vente aux consommateurs.

Les fruits et légumes, bruts ou transformés, peuvent être vendus sur le lieu de vente, mais également commandés et livrés à domicile ou dans des lieux choisis par les clients, avec la possibilité d'accompagner cette offre d'une réalisation de buffets.

Les commerçants de la vente-conseil de café quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection et l'achat de cafés chez les meilleurs torréfacteurs. Ces professionnels ont acquis les compétences et la connaissance théorique pour analyser la qualité des cafés, tant par le cahier de charges de la production à la tasse, que par les conditions écologiques, et géographiques dans lesquelles ils ont été cultivés.

Ils peuvent ainsi orienter leur sélection afin de satisfaire leur clientèle. Ils sont aptes à juger de la qualité de la torréfaction et de la préparation. Experts de la préparation des cafés dans toutes les méthodes, ils savent développer leurs atouts de dégustateurs.

Les commerçants de la vente-conseil de thés, tisanes et infusions quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection des meilleures variétés de thé, tisanes et infusions. Ils font déguster et prodiguent des conseils au consommateur sur l'origine, les arômes et la préparation de ces produits. Ils sont prescripteurs auprès de leurs clients pour leur donner les meilleurs conseils de dégustation.

Les autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé quel que soit leur effectif

Ce sont des commerçants hautement spécialisés sur une catégorie de produits (huiles, épices, condiments, miel, compléments alimentaires pour sportifs, etc.).

Ils achètent leurs produits auprès de fabricants ou de grossistes pour être revendus au consommateur en remise directe.

Les entreprises et commerces de détail de pain, de pâtisserie, qui ne fabriquent pas et dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés

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

Sont exclus du champ de cette convention collective :

- les entreprises et les commerces d'épicerie biologique non spécialisés à dominante alimentaire quel que soit l'effectif de l'entreprise qui ont pour code d'activité le 47.29Z ;
- les magasins populaires ;
- les entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation ;
- les magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

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

- 47.21Z : commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé ;
- 47.29Z : commerce de détail de produits laitiers et d'œufs, commerce de détail de produits d'épicerie, commerce de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices, à l'exclusion des commerces en produits biologiques à dominante alimentaire ;
- 47.81Z : commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés ;
- 47.25Z : commerce de détail de boissons en magasins spécialisés ;
- 47.24Z : entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, s'ils ne fabriquent pas et dont les effectifs sont de moins de 10 salariés. Pour ces entreprises qui franchissent le seuil

de 11 salariés, la convention 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 convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, 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.

Article 2 | Gestion des régimes et des dispositifs collectifs

Les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et de la branche du commerce de détail alimentaire non 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 accord.

Article 3 | Date d'application

Le présent accord et l'avenant relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1^{er} jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au *Journal officiel*.

À cette date, la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} du présent accord.

Les régimes et dispositifs collectifs issus de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, prévus à l'article 2 du chapitre 1^{er}, continueront à s'appliquer jusqu'à l'extension des accords collectifs les régissant, prévue concomitamment à l'extension du présent accord.

Article 4 | Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 | 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 6 | 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 7 | Conventions et accords antérieurs

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages collectifs ou individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

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.

Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières locales ou de l'entreprise.

Article 8 | 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 9 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension de la présente convention et de ses avenants s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 10 | 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 11 | 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.

Chapitre 2 Commissions paritaires nationales de la branche

Article 12 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 12.1 | 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^{er} 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^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e 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 12.5 de la présente convention.

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire 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 12.2 | 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 12.3 | Règles de délibération

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

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

Article 12.4 | Secrétariat et transmission des accords collectifs

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la fédération Saveurs commerce, sise au 97, boulevard Pereire, 75017 Paris, contact@saveurs-commerce.fr, tel. : 01 55 43 31 90.

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 12.5 | Règlement intérieur de la CPPNI

À l'issue de la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles 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 13 | 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 natio-

nale des métiers du commerce de détail alimentaire 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 deux salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème déterminé par la CPPNI dans le règlement intérieur.

Titre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Article 14 | Libertés et droits syndicaux

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations professionnelles 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 15 | 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.

Titre III Contrat de travail

Article 16 | 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 17 | 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 18 | Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée

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

- un mois pour les ouvriers et les employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- et trois 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 19 | 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 20 | 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 habituel. 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 21 | 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 13 du présent accord.

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

Article 22 | 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 :

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

Article 22.1 | 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 1 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 22.2 | 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 22.3 | 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 23 | Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, en dehors des cas de faute grave ou lourde, ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus 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 24 | 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 25 | Départ à la retraite

Article 25.1 | 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 25.2 | Date de mise à la retraite

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

Article 25.3 | 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 25.4 | Indemnités de départ et de mise à la retraite

25.4.1. 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.

25.4.2. 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.

25.4.3. 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 26 | Retraite complémentaire

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

■ 6 % au 1^{er} 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 27 | 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.

Titre IV Durée du travail et repos

Article 28 | 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 29 | 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 29.1 et 29.2 du présent accord.

Article 29.1 | Salariés soumis au régime des équivalences

Les spécificités des métiers du commerce de détail alimentaire 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^e 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^e à la 46^e heure incluse et 50 % au-delà.

Article 29.2 | 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 29.3 | Repos compensateur de remplacement

29.3.1. 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 %.

29.3.2. 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 30 | 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 la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé qui suivront la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles 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 dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes épicerie et produits laitiers (IDCC n° 1505), 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 30.1 | 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 30.2 | 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).

30.2.1. Fixation des jours de repos

30.2.1.1. 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.

30.2.1.2. 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 37, 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.

30.2.2. Rémunération

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

30.2.3. 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 1 jour de repos lié à la réduction du temps de travail n'est pas récupérable.

30.2.4. 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.

Article 30.3 | Modulation de la durée du travail

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 des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé qui suivront la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC n° 1505), 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.

30.3.1. 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.

30.3.2. 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.

30.3.3. 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.

30.3.4. 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.

30.3.5. 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.

30.3.6. 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 30.3.5, 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 30.4 | *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 30.5 | *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 mensuellement), 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 30.6 | *Application*

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

Article 31 | *Les heures supplémentaires*

Article 31.1 | *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 31.2 | 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 30.3.2.

Article 32 | 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 un 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 33 | Jours fériés

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} 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 34 | 1^{er} Mai

Si en raison des nécessités du service, un salarié est amené à travailler le 1^{er} 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^{er} 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 35 | 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 36 | 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 36.1 | 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 36.2 | 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 36.3 | 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^{er} novembre 2001).

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

Article 36.4 | 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 36.5 | 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 36.6 | Temps partiel modulé

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

36.6.1. 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.

36.6.2. 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 30.3.4.

Les modalités de décompte applicables sont celles prévues à l'article 30.3.5.

36.6.3. 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 de 1 mois donné.

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

Article 36.7 | *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 37 | *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 37.1 | *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 37.2 | *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 37.3 | *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 37.4 | 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 37.5 | Statut du salarié en congé

37.5.1. Retour anticipé du salarié

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

37.5.2. À l'issue du congé

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

Article 37.6 | Cessation du CET

37.6.1. 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.

37.6.2. 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.

37.6.3. 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 38 | Co-investissement formation

Les organisations professionnelles 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 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.

Titre V Congés payés

Article 39 | Congés payés annuels

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} 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 40 | 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^{er} 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 41 | Congés autorisés pour circonstances de famille

41.1. 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.

41.2. 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.

Titre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 42 | Indemnisation des absences

Article 42.1 | 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 ^e jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^e jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6 ^e jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e 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 42.2 | 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 42.1 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 premier jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence

Article 42.3 | 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 43 | Garantie d'emploi

Article 43.1 | 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 43.2 | 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 43.3 | 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.

Titre VII Égalité professionnelle. Égalité de traitement

Article 44 | Principes fondamentaux

Dans l'attente de la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé qui suivra la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales 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 44.1 | 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 professionnelles et les organisations syndicales de salariés affirment 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 professionnelles 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 professionnelles 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 professionnelles 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 professionnelles 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 44.2 | 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 professionnelles 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 professionnelles 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 professionnelles et les organisations syndicales de salariés décident que le rapport de branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

Article 44.3 | Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les organisations professionnelles 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 professionnelles 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 professionnelles 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 44.4 | Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales

Les organisations professionnelles 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 professionnelles 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 professionnelles 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.

Article 44.5 | Dispositions particulières

44.5.1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les organisations professionnelles 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.

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

Les organisations professionnelles 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 professionnelles 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 professionnelles 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.

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

Les organisations professionnelles 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 intervenu 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 professionnelles 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 44.6 | Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle

Les organisations professionnelles 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 professionnelles 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 professionnelles et les organisations syndicales de salariés entendent adopter des 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.

Titre VIII Classification des emplois

Article 45 | Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont élaboré un dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé 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 accord.

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 46 | Prérequis dans la branche

Le cœur de métier étant le commerce alimentaire 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 47 | Organisation de la classification des emplois

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 45 ci-dessus, les organisations professionnelles 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 48 | 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 49 | 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 :

- employé : niveaux E1 à E7 ;
- agent de maîtrise : niveaux AM1 et AM2 ;
- cadre : niveaux C1 et C2.

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

Article 50 | 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 51 | Emplois-repères

Afin de faciliter la mise en œuvre de la présente classification au sein des entreprises, les organisations professionnelles 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 accord.

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 52 | Grilles de classification des emplois

(Voir page suivante.)

Article 52.1 | Grille de classification des employés

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

	une pratique professionnelle Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements Adapte son « savoir-faire » pratique du métier aux produits, procédures, outils, équipements Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente	- Toutes filières: assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes		Prend des initiatives régulières dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé
E6	Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes; outils, techniques, équipements de travail Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC 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 avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise	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 Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée
E7	Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail 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 Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant 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 l'adaptation du travail d'une équipe	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité

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

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"> - l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme, - l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées
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 53 | Principes d'application

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

Article 53.1 | 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 53.2 et 53.3 du présent accord.

Article 53.2 | 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 53.3 | 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 54 | Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois

Article 54.1 | 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 54.2 | 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 12 du présent accord.

Ils ont également la possibilité de saisir la commission de conciliation prévue à l'article 13 du présent accord, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise.

Article 54.3 | 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 54.4 | 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 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les emplois classés à partir du niveau E7.

Titre IX Salaires

Article 55 | 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 56 | 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 titre VIII « Classification des emplois »

Grilles 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'emploi
E1	Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e), employé(e) de vente, maintenance 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'emploi
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'emploi
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 titre 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 étals 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 saveur, 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 titre VIII « 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...

Accord du 18 décembre 2020

relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

NOR : ASET2150173M

IDCC : 1516

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

FFP ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des multiples enjeux consécutifs à la réforme de la formation professionnelle de 2018 (digitalisation, innovations pédagogiques, apprentissage, certification professionnelle, CPF, B to C, Qualiopi...), il est essentiel pour la branche des organismes de formation de définir une politique de formation répondant à ces enjeux et de se doter des moyens de la mise en œuvre de cette politique.

C'est un enjeu multiple, national et interprofessionnel puisque ce sont les salarié(e)s des entreprises de formation qui forment les salarié(e)s des entreprises de tous les secteurs.

Dans ce nouveau contexte, la branche des organismes de formation est doublement impactée :

- d'une part, parce que ses entreprises et ses salarié(e)s sont au cœur de la réforme et doivent s'adapter à l'évolution des métiers pour être à la hauteur des enjeux qui se jouent ;
- d'autre part, par des défis organisationnels, financiers, mais aussi en termes de qualité et d'innovation pédagogique.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux dotent les salarié(e)s et les entreprises d'un dispositif conventionnel ambitieux et performant pour :

- accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- anticiper l'évolution des métiers, des compétences, des qualifications et des certifications professionnelles ;
- mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle ;
- renforcer l'attractivité des métiers de la branche ;
- promouvoir l'alternance comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle ;
- favoriser les mobilités professionnelles au sein et en dehors de la branche.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Titre I^{er} Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la politique de formation de la branche

Article 2 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Article 2.1 | Composition

La CPNEF est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » composé des représentant(e)s désigné(e)s par chacune des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans la branche des organismes de formation (deux par organisation) ;
- un collège « employeur » composé de représentant(e)s en nombre identique à celui du collège « salarié », désigné(e)s par les organisations d'employeurs représentatives dans la branche des organismes de formation. La répartition des sièges entre les organisations d'employeurs représentatives est fixée conformément aux règles qu'elles ont déterminées entre elles par protocole.

Article 2.2 | Missions

Sous réserve des attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CPNEF définit la politique de formation professionnelle de la branche. Ces missions consistent notamment à :

- définir les grandes orientations stratégiques à moyen terme en matière de formation professionnelle et d'employabilité en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert ;

- concevoir et suivre la mise en œuvre effective des actions prioritaires et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins ;
- promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dont celles qui pourront être obtenues par la voie de la VAE et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur ;
- définir la politique de certification professionnelle, notamment les certificats de qualification professionnelle ;
- soutenir le développement de l'alternance dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en déterminant régulièrement les niveaux annuels de prise en charge des formations certifiantes et qualifiantes suivies dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir ;
- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage et de GPEC ;
- assurer une mission d'observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles au sein de la branche ;
- organiser des échanges avec des homologues européens en vue d'une coopération au niveau européen visant à promouvoir la professionnalisation et la certification professionnelle des salarié(e)s ;
- de conduire des études et recherches en matière d'ingénierie de formation et de certification.

Afin de relever les défis exposés au préambule, la CPNEF définira avant la fin de l'année 2021 les orientations stratégiques de la branche en matière de formation et de développement des compétences pour les 3 ans à venir en s'appuyant sur les données fournies par l'OPCO.

Chaque année, la CPNEF présente un suivi de ses activités à la CPPNI.

À l'occasion de la réalisation de ce suivi annuel, la CPNEF pourra proposer des ajustements aux orientations stratégiques qu'elle aura définies et aux actions menées pour atteindre les objectifs fixés.

Par ailleurs la CPNEF veillera à ce que les critères de prise en charge de tous les frais liés à la formation (frais de formation, frais annexes, rémunérations, etc.) soient fixés au plus tôt et portés à la connaissance des entreprises le plus tôt possible.

Article 2.3 | Fonctionnement

La CPNEF fonctionne conformément aux règles prévues au règlement intérieur des commissions paritaires.

Pour assurer pleinement ses missions ci-dessus définies, la CPNEF peut autant que de besoin se doter de sous-commissions chargées d'assurer pleinement et exclusivement, par délégation de la CPNEF, des missions thématiques qui leur sont rattachées.

La CPNEF définit elle-même la composition et les modalités de fonctionnement de ces sous-commissions.

Chaque sous-commission rend compte de ses travaux à la CPNEF et est force de propositions. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend toutes décisions de

nature à lui permettre d'atteindre les objectifs fixés par cet accord. Le cas échéant, elle peut saisir la CPPNI de la négociation d'un avenant ou d'un accord.

Les partenaires sociaux s'accordent d'ores et déjà pour créer une sous-commission chargée de l'observation et dénommée observatoire paritaire des métiers et qualifications, et une sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

Article 2.4 | *Observatoire paritaire des métiers et qualifications*

L'observatoire paritaire des métiers et qualifications remplace le comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) prévu à l'article 18.1 de la convention collective. Ainsi, la référence à ce comité est supprimée dans l'ensemble du texte de la convention collective nationale des organismes de formation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail, la négociation de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la CPNEF. Cette mission d'observation prospective et les données qui en sont issues faciliteront la mise en œuvre des missions de la CPNEF et de ces sous-commissions.

En effet, l'observatoire est un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse prospectif qui doit permettre à la CPNEF de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle adaptée aux évolutions de la profession, notamment technologique. Il a notamment pour mission de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche d'identifier les activités et les métiers à fort potentiel ou en transformation, de mener des études, travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche. Il peut recourir à des appuis extérieurs pour remplir ses missions.

Cet observatoire a pour missions principales :

- d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin de permettre d'une part à la CPNEF de définir ses orientations stratégiques et la politique de formation mise en œuvre en lien avec ces orientations stratégiques mais aussi d'autre part de permettre aux entreprises de s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle ;
- de produire les éléments d'observation nécessaires au travail des commissions paritaires de branche, notamment la CPPNI et la commission de veille contre les discriminations (CVD).

Article 2.5 | *Sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles*

La sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles organisera la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Elle pourra notamment :

- créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche des organismes de formation en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées par la branche sous l'égide de la CPNEF ;
- instruire les demandes de création de certificats de qualification professionnelle formulées auprès de la branche ;
- réaliser l'observation et le suivi des certificats de qualification professionnelle de la branche ;
- veiller à l'évolution et aux ajustements des certifications délivrées par la branche des organismes de formation et leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements ;

- enregistrer et assurer les suivis des certifications délivrées par la branche des organismes de formation auprès des instances de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- promouvoir les certifications délivrées par la branche des organismes de formation.

Article 2.6 | Déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF, avec l'appui des services de l'OPCO, portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF veillera à prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

Article 2.7 | Organisation de réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF peut avec un mandat de la CPPNI, engager une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches portent notamment sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles intercertifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés aux plans régionaux, nationaux et européens.

S'agissant de projets interbranches, des réflexions sont proposées en premier lieu sur le périmètre de l'OPCO via le conseil de filière et peuvent ensuite être étendues plus largement à d'autres branches professionnelles.

Article 3 | Opérateur de compétences (OPCO)

Article 3.1 | Désignation de l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences est l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches notamment de GPEC.

Des arrêtés de 2020 définissent le champ d'intervention de l'OPCO AKTO parmi lequel figure la branche des organismes de formation.

La branche professionnelle sollicitera l'OPCO plus particulièrement sur les points suivants :

- l'appui technique à la mission de certification de la branche, notamment la gestion administrative des CQP de la profession et l'ingénierie de la certification ;
- les travaux et réflexions sur la filière ou l'interbranche, pour favoriser les logiques de mobilité professionnelle ;
- le soutien à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la production de données fiables sur les entreprises et salariés de la branche notamment le suivi statistique de l'investissement formation mis en place par le présent accord ;

- l'appui dans la mise en œuvre d'une politique de développement de l'apprentissage ;
- le relais et la mise en œuvre de toute expérimentation en matière de formation professionnelle, d'innovation pédagogique et de développement des compétences entrant dans le champ de compétence de l'OPCO.

Article 3.2 | Création d'une section paritaire professionnelle (SPP)

Article 3.2.1 | SPP de branche

Conformément à l'article 17 c des statuts d'AKTO, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place, au sein de l'OPCO, une section paritaire professionnelle qui remplit les missions suivantes :

- assurer le lien entre la CPNEF et l'OPCO afin d'assurer la bonne utilisation des ressources et des moyens de l'OPCO en lien avec les orientations stratégiques et la politique de formation de la branche ;
- mettre en œuvre et suivre les projets définis par la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEF ou de la CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par la SPP de branche sont transmises au conseil d'administration de l'OPCO pour décision. Dans le respect des prérogatives de chaque instance, il est rappelé que ledit conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEF ou des CPPNI.

Article 3.2.2 | Fonctionnement et attributions

Le fonctionnement et les attributions de la SPP sont définis par les statuts de l'OPCO et régis par le règlement intérieur arrêté par les partenaires sociaux.

Titre II Financement de la politique de formation de branche

Article 4 | Financement de la formation professionnelle

Dans une logique de continuité avec les dispositions conventionnelles antérieures au présent accord, et suite à la dernière réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent d'organiser le financement de la formation professionnelle comme suit :

- la contribution légale ;
- la contribution conventionnelle ;
- l'investissement compétences, réservé aux entreprises de 11 salariés et plus.

Au total, chaque structure soutient le financement de la formation professionnelle selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

- les entreprises de moins de 11 salariés : jusqu'à 1,5 % ;
- les entreprises de 11 salariés et plus : jusqu'à 2,5 %.

Article 4.1 | L'investissement compétences

En complément des obligations légales et de la contribution conventionnelle décrites aux articles 4.2 et 4.3, les entreprises de 11 salariés et plus doivent consacrer un investissement en faveur du développement des compétences des salariés.

Définition et réalisation de l'investissement compétences

Cet investissement consiste à réaliser et à financer des actions de développement des compétences telles que prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Cet investissement peut être utilisé par chaque entreprise selon les modalités suivantes :

- réalisation d'actions de développement des compétences au profit des salariés de l'entreprise au moyen de ressources internes ou délivrées par un autre organisme réalisant des prestations de développement des compétences ;
- versement volontaire versé en tout ou partie à l'OPCO désigné par la branche dans les conditions de l'article 4.4 sous la forme de versement volontaire non mutualisé ;
- abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié.

En cas d'utilisation directe par l'entreprise, les dépenses de formation prise en compte sont les suivantes :

- salaire et contributions sociales du (de la) formateur(trice) si la formation est réalisée en interne ;
- facture du prestataire de formation si la formation est réalisée par un autre organisme de formation ;
- salaire et contributions sociales des salarié(e)s formé(e)s ;
- frais annexes se rattachant directement à la formation (repas, hébergement, frais de garde d'enfants...).

Montant de l'investissement compétences

Cet investissement doit représenter en moyenne, chaque année, 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale Afin de permettre aux entreprises de pouvoir moduler leur effort en matière de développement de compétences en fonction de leurs projets, de leurs besoins ou de ceux des salariés, le taux de cet investissement est calculé au terme de chaque période de 3 ans à partir de l'année suivant celle de l'extension de l'accord : la somme des investissements formation réalisés pendant ces 3 années doit au minimum être égale à 1 % du cumul des masses salariales brutes de ces 3 mêmes années. (Soit 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) :

$$\text{IC année 1} + \text{IC année 2} + \text{IC année 3} = 1 \% (\text{MS 1} + \text{MS2} + \text{MS3})$$

L'année 1 est entendue comme l'année qui suit l'année d'extension du présent accord.

Suivi et contrôle de l'investissement compétences

Le CSE est informé dans le cadre de ses consultations périodiques.

L'OPCO assure et fournit un suivi statistique de cet investissement compétences.

Article 4.2 | Contribution légale

Pour rappel, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale dans les conditions ci-dessous :

Contribution légale relative à la formation professionnelle	Entreprise de moins de 11 salarié(e)s	0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale
	Entreprise de 11 salarié(e)s et plus	1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale
Contribution dédiée au financement du CPF des salarié(e)s en CDD (contribution CPF-CDD)	Pour les structures dont l'effectif comprend des salariés en CDD, sauf exceptions limitativement énumérées par les dispositions légales en vigueur	1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

Article 4.3 | Contribution conventionnelle

Article 4.3.1 | Doter la branche des moyens de sa politique de formation

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, et d'accroissement de la performance des entreprises nécessite des investissements significatifs.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux, conscients des enjeux posés par la loi du 5 septembre 2018 mais aussi, compte tenu de la mutualisation de la contribution légale, de la nécessité de mobiliser des moyens supplémentaires pour développer une politique de formation professionnelle à l'échelle de la branche et adaptée à celle-ci notamment en anticipant ses évolutions, ont décidé de créer une contribution conventionnelle versée par toute entreprise de la branche professionnelle. L'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

Article 4.3.2 | Taux de la contribution

Les taux de contribution conventionnelle ont été déterminés en tenant compte de la contribution légale supportée par les entreprises de la branche.

L'année 1 est entendue comme l'année qui suit l'extension de l'accord.

■ Entreprises de moins de 11 salarié(e)s : 0,95 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette mesure, les partenaires sociaux conviennent d'un déploiement progressif de la contribution sur 4 ans :

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
< 11	0,45 %	0,55 %	0,65 %	0,95 %

■ Entreprises de 11 salarié(e)s et plus : 0,5 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire.

Taille	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
≥ 11	0,15 %	0,30 %	0,40 %	0,50 %

■ Décompte de l'effectif et franchissement du seuil de 11 salariés

L'effectif pris en compte correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Le décompte de l'effectif s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Le franchissement du seuil est pris en compte lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

Article 4.3.3 | Assiette de la contribution

L'assiette de cette contribution est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4.3.4 | Collecte de la contribution conventionnelle

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4° du code du travail, les partenaires sociaux ont la capacité à gérer des fonds conventionnels pour le développement de la formation professionnelle et à les mutualiser au sein d'un OPCO en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux peuvent négocier les modalités de gestion et donc de collecte de la contribution conventionnelle.

La collecte de la contribution conventionnelle est confiée à un organisme choisi par les partenaires sociaux de la branche, qui conviennent de déléguer cette collecte à l'OPCO dans le cadre d'une convention de collecte et de gestion précisant notamment les conditions matérielles et financières de cette collecte, ainsi que les moyens de suivi et de contrôle de la branche. Cette disposition pourra être révisée par les partenaires sociaux.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche dès réception : aussi, le versement de cette contribution ne permet pas à l'entreprise débitrice de l'obligation conventionnelle d'exiger une prise en charge à hauteur de sa contribution.

Cette contribution est appelée, chaque année en même temps que la contribution légale.

Elle fait l'objet d'un suivi comptable distinct dans la comptabilité de l'OPCO.

Article 4.3.5 | Utilisation de la contribution

Cette contribution garantit une mutualisation des fonds au profit de la formation des salarié(e)s et des projets de développement des entreprises.

En lien avec la politique de formation de la branche, la CPNEF adresse à l'opérateur de compétences les priorités d'affectation des fonds issus de cette contribution conventionnelle. Ces priorités portent notamment sur les publics, les certifications professionnelles, le type d'entreprises, les dispositifs de formation, les niveaux de qualification, les dispositifs et compétences à acquérir, les prises en charge forfaitaires, des parcours innovants et spécifiques à la branche : ces priorités seront publiées sur le site internet de la branche.

Cette contribution conventionnelle peut ainsi et également permettre :

- d’accorder des financements supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
- d’abonder les CPF ;
- de financer les travaux de création de certifications professionnelles ;
- d’engager des études prospectives sur l’évolution des emplois et des métiers ;
- de financer des actions collectives construites avec l’OPCO pour couvrir des besoins de formation essentiels pour le développement des compétences des salariés de la branche ;
- de financer des travaux et études sur l’innovation pédagogique, etc.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu’elle définisse annuellement les priorités d’utilisation de la contribution (plan, alternance...) et les communique à l’opérateur de compétences désigné à l’article 3.1 du présent accord, qui en assurera l’application.

La CPNEF définit annuellement les priorités d’utilisation des contributions légales et conventionnelles et les communique à son opérateur de compétences (OPCO). La CPNEF veillera à une répartition des enveloppes financières gérées par son OPCO correspondante aux orientations arrêtées annuellement en tenant compte plus particulièrement des besoins des entreprises en fonction de leurs tailles.

Article 4.4 | Contribution supplémentaire volontaire

En sus des contributions visées aux articles 4.2 et 4.3 qui revêtent un caractère obligatoire, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l’opérateur de compétences désigné à l’article 3 une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Ces contributions ne sont pas mutualisées et ouvrent, pour les entreprises concernées, à un droit de tirage au moins égal au montant de leur versement, déduction faite des frais de gestion. Elles font l’objet d’une affectation comptable distincte au sein de l’OPCO.

Titre III Accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l’entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels

Article 5 | Formation des salarié(e)s dans l’entreprise

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d’initiative de chacun.

Les partenaires sociaux, souhaitent encourager les entreprises à s’emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l’action de formation, l’introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique.

Pour cela, différents dispositifs sont mobilisables tant par les employeurs que les salarié(e)s dans une optique d’adaptation permanente au poste de travail, de montée en compétences et/ou d’acquisition des qualifications.

De manière générale, les partenaires sociaux souhaitent encourager la coconstruction et le cofinancement de parcours de développement des compétences et ou de formation.

Article 5.1 | Plan de développement des compétences

Pour les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, au regard des dispositions précédentes, le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise.

Il doit aussi permettre l'optimisation des solutions grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

Le plan de développement des compétences décrit, à partir des orientations stratégiques, s'il y a lieu, les actions de formation mises en œuvre par l'entreprise au profit des salariés en précisant les publics concernés et les objectifs professionnels recherchés.

Le CSE est informé et consulté sur le plan de développement des compétences de l'entreprise lors des consultations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Article 5.2 | Compte personnel de formation coconstruit

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs d'accès à la certification professionnelle pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des cofinanceurs externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salarié(e)s à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du (de la) salarié(e) à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de comobilisation CPF/plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié(e) vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF utilisé en tout ou partie sur le temps de travail et fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'affecter une part des fonds conventionnels mutualisés au cofinancement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant pas faire l'objet d'une prise en charge sur la Pro-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à cofinancer sont déterminés par la CPNEF.

Article 5.3 | Dispositions en soutien au départ en formation

Article 5.3.1 | Soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens et donc le recours à un prestataire extérieur.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

Article 5.3.2 | *Recours aux nouvelles modalités de formation*

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il est désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initie et/ou finance.

Article 5.3.3 | *Entretiens professionnels*

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du (de la) salarié(e), notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salarié(e)s et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le (a) salarié(e) de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Article 5.3.4 | *Salariés à temps partiel*

Les salarié(e)s à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale instaurée par l'article L. 3123-27 doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes de formation. Si le salarié n'a pas été formé au moins 21 heures dans une période de 4 ans, le CPF fera l'objet d'un abondement de l'employeur sous forme de dotation complémentaire à la Caisse des dépôts et consignations, étant rappelé que l'inscription des droits au compte intervient après recouvrement de la dotation.

Le montant de cette dotation est fixé à 315 € forfaitaire.

Toutefois, cette dotation n'est pas due si, malgré une proposition de formation durant le temps de travail du salarié chez cet employeur, celle-ci n'a pu se réaliser ou être reportée pour des motifs exogènes à l'entreprise ou en cas de force majeure.

Article 5.3.5 | *Formations hors temps de travail*

Les actions de formation autres que celles qui conditionnent l'exercice d'un métier ou d'une activité (mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail) peuvent être suivies en dehors du temps de travail.

Au-delà de 1 % du temps de travail contractuel par an et par salarié, le dépassement nécessaire à la réalisation de la formation fait obligatoirement l'objet d'un accord entre les parties, qui en précise le volume horaire.

Les frais de garde d'enfants générés par les temps de formation hors temps de travail feront l'objet d'une prise en charge sur justificatifs selon des modalités définies par la CPNEF.

Titre IV Promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle

Article 6 | Alternance

Article 6.1 | Contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer les règles d'un financement complémentaire des contrats de professionnalisation.

À titre d'exemple, une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation ou la prise en charge de l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, sont des pistes de réflexion à instruire.

Article 6.1.1 | Définition et objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, qui favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics visés à l'article 3 du présent accord.

Il associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation) ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ce contrat vise l'acquisition de l'une des qualifications suivantes :

- une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles – RNCP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Article 6.1.2 | Publics visés par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert^[1] :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active – RSA, de l'allocation de solidarité spécifique – ASS – ou de l'allocation aux adultes handicapés – AAH, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 6.1.3 | Durée de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

[1] Article L. 6325-1 du code du travail.

Il peut être :

- à durée indéterminée : dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- à durée déterminée, dans le cadre des dispositions légales^[1] autorisant le recours à ce type de contrat.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation est allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants^[2] :

- jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 6.1.4 | Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 4 du présent accord.

Article 6.1.5 | Tutorat

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour chaque salarié(e) en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un(e) tuteur(trice) parmi les salarié(e)s qualifié(e)s de l'entreprise.

Le (la) salarié(e) choisi(e) pour être tuteur(trice) doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un(e) salarié(e) qualifié(e) répondant aux exigences légales à cet égard.

Le (la) salarié(e) assurant le tutorat est chargé(e) des missions suivantes^[3] :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;

[1] Article L. 1242-3 du code du travail.

[2] Articles L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du code du travail.

[3] Article D. 6325-7 du code du travail.

- organiser avec les salarié(e)s intéressé(e)s l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du (de la) bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La fonction de tutorat peut être exercée par un(e) salariée auprès d'un maximum de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Cette limite est portée à deux bénéficiaires lorsque la fonction de tutorat est assurée par l'employeur^[1].

La fonction tutorale est centrale dans la réalisation du parcours d'un alternant. Elle nécessite d'être reconnue et valorisée par tout moyen suivant des modalités que la CPNEF élabore et soumet avant la fin de l'année 2021 à la CPPNI.

Article 6.1.6 | Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 6.1.7 | Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant.

Sous réserve de la disponibilité de fonds conventionnels suffisant, les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer un éventuel taux de prise en charge majoré des contrats de professionnalisation.

De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un cofinancement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

Article 6.2 | Soutien au développement de l'apprentissage

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNEF pour développer ce dispositif et identifier les freins éventuels à son développement dans l'objectif de concevoir des leviers favorables à un déploiement important.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPNEF fixe le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France Compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

[1] Article D. 6325-9 du code du travail.

Article 6.3 | *Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au (à la) salarié(e) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les partenaires sociaux conviennent, en raison de ses particularités et de l'importance du sujet des transitions professionnelles, que ce dispositif fasse l'objet d'un accord de branche particulier.

Titre V Mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle

Article 7 | *Certifications de branche*

En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salarié(e)s, l'opportunité d'enrichir leurs compétences professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d'autre part participent donc de l'adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers en lien avec ses travaux d'observation et d'étude prospective. Au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

La sous-commission certification prévue à l'article 2.5 sera particulièrement chargée de ces sujets.

Des projets interbranches pourront porter notamment sur la création de certifications communes et la mise en place de passerelles intercertifications.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de choisir de confier la gestion des CQP, notamment la gestion administrative, à un organisme de leur choix.

Titre VI Dispositions finales

Article 8 | *Portée de l'accord*

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles ayant le même objet.

L'article 11 de la convention collective nationale des organismes de formation est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11 | *Formation professionnelle*

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, contribution conventionnelle, politique de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatif à la formation professionnelle. Ces dispositions apparaissent en annexe de la convention collective. »

Article 9 | Champ d'application, durée et date de prise d'effet

Le présent accord s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective des organismes de formation.

Il entre en vigueur à compter du jour suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension à l'exception du titre I^{er} et de l'article 6.1 qui entrent en vigueur à la date de signature du présent accord. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Clause de rendez-vous

La CPPNI se réunit autant de fois que de besoin et *a minima* tous les 3 ans afin d'examiner l'opportunité de réviser, compléter ou modifier le présent accord sur sollicitation de la CPNEF ou de deux organisations syndicales.

Article 11 | Notification, dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

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^{er} | *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^{er} 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^{er} du chapitre 1^{er} 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^{er} du présent avenant.

Titre 1^{er} Modification du champ d'application et mise à jour de la convention collective

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | 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 m²), 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 m²), 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 m²), 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^{er} 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^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} 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, 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^{er} 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^e 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^e à la 46^e 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^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} 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^{er} Mai

Si en raison des nécessités du service, un salarié est amené à travailler le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 ^e jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^e jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6 ^e jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^e 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 ^{er} jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le 1 ^{er} jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le 1 ^{er} jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le 1 ^{er} jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le 1 ^{er} jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le 1 ^{er} jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le 1 ^{er} 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.

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

	équipements Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente				
E6	Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité 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: en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise	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 Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée	
E7	Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail 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 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	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité	

Article 50.2 | Grille de classification des agents de maîtrise

AGENTS DE MAÎTRISE				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
AM1 CQP: Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail. CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes	<p>Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...)</p> <p>Autres emplois que la vente: Niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC +3 et/ ou expérience équivalente</p>	<p>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</p>	<p>Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs Peut manager des employés</p>	<p>Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre Nécessite une autonomie qui se traduit par:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse des données en fonction des objectifs, - le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, - la proposition et la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs
AM2	<p>Maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...) permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 type licence ou expérience équivalente</p> <p>Nécessite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en œuvre et la coordination de travaux - savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs 	<p>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</p>	<p>Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale Peut manager des employés et/ ou des agents de maîtrise</p>	<p>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...)</p>

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"> - l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme, - l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées
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...

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

Accord du 9 décembre 2020

aux avenants n° 41 et n° 42 du 22 juin 2020
relatif à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2150170M

IDCC : 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Révision des avenants n° 42 et n° 41 relatifs à la prime d'ancienneté

Les avenants n° 42 et n° 41 relatifs à la prime d'ancienneté signés le 22 juin 2020 sont modifiés comme suit :

- à l'article 1^{er} : les termes « à compter du 1^{er} janvier 2021 » sont remplacés par « à compter du 1^{er} février 2021 » ;
- à l'article 4 : les termes « après le 31 décembre 2020 » sont remplacés par « après le 31 janvier 2021 ».

Article 2 | Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Les présents avenants entrent en vigueur le 9 décembre 2020.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES**
CONNEXES
(OEDTAM)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET DE LA PELLI-**
CULE CELLULOSIQUE
(Ingénieurs et cadres)

Accord du 10 novembre 2020

relatif au regroupement des champs d'application
des conventions collectives papiers et cartons

NOR : ASET2150168M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dès 2014, les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel des secteurs de la production et de la transformation des papiers cartons, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à quatre conventions collectives distinctes, telles que visées ci-dessous. Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de régulation de la branche professionnelle.

De 2017 à 2020, plus de 20 séances de négociations ont porté quasi exclusivement sur les travaux de toilettage et d'actualisation des champs conventionnels, tels que prévus par l'accord de méthode du 29 mars 2017 pour la négociation d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel « structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement » répondant, notamment, aux enjeux d'attractivité de la filière, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

Elle s'inscrit par ailleurs dans le processus de restructuration des branches engagé en 2016 en application de la loi du 5 mars 2014, prévoyant notamment la diminution du nombre de conventions collectives et la suppression des conventions collectives catégorielles et régionales/territoriales.

Article 1^{er} | Périmètre du regroupement

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les parties signataires décident du regroupement des champs d'application des conventions collectives suivantes :

- n° 3242 (IDCC n° 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC n° 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC n° 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC n° 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 2 | Conséquences du regroupement

L'objectif est de :

- signer une nouvelle convention collective nationale issue de ce regroupement ainsi qu'un accord sur le financement du dialogue social avant le 1^{er} janvier 2021, sur la base des discussions en cours ;
- négocier des accords professionnels complémentaires portant sur la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation instaurée par la loi du 8 août 2016) et la formation professionnelle.

Tant que la nouvelle convention collective issue de ce regroupement n'est pas applicable, les négociations au niveau de chacune des conventions collectives existantes sont maintenues.

En outre, comme le prévoit l'article L. 2261-34 du code du travail, jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndi-

cales de salariés qui suit la conclusion du présent accord, sont admises à négocier dans ce nouveau champ les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'au moins une branche préexistant à ce regroupement.

Les taux mentionnés par le code du travail au titre de la validité des conventions et accords collectifs sont appréciés au niveau de la branche issue du regroupement.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié dans le cadre de ce regroupement.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de son dépôt pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 10 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES**
CONNEXES
(OEDTAM)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET DE LA PELLI-**
CULE CELLULOSIQUE
(Ingénieurs et cadres)

Accord du 9 décembre 2020

relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

NOR : ASET2150171M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la Production et de la transformation des papiers et cartons, à savoir les conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC n° 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3242 (IDCC n° 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3068 (IDCC n° 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3250 (IDCC n° 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui intègre les commissions paritaires conventionnelles prévues aux articles 5.3 des conventions collectives OETAM (IDCC n° 1492 et 1495) et aux articles 6 des conventions collectives Ingénieurs et Cadres (IDCC n° 700 et 707). Par voie de conséquence, ces articles 5.3 et 6 sont annulés et tous les articles qui suivent sont renumérotés dans l'ordre numérique.

Article 3 | Missions principales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour missions générales de :

- négocier des conventions et accords collectifs au niveau de la branche ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille, notamment sur les conditions de travail, la durée du travail, le handicap, l'égalité professionnelle et l'emploi ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, dans les conditions fixées en annexe de cet accord ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

La CCPNI exerce également des missions conventionnelles de conciliation et d'interprétation afin d'examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention collective.

Article 4 | Modalités générales de fonctionnement

4.1. Présidence et secrétariat

La commission est présidée par un représentant de la délégation patronale.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale.

4.2. Dates et thèmes des réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, chaque collègue, salarié et employeur, communique à l'autre collègue les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est adressé au moins 3 semaines calendaires avant la date fixée pour la réunion.

4.3. Composition et conditions d'indemnisation des salariés d'entreprises participant aux réunions

La composition de la commission, la prise en charge des frais ainsi que la rémunération des salariés d'entreprises participant aux réunions de la CPPNI sont prévues par un accord spécifique (actuellement par l'accord relatif à l'organisation des réunions paritaires du 19 février 2015).

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

La participation des salariés à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une de ces réunions.

Article 5 | *Modalités particulières de fonctionnement dans le cadre des missions de conciliation et d'interprétation*

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est instituée au sein de la CPPNI pour examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auront pas été réglés sur le plan de l'entreprise.

Cette commission sera composée de :

- un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative signataire ;
- et d'autant de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative signataire.

Chacun des titulaires pourra être assisté d'un suppléant qui n'aura pas droit de vote.

L'organisation professionnelle agissant au nom de tous les syndicats représentatifs signataires, saisie du litige par la partie en cause, convoquera la commission qui devra être réunie dans un délai de 3 semaines, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, à partir de la date à laquelle l'organisation professionnelle aura reçu la lettre recommandée lui demandant la réunion de la commission.

La commission devra entendre les parties en cause séparément ou contradictoirement. Une note établie par chaque partie intéressée devra être remise au préalable à la commission. Les parties ont le droit de se faire assister d'un conseil syndical de leur choix.

La commission fera connaître sa décision immédiatement après avoir siégé et, en toute occurrence, dans un délai maximum de 4 jours ouvrables.

Si les propositions faites par la commission sont acceptées par les parties, il est dressé un procès-verbal de conciliation qui devient exécutoire.

Si une des parties intéressées n'approuve pas les propositions soumises, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation et chacune des parties reprend sa liberté d'action.

Jusqu'à la décision de la commission paritaire, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation collective de travail ne pourra intervenir.

Lorsque la commission paritaire est réunie en vue d'interpréter le texte de la convention collective, elle dispose d'une alternative :

- si l'avis qu'elle émet est donné à l'unanimité, il a la même valeur que la convention elle-même ;
- si l'unanimité n'est pas obtenue, le procès-verbal expose les divers points de vue exprimés.

Dans l'un ou l'autre cas, l'avis donné est adressé aux organisations signataires de la présente convention.

Article 6 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié dans le cadre de ce regroupement.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de son dépôt pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Transmission des conventions et accords d'entreprise

Conformément au code du travail, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre des matières suivantes :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires de travail ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse numérique ou postale ci-contre : secretariat@unidis.fr ou UNIDIS, 23, rue d'Aumale, 75009 Paris.

Le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité de ces conventions et accords.

Par ailleurs, la partie la plus diligente informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES**
CONNEXES
(OEDTAM)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Accord du 9 décembre 2020
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2150172M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de créer un fonds mutualisé visant à compléter le financement du dialogue social dans la négociation collective de branche et l'exercice du paritarisme dans la Production et la transformation des papiers cartons, en mode projet, les années où d'importantes négociations collectives sont programmées. Il a également pour objet de déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers et cartons, à savoir les conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

Article 3 | Contribution conventionnelle pour le financement du dialogue social de branche

Au-delà des négociations de branche annuelles, trisannuelles ou quinquennales obligatoires, certains projets de négociation peuvent nécessiter des moyens pour les partenaires sociaux du fait de leur complexité, de leur caractère exceptionnel ou du temps d'analyse et de préparation qu'ils requièrent.

Afin de se donner les meilleures chances de réussite lorsque le programme annuel des négociations collectives de branche comprend des projets importants, complexes, chronophages ou inhabituels (rapprochement de conventions collectives, appel d'offres dans le cadre du régime de branche sur la prévoyance, mise en place de garanties de branche spécifiques pour les frais de santé, mise en place de la CPPNI...), les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle pour toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers et cartons, indépendamment de leur situation au regard des fédérations professionnelles.

Cette contribution, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et sera destinée à financer en partie les frais qui seront engendrés par ces travaux.

Un programme annuel des négociations et travaux paritaires sera défini paritairemment en CPPNI au mois de décembre de l'année N – 1. À cette occasion, les partenaires sociaux décideront de la collecte de la contribution conventionnelle pour l'année N, en fonction de l'importance des projets de négociation.

3.1. Affectation de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution recueillie doit bénéficier aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau de la branche pour financer en transparence des

frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes et pour mener paritairement de nouveaux projets ambitieux.

L'utilisation de ces ressources permettra à ces organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement optimal de leurs missions dans le cadre des projets définis dans le programme annuel, notamment :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- le cas échéant, le remboursement des frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat...) ;
- la valorisation du temps passé par des experts et/ou les permanents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires plénières production/transformation des papiers cartons, groupes de travail techniques et réunions préparatoires afférentes ;
- les honoraires d'étude, de recours à des experts extérieurs et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs sur la quote-part propre à chaque organisation.

3.2. Prélèvement des fonds

La contribution conventionnelle dialogue social est appelée sur une base forfaitaire, dont le montant varie selon la taille des entreprises ; les montants sont définis à l'article 3.4 du présent accord. La contribution est appelée pour la première fois en 2021, quelle que soit la date d'extension du présent accord. Les modalités de collecte et de recouvrement sont déterminées par la commission statutaire paritaire dialogue social de l'AFIFOR, telle que définie à l'article 3.3 du présent accord. La contribution conventionnelle dialogue social sera collectée par l'AFIFOR, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

3.3. Gestion et répartition des fonds

Une commission statutaire paritaire dialogue social est créée spécialement au sein de l'AFIFOR afin de gérer les fonds paritaires tels que visés à l'article 3 du présent accord.

Cette commission a pour objet de gérer les contributions issues de la collecte de la contribution conventionnelle dialogue social, leur répartition, et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

La commission statutaire paritaire dialogue social créée au sein de l'AFIFOR est composée de la manière suivante :

- collège salarié : un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans les champs professionnels visés ;
- collège employeur : le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales représentatives de salariés ; ces représentants sont désignés par l'UNIDIS.

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'UNIDIS.

La contribution conventionnelle sera versée par l'AFIFOR aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre de l'année N – 1. Ces dernières devront transmettre à la commission paritaire dialogue social les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par cette commission. La contribution suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs. En cas d'utilisation non conforme des fonds selon les règles définies par

la commission paritaire dialogue social et par le présent accord, les sommes indûment versées seront imputées sur la ou les contributions suivantes.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par la commission paritaire dialogue social.

Les missions de la commission statutaire paritaire dialogue social sont notamment les suivantes :

- déterminer les modalités de collecte et de recouvrement de la contribution en sélectionnant, le cas échéant, le prestataire chargé de réaliser et suivre l'état d'avancement de la collecte, relancer les entreprises, etc. ;
- fixer le montant des frais de collecte et de gestion au titre de cette prestation ;
- définir le calendrier de collecte de la contribution conventionnelle complémentaire.

Les statuts de l'AFIFOR seront modifiés en fonction des dispositions définies dans le présent article.

3.4. Montant et répartition de la contribution conventionnelle complémentaire

Le montant annuel de la contribution conventionnelle complémentaire dialogue social est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise, à savoir :

- 150 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 250 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- 340 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;
- 600 € pour les entreprises de 100 à moins de 300 salariés ;
- 700 € pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Les pénalités suivantes sont fixées en cas de retard de paiement de la contribution conventionnelle complémentaire du dialogue social : 50 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 3 mois par l'entreprise, et 100 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 6 mois.

Le montant de la contribution collectée est réparti de la manière suivante, après déduction des frais de collecte et de gestion, et sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues aux articles précédents :

- 50 % pour les organisations syndicales représentatives de salariés ;
- 50 % pour l'organisation représentative des employeurs (l'UNIDIS).

Concernant les organisations représentatives de salariés, ce montant sera versé entre chacune des organisations selon une répartition mixte reposant à la fois :

- sur un principe égalitaire : à hauteur de 50 % de la somme à affecter entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, FCE-CFDT, FILPAC-CGT, FO construction à la date de la signature du présent accord) ;
- et sur un principe proportionnel : en se référant aux arrêtés de représentativité, à hauteur de 50 % de la somme à répartir en fonction de l'ensemble des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale représentative dans l'ensemble des conventions collectives du champ d'application du présent accord.

Les montants et la répartition de la contribution conventionnelle complémentaire sont valables à partir de la collecte 2021. Pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations professionnelles concernées, l'effet sera rétroactif au 1^{er} janvier 2021. Ils pourront être revus chaque année par avenant.

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il pourra être reporté sur le budget de l'année suivante.

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche de la production et de la transformation des papiers cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, l'année suivant l'acquisition de sa représentativité, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion à cet accord et ses avenants éventuels.

La perte de représentativité au niveau de la branche de la production et de la transformation des papiers cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs entraîne l'application des règles suivantes :

- si la perte de représentativité intervient avant le versement des fonds : l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds intervient à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;
- si la perte de représentativité intervient après le versement des fonds : l'organisation restituera les sommes indues au *pro rata temporis*.

Article 4 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives pour une durée de 5 ans.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5 | Clause de revoyure

À l'issue de la première collecte, la commission paritaire dialogue social se réunira afin de réaliser une analyse de ses résultats, notamment au regard de son montant prévisionnel estimé, à la date de signature du présent accord, à un montant de 100 000 €. Elle formulera si besoin auprès de la CPPNI des recommandations lui permettant, le cas échéant, d'adapter le montant et la répartition par tranche d'effectifs de la contribution conventionnelle complémentaire tels que prévus à l'article 3.4 du présent accord.

Article 6 | Extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que cet accord a prévu des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Article 7 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Accord du 9 décembre 2020

à l'avenant n° 10 du 22 juin 2020 révisant l'accord du 18 juin 2010
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2150169M

IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Révision de l'article 4 de l'avenant n° 10

L'avenant n° 10 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 sur l'aménagement du temps de travail est modifié comme suit :

- à l'article 4 : les termes « après le 31 décembre 2020 » sont remplacés par « après le 31 janvier 2021 ».

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, notamment afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent avenant entrera en vigueur le 9 décembre 2020.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Accord du 13 janvier 2021
relatif au montant des frais d'équipement

NOR : ASET2150146M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC-UNSA ;

PHARMACIE LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 78 €.

Article 2

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 janvier 2021
relatif aux salaires

NOR : ASET2150147M

IDCC : 1996

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

FSPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

CFTC santé sociaux ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 8 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,637 € de l'heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

Article 2

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé à 1 555 € brut sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Article 3

La grille des salaires applicables en pharmacie d'officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 230 inclus, s'établit comme suit :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Coefficient	Salaire
100	1 555,00
115	1 562,22
125	1 567,03
130	1 569,44
135	1 571,85
140	1 574,26
145	1 576,66
150	1 579,07
155	1 581,48
160	1 583,88
165	1 586,29
170	1 588,70
175	1 591,10
190	1 598,32
200	1 603,14
220	1 612,77
225	1 615,17
230	1 617,58
240	1 687,91
250	1 758,23
260	1 828,56
270	1 898,89
280	1 969,22
290	2 039,55
300	2 109,88
310	2 180,21
320	2 250,54
330	2 320,87
400	2 813,18
430	3 024,16
470	3 305,48
500	3 516,47
600	4 219,76
800	5 626,35

Les rémunérations ci-dessus mentionnées constituent les salaires minima hiérarchiques applicables en pharmacie d'officine au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail et des dispositions de l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la Pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 janvier 2021

à l'accord du 6 juillet 2020

relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 »
en matière de prévoyance et santé

NOR : ASET2150101M

IDCC : 1996

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

FFSP ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFTD ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire ;

Vu le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de « Covid-19 » ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garan-

ties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 5 juin 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif à l'utilisation des réserves des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018, modifié par avenant du 6 juillet 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 6 juillet 2020 étendu portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, modifié par avenant du 15 décembre 2020.

Préambule

Soucieuses d'adapter les dispositions de l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 modifié portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine à celles du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er} | dispositions préliminaires

Le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de « Covid-19 » est ajouté à la liste des visas de l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 susvisé, dans sa rédaction issue de l'avenant du 15 décembre 2020.

Article 2 | Indemnisation des jours de carence

La seconde phrase du 3^e alinéa du préambule ainsi que le 4^e alinéa de l'article 2.1 « Indemnisation des jours de carence » de l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 susvisé, dans sa rédaction issue de l'avenant du 15 décembre 2020, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Cette mesure s'applique jusqu'au 10 juillet 2020 inclus pour les arrêts de travail visés à l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 susvisée. Elle s'applique également, jusqu'à la date fixée au 1^{er} alinéa du II de l'article 12 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, aux salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que contact à risque de contamination au sens du 4^e alinéa de l'article 1^{er} de ce même décret d'une part, ainsi qu'aux arrêts de travail visés aux 5^e et 6^e alinéas de l'article 1^{er} de ce même décret (arrêts "symptômes Covid" et arrêts "positif Covid") intervenus à compter du 10 janvier 2021 d'autre part ; »

Article 3 | Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident

L'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 susvisé, dans sa rédaction issue de l'avenant du 15 décembre 2020, est ainsi modifié :

– le 4^e alinéa du préambule est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« – à compter du 1^{er} juin 2020 et jusqu'à la date fixée au 1^{er} alinéa du II de l'article 12 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé, le versement d'indemnités com-

plémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que contact à risque de contamination au sens du 4^e alinéa de l'article 1^{er} de ce même décret d'une part, ainsi que pour les arrêts de travail visés au 5^e alinéa de l'article 1^{er} de ce même décret (arrêts "symptômes Covid") intervenus à compter du 10 janvier 2021 d'autre part. » ;

- au 1^{er} alinéa de l'article 2.2 « Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident » les mots « les arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 susvisé » sont remplacés par les mots « les arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et par le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisés » ;
- le 2^e alinéa de l'article 2.2 « Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette mesure, qui concerne les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que contact à risque de contamination au sens du 4^e alinéa de l'article 1^{er} du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé d'une part, ainsi que les arrêts de travail visés au 5^e alinéa de l'article 1^{er} du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 susvisé (arrêts "symptômes Covid") intervenus à compter du 10 janvier 2021 d'autre part, s'applique jusqu'à la date fixée au 1^{er} alinéa du II de l'article 12 dudit décret. »

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant prend effet à compter du 10 janvier 2021.

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet à la même date que l'accord qu'il révisé.

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord-cadre

PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS

Convention collective nationale

**IDCC : 240 | PERSONNEL DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)**

Brochure n° 3353 | Convention collective nationale

IDCC : 2706 | PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

Accord professionnel national

**IDCC : 2329 | AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT ET À LA COUR DE CASSATION ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-24)

Accord du 17 décembre 2020

relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2150164M

IDCC : 240, 2329, 2706

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

**IFPPC ;
ASPAJ ;
ANGTC-PLE ;
AACE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;
FEC FO ;
FSE CGT,**

d'autre part,

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études et offices de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique.

La crise épidémique de « Covid-19 » a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des études et offices de la branche durant la période de confinement.

Les études et offices sont confrontés depuis plusieurs mois à une baisse significative d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine.

Aux plans sectoriels, les offices d'avocats aux Conseil d'État et à la Cour de cassation enregistrent, malgré une situation sectorielle que l'on peut qualifier « en bout de chaîne », une baisse drastique de – 30 % des pourvois en matière civile.

Concernant le secteur des greffiers des tribunaux de commerce, leurs activités judiciaires se sont globalement ralenties et suivent, en particulier, la même tendance forte observée au sein du secteur des AJMJ dans le domaine des procédures collectives.

En effet, si le nombre de défaillances a augmenté cet été par rapport aux mois précédents avec 6 702 procédures comptabilisées, un niveau qui reste cependant très en deçà (– 35,4 %) de ce qui était observé sur la même période en 2019, il faut remonter à plus de 30 ans (1989) pour trouver des données aussi peu élevées sur 12 mois glissés (37 500) à fin septembre 2020.

Il ressort que, malgré un rebond de 16 % au 3^e trimestre, le PIB reste 5 % en deçà de son niveau d'avant crise. Et pour autant, à l'instar des données observées depuis le début de l'année, les défaillances d'entreprises sont extraordinairement contenues.

Dans ce cadre, depuis le début de l'année, à peine plus de 20 000 procédures collectives ont été ouvertes, soit 40 % de moins que l'an dernier à la même époque, et la tendance ne laisse entrevoir aucune inversion de la courbe à court terme. L'État, qui a très tôt mis en place des mesures de soutien (chômage partiel, PGE, report des cotisations et aménagement des règles de cessation de paiements, etc.) a permis aux entreprises de tenir le choc, jusqu'à maintenant.

Les professions, tous secteurs confondus, s'inquiètent des répercussions sur les situations financières des études et offices, dont les professionnels installés récemment.

Ainsi, l'enquête menée récemment auprès des professionnels AJMJ a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de Chiffres d'affaires (entre 10 et 40 %), que :

- 73 % des professionnels interrogés ont déjà eu recours à l'activité partielle de droit commun ;
- 48 % ont déjà sollicité un report de charges (Urssaf, loyers, etc.) ;
- 50 % s'inquiètent de la pérennité des emplois au sein de leurs études.

Sur la base du diagnostic transverse qui pourra utilement être complété par le rapport CPPNI, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les études et offices confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Grâce à ce dispositif, les études et offices pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans les conditions, plus favorables pour leurs salariés.

À cette fin, les partenaires sociaux souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les études et offices peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, dit « activité réduite pour le maintien en emploi » et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.2 de l'accord signé le 14 mai 2019 et portant regroupement de champs conventionnels régissant :

- les rapports entre les administrateurs et mandataires judiciaires et leur personnel ;
- les rapports entre les titulaires d'un office d'avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation et leur personnel salarié (non-avocat) ;
- les rapports entre les titulaires d'un office de greffier de tribunal de commerce et leur personnel salarié.

Article 2 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après « DSAP ») quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est entendu entre les acteurs sociaux qui composent la branche que le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 | Indemnisation des salariés. Réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail à temps plein. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, renouvellement compris, dans la limite d'une durée de 24 mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « Rémunération brute mensuelle ») comme suit :

- une indemnité correspondant à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variable perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'étude ou de l'office.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,03 € nets.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouverts non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine :

4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Article 4 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance et complémentaire santé.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

La période d'activité partielle dans le cadre du DSAP est prise en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 5 | Maintien dans l'emploi

Compte tenu des incertitudes économiques qui pèsent sur les activités des études et offices, il est convenu que les études et offices qui utiliseront ce dispositif s'engagent, au profit des salariés travaillant au sein d'un même service ou unité d'activité placés en APLD, à ne pas effectuer de licenciement pour motif économique durant la période administrative de référence qui s'apprécie par tranches de 6 mois.

Article 6 | Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et offices et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilita-

tion (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les études et offices de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les études et offices via les fonds qui leur seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences EP et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) préciseront les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, et transmettront à la section paritaire professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les études et offices à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'étude ou de l'office pendant la période d'application du DSAP.

Article 8 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études et offices souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'étude ou de l'office dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'étude ou de l'office et leurs perspectives d'activité.

2° Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions décrites de l'article 3.

4° Le bénéfice du dispositif est accordé, sauf prorogation, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non jusqu'à la fin du 30^e mois après l'arrêté d'extension du présent accord au plus tard.

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un CSE au sein de l'étude ou de l'office, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation de l'instance.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'étude ou de l'office, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 9 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours calendaires préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (mail ou courrier). L'employeur informe également par écrit chaque salarié au moins trois (3) jours calendaires préalablement à toute modification du nombre d'heures chômées. Ces délais peuvent être réduits sur proposition de l'employeur avec le seul accord du salarié.

L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE) et les représentants des organisations syndicales, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni@praj.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'étude et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;

- ou l'accord collectif de l'étude ou de l'office anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Article 10 | Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords des études et offices ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 8 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux études et offices de moins de cinquante (50) salarié(e)s. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords des études et offices et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 8 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

Article 11 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 12 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salarié(e)s visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les études et offices de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin 30 mois après la date d'extension du présent accord conformément au décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Les parties conviennent, avant le terme de l'accord, de faire le point sur son exécution.

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'exten-

sion des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame-type de document unilatéral de l'étude ou de l'office

Préambule Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'étude ou de l'office.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités :.....

L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de chiffres d'affaires.

L'étude ou l'office est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNÉDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020.

Pour aider les études ou offices connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'heures dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'étude ou de l'office.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 17 décembre 2020 permettant aux études de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'étude ou de l'office.

Article 1^{er} | Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'étude ou de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du

code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'étude ou de l'office :

- activités..... [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'étude ou de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du... [compléter] au... [6 mois maximum – compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'étude ou de l'office pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 11. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 | Engagements de l'étude en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'étude ou de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'étude ou de l'office s'interdit, en application de l'article 5 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'étude ou de l'office pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'étude ou de l'office peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'étude ou de l'office]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1^{er} sera réduit au maximum de [X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 5 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'étude ou de l'office.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,03 € nets.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance et complémentaire santé. La période d'activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 6 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'étude

Les partenaires sociaux de la branche appellent les études et offices à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'étude ou de l'office pendant la période d'application du DSAP.

Article 7 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'étude ou de l'office...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- le nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 9 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'étude ou de l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'étude ou de l'office transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 10 | Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (cppni@praj.fr).

Fait à..., le...

[Signature]

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-06 du 20 février 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Centres équestres (personnel) : avenant n° 101 du 11 janvier 2021	181
Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 125 du 6 novembre 2020.....	185
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 130 du 1^{er} octobre 2020.....	187
Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 51 du 9 octobre 2020	190
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 93 du 6 novembre 2020	192
Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 1 du 2 février 2021	194
Exploitations agricoles (Ain) : avenant n° 24 du 15 septembre 2020	199
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 34 du 6 juillet 2020.	201
Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 41 du 8 janvier 2021.....	203
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 72 du 8 janvier 2021	207
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 31 du 26 février 2020.....	211
Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 35 du 26 janvier 2021.....	213
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 51 du 12 janvier 2021.....	217
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 52 du 12 janvier 2021.....	220

Brochure n° 3603 | Convention collective nationale

IDCC : 7012 | **PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES**

Avenant n° 101 du 11 janvier 2021

NOR : AGRS2197015M

IDCC : 7012

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

GHN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifié comme suit :

Salaires bruts au 1^{er} février 2021

(Base mensuelle : 151,67 heures correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	100	10,25	1 554,62
Agent/hôtesse d'accueil	103	10,25	1 554,62
Soigneur	103	10,25	1 554,62
Cavalier/soigneur	106	10,25	1 554,62
Animateur/soigneur	109	10,27	1 557,65

Catégorie 2

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	111	10,36	1 571,30
Guide équestre	118	10,41	1 578,88
Soigneur responsable d'écurie	121	10,66	1 616,80
Enseignant/animateur	130	11,51	1 745,72
Guide enseignant de tourisme équestre	130	11,51	1 745,72

Catégorie 3

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	150	13,24	2 008,11
Enseignant	150	13,24	2 008,11

Catégorie 4

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Enseignant	167	14,73	2 234,10
Responsable pédagogique			2 533,56 ⁽¹⁾
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

Catégorie 5

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Directeur	193	17,00	3 264,00 ⁽¹⁾
(1) En application du b 2 de l'article 5 de l'annexe V de la convention.			

Article 2

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifié comme suit :

(Voir page suivante.)

Salaires bruts au 1^{er} juillet 2021

(Base mensuelle : 151,67 heures correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	100	10,25	1 554,62
Agent/hôtesse d'accueil	103	10,25	1 554,62
Soigneur	103	10,25	1 554,62
Cavalier/soigneur	106	10,31	1 563,72
Animateur/soigneur	109	10,42	1 580,40

Catégorie 2

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	111	10,52	1 595,57
Guide équestre	118	10,57	1 603,15
Soigneur responsable d'écurie	121	10,82	1 641,07
Enseignant/animateur	130	11,68	1 771,51
Guide enseignant de tourisme équestre	130	11,68	1 771,51

Catégorie 3

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	150	13,44	2 038,44
Enseignant	150	13,44	2 038,44

Catégorie 4

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Enseignant	167	14,95	2 267,47
Responsable pédagogique			2 571,40 ⁽¹⁾
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

(Voir page suivante.)

Catégorie 5

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Directeur	193	17,26	3 313,92 ⁽¹⁾
(1) En application du b 2 de l'article 5 de l'annexe V de la convention.			

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 125 du 6 novembre 2020

NOR : AGRS2197016M

IDCC : 7003

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;

Fédération française teillage de lin FESTAL ;

Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération Force ouvrière FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), des conserveries (IDCC 7003), du teillage de lin (IDCC 7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023), et étendu par l'arrêté du 8 avril 2020 publié au *Journal officiel* le 16 avril 2020, le présent avenant est soumis à négociation et signature à l'ensemble des parties prenantes. Ce nouveau périmètre de négociation collective a été porté à la connaissance des parties en septembre 2020, ce qui explique la régularisation des signataires et est d'application rétroactive.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale n° 7003, y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

Article 2 | Salaires au 1^{er} janvier 2020

À partir du 1^{er} janvier 2020, les salaires mensuels minima sont fixés à :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Échelon	Salaire mensuel
A1	1 539,45
A2	1 550,07
B1	1 562,20
B2	1 577,37
C1	1 600,12
C2	1 630,45
C3	1 653,20
C4	1 683,54
D1	1 718,18
D2	1 755,16
D3	1 832,21
D4	1 938,54
E1	2 017,13
E2	2 121,91
E3	2 282,17
E4	2 430,11
F	2 630,82
G	3 705,25

Article 3 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

Avenant n° 130 du 1^{er} octobre 2020

NOR : AGRS2197017M

IDCC : 7002

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

COOP de France, métiers du grain ;

COOP de France, nutrition animale,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

**Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire
UNSA 2A ;**

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 129 du 5 novembre 2019

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant n° 129 du 5 novembre 2019 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2020, à hauteur de 1 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2020 est la suivante :

(Voir page suivante.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020
OE	1	1	20 081
		2	20 216
		3	20 352
	2	1	21 126
		2	21 849
		3	22 550
	3	1	23 917
		2	24 600
		3	25 284
TAM	4	1	26 680
		2	27 385
		3	28 102
	5	1	29 509
		2	30 230
		3	30 947
	6	1	32 281
		2	32 996
		3	33 712
Cadres	7	1	34 439
		2	36 570
	8	1	38 003
		2	39 429
	9	1	41 577
		2	43 721
	10	1	45 862
		2	48 005

Article 2 | Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128

Pour les coopératives « V branches », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant n° 129, la grille de l'avenant n° 128 est revalorisée comme suit :

- le coefficient 205 est revalorisé à hauteur de 1 544 € ;
- le reste de la grille est revalorisé de 1 %.

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7007 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN**
(21 mars 1985)

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Avenant n° 51 du 9 octobre 2020

NOR : AGRS2197013M

IDCC : 7007

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;
Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;
Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;
Syndicat de la coopération et de la transformation agricoles SNCOA CFE-CGC ;
Fédération Force ouvrière FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), des conserveries (IDCC 7003), du teillage de lin (IDCC 7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023), et étendu par l'arrêté du 8 avril 2020 publié au *Journal officiel* le 16 avril 2020, le présent avenant est soumis à négociation et signature à l'ensemble des parties prenantes. Ce nouveau périmètre de négociation collective a été porté à la connaissance des parties en septembre 2020.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin (IDCC 7007).

Article 2 | Négociation des salaires

Une revalorisation de + 1,40 % sur l'ensemble de la grille de salaires conventionnels est accordée à compter du 1^{er} octobre 2020, ce qui porte :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :
 - la valeur des 100 premiers points à 0,10774 € ;
 - la valeur des points suivants à 0,02491 € ;
- pour les cadres :
 - la valeur du point à 3,5042 €.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, employés

(En euros.)

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$[100 \times 0,10774] + [0 \times 0,02491]$	1 634,05
108	$[100 \times 0,10774] + [8 \times 0,02491]$	1 664,28
116	$[100 \times 0,10774] + [16 \times 0,02491]$	1 694,51

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$[100 \times 0,10774] + [144 \times 0,02491]$	2 178,19
300	$[100 \times 0,10774] + [200 \times 0,02491]$	2 389,80

Cadres

(En euros.)

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 3,5042$	2 207,63
900	$900 \times 3,5042$	3 153,76
1200	$1200 \times 3,5042$	4 205,02

Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} octobre 2020.

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : 7006 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

Avenant n° 93 du 6 novembre 2020

NOR : AGRS2197014M

IDCC : 7006

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;
Fédération française teillage de lin FESTAL ;
Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Syndicat de la coopération et de la transformation agricoles CFE-CGC Agro ;
Fédération Force ouvrière FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode concernant le rapprochement des branches de la coopération agricole des fleurs, fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), des conserveries (IDCC 7003), du teillage de lin (IDCC 7007) et des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023), et étendu par l'arrêté du 8 avril 2020 publié au *Journal officiel* le 16 avril 2020, le présent avenant est soumis à négociation et signature à l'ensemble des parties prenantes. Ce nouveau périmètre de négociation collective a été porté à la connaissance des parties en septembre 2020, ce qui explique la régularisation des signataires et est d'application rétroactive.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives et SICA soumis à la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes (IDCC 7006).

Article 2 | Salaires au 1^{er} mars 2020

À partir du 1^{er} mars 2020, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,15
210	10,22
220	10,29
250	10,39
270	10,49
290	10,63
320	10,78
350	11,17
380	11,60
410	12,01
440	12,47
470	12,88
500	13,37
550	14,08
610	14,94
720	16,55
840	18,29

Article 3 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 1 du 2 février 2021

NOR : AGRS2197011M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;**

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe II portant sur grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de

travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

« 1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,38
Emploi spécialisé	1	10,50
	2	10,61
Emploi qualifié	1	10,74
	2	10,98
Emploi hautement qualifié	1	11,40
	2	11,87

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,52
	2	13,23
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,99
	2	14,65
Cadre I		16,36
Cadre II		19,39

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,35
Emploi spécialisé	1	10,45
	2	10,53
Emploi qualifié	1	10,68
	2	10,80
	3	10,92

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi hautement qualifié	1	11,34
	2	11,57
	3	11,81

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
	2	12,83
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,38
	2	13,94
Cadre I		15,05
Cadre II		16,16

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,35
Emploi spécialisé	1	10,45
	2	10,53
Emploi qualifié	1	10,68
	2	10,92
Emploi hautement qualifié	1	11,34
	2	11,81

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
	2	12,83
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,38
	2	13,94

Classification	Échelon	Salaire horaire
Cadre I		15,05
Cadre II		16,16

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,38
Emploi spécialisé	1	10,50
	2	10,61
Emploi qualifié	1	10,74
	2	10,98
Emploi hautement qualifié	1	11,40
	2	11,87

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,52
	2	13,23
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,99
	2	14,65
Cadre I		16,36
Cadre II		19,39

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi administratif exécutant	1	10,25
	2	10,38

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi qualifié	1	10,74
	2	10,98
Emploi hautement qualifié	1	11,40
	2	11,87

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	12,52
	2	13,23
Cadre I		16,36
Cadre II		19,39

Article 2 | Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent avenant s'appliquera sous réserve d'extension du présent avenant et sous réserve d'extension de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Les stipulations du présent avenant entreront en vigueur à la date d'application par extension de la convention collective visée au paragraphe précédent ou dans le cas d'une publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant à une date ultérieure, au plus tard le premier jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté précité.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 2 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9011 | EXPLOITATIONS AGRICOLES (Ain)**

(8 décembre 1999)

(Étendue par arrêté du 25 mai 2000,
Journal officiel du 7 juin 2000)

Avenant n° 24 du 15 septembre 2020

NOR : AGRS2197024M

IDCC : 9011

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération départementale des CUMA ;

Fédération nationale des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain ;

Syndicat des entrepreneurs de territoire de l'Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain ;

Syndicat des salariés agricoles CFDT de l'Ain,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 25 « Valeur des salaires » de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes, à partir du 1^{er} septembre 2020 :

(En euros.)

Classification	Salaire horaire	Salaire brut mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau I, échelon 1	10,15	1 539,45
Niveau I, échelon 2	10,23	1 551,58
Niveau II, échelon 1	10,39	1 575,85
Niveau II, échelon 2	10,62	1 610,73
Niveau III, échelon 1	10,87	1 648,50
Niveau III, échelon 2	11,08	1 680,50

Classification	Salaire horaire	Salaire brut mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau IV, échelon 1	11,73	1 779,08
Niveau IV, échelon 2	12,03	1 824,59
TAM, niveau I	12,62	1 914,07
TAM, niveau II	13,05	1 979,29

Article 2

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la convention collective des salariés agricoles de l'Ain couvre majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises. Par ailleurs, les modifications apportées à cette convention sont d'ordre général et s'imposent de manière uniforme quelle que soit la taille des établissements concernés.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 15 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8434 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)

(1^{er} novembre 1998)

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

Avenant n° 34 du 6 juillet 2020

NOR : AGRS2197018M

IDCC : 8434

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne Franche-Comté ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne Franche-Comté ;

Entrepreneurs des territoires de Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union régionale CFDT de Bourgogne Franche-Comté ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Modification de la grille de salaires**

La grille de salaires contenue en annexe de la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1^{er} juillet 2020 :

(En euros.)

Classification	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
N1 E1	10,15	1 539,45
N1 E2	10,41	1 578,88
N2 E1	10,71	1 624,39
N2 E2	10,97	1 663,82

Classification	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
N3 E1	11,55	1 751,79
N3 E2	11,78	1 786,67
N4 E1	12,22	1 853,41
N4 E2	12,51	1 897,39
TAM niveau 1	13,98	2 120,35
TAM niveau 2	15,08	2 287,18
Cadre niveau 1	16,97	2 573,84
Cadre niveau 2	18,08	2 742,19

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2 | Formalités de dépôt et d'extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à École-Valentin, le 6 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8523** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES**
(Pays de la Loire)
(10 février 1987)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

Avenant n° 41 du 8 janvier 2021

NOR : AGRS2197020M

IDCC : 8523

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

Union régionale FRANSYLVA Pays de la Loire ;

Représentant des entreprises et exploitations forestières,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du paragraphe B de l'annexe I à la convention collective susvisée sont modifiées comme suit (Cf. annexe I) :

« Rappel : augmentation du Smic de 0,99 % au 1^{er} janvier 2021.

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020.

Smic horaire brut au 1^{er} janvier 2021 = 10,25 €.

Smic mensuel brut au 1^{er} janvier 2021 = 1 554,58 €. »

Article 2

Les parties s'accordent pour une application de l'accord au 1^{er} janvier 2021.

Article 3

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire. Elles concernent donc

de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

Article 4

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiou de la Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Mélaine-sur-Aubance, le 8 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

B. Montants des salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux professionnels ressortent, après arrondissement, à :

(En euros.)

Catégories professionnelles	Salaires horaires et mensuels bruts	
Niveau I		
Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.	10,36	1 571,27
Niveau II		
Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.	10,79	1 636,49
Niveau III		
Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier avec un contrôle <i>a posteriori</i> . Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. A la capacité d'encadrer un niveau I ou II.	11,19	1 697,15
Niveau IV		
Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.	12,01	1 821,52
Agents de maîtrise (2021)		
Niveau I		
Il organise les travaux et y participe si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,86	1 950,44

Catégories professionnelles	Salaires horaires et mensuels bruts	
Niveau II		
<p>Il peut prendre des initiatives, apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l’obtention du produit aux normes et qualité exigées.</p> <p>Il s’assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d’organisation interne</p>	13,68	2 074,80

Convention collective

IDCC : **8251** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET PROPRIÉTAIRES
FORESTIERS SYLVICULTEURS**

(Basse-Normandie et Orne)

(18 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 21 mars 1978,

Journal officiel du 20 avril 1978)

Avenant n° 72 du 8 janvier 2021

NOR : AGRS2197023M

IDCC : 8251

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

Fédération nationale du bois Normandie FNB ;

Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire Normandie CFTD ;

Union régionale CFTC-Agri de Normandie ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative aux salaires minima des ouvriers payés à la tâche est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des ouvriers des exploitations forestières rémunérés à la tâche

(Applicable sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)

Les salaires minima des ouvriers payés à la tâche sont fixés ainsi à compter du 1^{er} janvier 2021 :

(Voir page suivante.)

Nature des essences	Prix hors frais de mécanisation
Grumes d'œuvre	
a) Abattage , compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout	
Essences dures	
Hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	5,92
Taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	6,54
Bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,29
Essences tendres et résineuses	
Peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	4,36
Bois épars et élagués (le m ³)	4,99
Bois à branches basses (le m ³)	6,99
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	10,61
c) Travaux annexes :	
– supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	5,43
– déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	4,05
– découpe supplémentaire	De 0,91 à 1,99
– supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,87 à 3,23
– supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,45
Bois d'industrie et de chauffage	
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,15
b) Piquets (le stère)	8,43
c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)	
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %)	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,45
– billons de sciage de moins de 2 mètres	6,91
– billons de sciage de 2 mètres et plus	5,43
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %)	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	6,48
– billons de tige de 2 mètres	4,59
d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	5,71
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron	
e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	De 1,87 à 2,46
Traitement de souche de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère

Article 2

L'annexe II relative aux salaires est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des personnels des exploitations forestières et scieries de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne »

Les salaires horaires sont fixés ainsi à compter du 1^{er} janvier 2021 :

(En euros.)

Classification		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
I. Ouvriers et employés			
Niveau 1	100	10,25	1 554,62
Niveau 2	120	10,38	1 574,33
Niveau 3	140	10,49	1 591,02
	150	10,61	1 609,22
	160	10,76	1 631,97
Niveau 4	180	11,47	1 739,65
	200	12,38	1 877,67
II. Agents de maîtrise			
AM I	210	12,61	1 912,56
AM II – échelon 1	230	13,29	2 015,69
AM II – échelon 2	270	14,86	2 253,82
AM III – échelon 1	320	16,64	2 523,79
AM III – échelon 2	370	18,50	2 805,90
III. Cadres des exploitations forestières et scieries			
C.1	280	15,04	2 281,11
C.2	360	17,88	2 711,86
C.3	420	19,90	3 018,23
C.4	460	21,36	3 239,67
C.5	480	22,09	3 350,39
C.6	510	23,19	3 517,22
C.7	550	24,64	3 737,15
C.8	600	26,42	4 007,12
IV. Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
Chef d'équipe ayant des responsabilités	190	12,05	1 827,62
Garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	12,05	1 827,62
Salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	12,05	1 827,62

Classification		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
Groupe II			
1 ^{re} catégorie			
Contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	13,29	2 015,69
Salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	13,29	2 015,69
Commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	13,29	2 015,69
Caissier comptable	230	13,29	2 015,69
2 ^e catégorie			
Chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	16,64	2 523,79
Groupe I			
Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	19,33	2 931,78

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2021 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 8 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613 | Convention collective nationale

IDCC : 7017 | **PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES
PRIVÉS**

Avenant n° 31 du 26 février 2020

NOR : AGRS2197012M

IDCC : 7017

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

AFdPZ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFTD ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} avril 2020 :

Annexe I Salaires

Personnel hors encadrement

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,15	1 539,42
110	10,30	1 562,17
120	10,46	1 586,43
140	10,64	1 613,73
160	10,78	1 634,97
175	11,67	1 769,95

Agent de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	12,58	1 907,97

Personnel d'encadrement

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	13,02	1 974,70
III	300	13,94	2 114,23
II	350	14,85	2 252,25
I	400	15,76	2 390,27

Article 2 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2020.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8212** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES**
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

Avenant n° 35 du 26 janvier 2021

NOR : AGRS2197019M

IDCC : 8212

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

Fédération nationale du bois Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles de Champagne-Ardenne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2021 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barèmes de salaires
(à compter du 1^{er} février 2021)

Coefficient	Taux horaire en euros
1. Personnel ouvrier	
100	10,25
105	10,33
110	10,35
115	10,39
125	10,41
135	10,44
150	10,47
170	11,22
200	12,44
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	10,25
110	10,35
120	10,40
135	10,44
150	10,47
170	11,22
190	12,02
210	12,85
240	14,01
270	15,19
3. Agents de maîtrise	
190	12,02
230	13,62
270	15,19
320	17,23
370	19,18
4. Cadres	
280	15,60
360	18,81
420	21,20
460	22,78

Coefficient	Taux horaire en euros
480	23,57
510	24,79
550	26,34
600	28,35

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 10,25 € au 1^{er} janvier 2021.
La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à : 5,30 €.

Convention collective

IDCC : 8741 | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 51 du 12 janvier 2021

NOR : AGRS2197021M

IDCC : 8741

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

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe I Salariés rémunérés au temps
(art. 11-2 de la convention collective)

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2021
Personnel ouvrier		
Niveau 1	AB 100	10,25
Niveau 2	C 105	10,56
	D 110	10,63

Catégorie	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2021
Niveau 3	E 115	10,70
	F 125	10,78
	G 135	10,86
Niveau 4	H 150	11,14
	I 170	12,00
	J 200	13,17
Personnel administratif, commercial et technique		
ACT 1	100	10,25
ACT 2 – 1 ^{er} échelon	110	10,63
ACT 2 – 2 ^e échelon	120	10,73
ACT 3 – 1 ^{er} échelon	135	10,86
ACT 3 – 2 ^e échelon	150	11,14
ACT 4	170	12,00
ACT 5 – 1 ^{er} échelon	190	12,78
ACT 5 – 2 ^e échelon	210	13,62
ACT 6 – 1 ^{er} échelon	240	14,79
ACT 6 – 2 ^e échelon	270	15,99
Agent de maîtrise		
AM 1	190	12,78
AM 2 – 1 ^{er} échelon	230	14,38
AM 2 – 2 ^e échelon	270	15,99
AM 3 – 1 ^{er} échelon	320	18,05
AM 3 – 2 ^e échelon	370	20,11
Cadres		
C1	280	16,41
C2	360	19,69
C3	420	22,15
C4	460	23,80
C5	480	24,61
C6	510	25,87
C7	550	27,52
C8	600	29,53
Point d'ancienneté		
6,22		

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à Monsieur le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8741 | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1er septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 52 du 12 janvier 2021

NOR : AGRS2197022M

IDCC : 8741

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

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe II Salariés rémunérés à la tâche
(Titre XIII 13° point de la convention)

(En euros.)

Catégorie	M3	Stère	Tonne
a) Grumes			
Feuillus	5,58		
Résineux	5,69		
b.1) Piquets			
Résineux		6,75	
Châtaignier :			

Catégorie	M3	Stère	Tonne
– en 1 mètre		6,26	
– en 2 et 2,5 mètres		5,34	
b.2) Papeterie et billons			
Résineux :			
– en 2 et 3,5 mètres		5,38	
Feuillus :			
– en 2 et 3,5 mètres		5,31	
Éclaircies feuillus et résineux		5,79	
Bois toutes longueurs			8,82
c) Poteaux de ligne	6,88		
d) Bois de feu		8,95	
Dont frais de mécanisation	1,42	2,41	4,27

Les abattages présentant des difficultés particulières tels que définis au titre XIII, 13 de la convention collective seront rémunérés à l'heure sur la base du coefficient 135.
Date d'effet : 1^{er} janvier 2021. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à Monsieur le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 12 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210060-000221

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
