



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-31

14 août 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-31 du 14 août 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-31.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-31 du 14 août 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Automobile (services) : avenant n° 99 du 7 juillet 2021 relatif aux salaires minima	6
Carrières et matériaux (industries [Bretagne, ouvriers, ETAM]) : accord du 8 juin 2021 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021 (Bretagne)	9
Carrières et matériaux (industries [Centre-Val de Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 18 mai 2021 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021 (Centre-Val de Loire)	13
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 16 juin 2021 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels et à la suppression de la formule de calcul	17
Commerce de détail alimentaire spécialisé : accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)	23
Commerce de détail alimentaire spécialisé : avenant n° 1 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie »)	35
Commerce de détail alimentaire spécialisé : avenant n° 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil primeur »)	52
Commerce de détail alimentaire spécialisé : avenant n° 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil caviste »)	68
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 80 du 22 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	83
Commerces de détail non alimentaires : accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement	88
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord de branche du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la « Pro-A »	100
Eaux et boissons sans alcool (production) : accord du 27 mai 2021 relatif à la modification de la convention collective	111
Électriques et gazières (industries) : avenant du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023	153

Enseignement privé indépendant : avenant n° 53 du 1 ^{er} juin 2021 relatif à la négociation annuelle obligatoire.....	156
Enseignement privé indépendant : avenant n° 54 du 22 juin 2021 relatif à la modification de l'article 7.1.2 de la convention	164
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 56 du 16 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire et à la classification.....	166
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail) : accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) pour l'année 2021 ..	170
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail) : avenant n° 1 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail »).....	183
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail) : avenant n° 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil primeur »)	194
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail) : avenant n° 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques »)	210
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail) : avenant n° 4 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en épicerie »)	226
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail) : avenant n° 5 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail [MUC CAD] »).....	241
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 16 du 2 juin 2021 relatif au régime de prévoyance et au régime d'indemnité de départ à la retraite	257
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques (Belfort-Montbéliard)	268
Métallurgie (Mayenne) : accord du 25 mai 2021 à l'avenant « A » relatif à la modification de l'annexe « Salaires A.2-22 » (Mayenne)	275
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : avenant de prorogation du 14 juin 2021 des avenants n° 163 et n° 164 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.....	277
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : avenant n° 186 du 14 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire.....	281
Restauration rapide : avenant n° 58 du 5 mai 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	283
Restauration rapide : avenant n° 59 du 5 mai 2021 relatif à la prime annuelle conventionnelle.....	286

Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 30 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties	288
Thermiques (équipements [ouvriers, ETAM]) : avenant n° 1 du 8 juillet 2021 à l'accord du 4 décembre 2020 relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (article L. 6332-1-3-3° du code du travail)	291
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord de branche du 2 juin 2021 relatif au parcours syndical des représentants du personnel et à sa valorisation.....	293

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 99 du 7 juillet 2021

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2150776M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 97 du 19 janvier 2021,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

(Voir page suivante.)

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers/employés

Échelon	2022
12	2 002 €
11	1 952 €
10	1 901 €
9	1 860 €
8	1 802 €
7	1 750 €
6	1 718 €
5	1 685 €
4	1 658 €
3	1 637 €
2	1 620 €
1	1 604 €

Maîtrise

Échelon	MG 35 heures
25	2 530 €
24	2 396 €
23	2 262 €
22	2 133 €
21	2 062 €
20	2 002 €
19	1 997 €
18	1 980 €
17	1 960 €

Cadres

Niveau/degré	MG 35 heures
V	5 316 €
IV C	4 784 €
IV B	4 516 €
IV A	4 252 €
III C	3 987 €
III B	3 721 €
III A	3 455 €
II C	3 190 €
II B	2 925 €

Niveau/degré	MG 35 heures
II A	2 661 €
I C	2 529 €
I B	2 396 €
I A	2 262 €

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,44 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,02 €.

Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect de des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1^{er} du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Article 6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2021. Si l'arrêté d'extension était publié en 2022, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Article 8

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2022, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2022 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1^{er}.

Fait à Paris, le 7 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 8 juin 2021

relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021
(Bretagne)

NOR : ASET2150824M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT Bretagne ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles
1	1	1 569,54
	2	1 572,57
2	1	1 575,60
	2	1 597,82
	3	1 645,29
3	1	1 662,46
	2	1 677,61
	3	1 730,13
4	1	1 738,21
	2	1 765,48
	3	1 828,10
5	1	1 834,16
	2	1 891,73
	3	2 023,03
6	1	2 057,37
	2	2 138,17
	3	2 307,85
7	1	2 354,31
	2	2 496,72
	3	2 719,93

Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2021 :

- 0 à 3 km inclus : 0 € ;
- au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 € ;
- au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 € ;
- au-dessus de 25 km : 23 €.

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6 | Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 7 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Rennes, le 8 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 18 mai 2021

relatif aux salaires minimaux pour l'année 2021
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2150823M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UR Centre-Val de Loire CFTC ;

URCB CFDT Centre,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41), Loiret (45).

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Suite à la négociation paritaire 2021, les salaires de référence 2019 des ouvriers et ETAM sont augmentés de 2 %, à l'exception du niveau 1 – échelon 1 revalorisé au niveau du Smic.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle
1	1	1 554,62
	2	1 571,00
2	1	1 574,00
	2	1 597,00
	3	1 646,00
3	1	1 653,00
	2	1 678,00
	3	1 729,00
4	1	1 737,00
	2	1 766,00
	3	1 829,00
5	1	1 835,00
	2	1 892,00
	3	1 926,00
6	1	2 057,00
	2	2 138,00
	3	2 309,00
7	1	2 355,00
	2	2 498,00
	3	2 721,00

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Ormes, le 18 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

IDCC : **1408** | **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

Accord du 16 juin 2021

relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels
et à la suppression de la formule de calcul

NOR : ASET2150826M

IDCC : 1408

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

AIP ;

FFPI ;

FF3C,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du « Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » (IDCC 1408) ont révisé les classifications conventionnelles, par un avenant du 28 mars 2018, étendu par un arrêté du 29 novembre 2018.

Les classifications ont ainsi été mises à jour. De même, l'avenant a révisé les articles de la convention collective impactés par ces nouvelles classifications.

Toutefois, il n'a pas pris en compte les conséquences des changements de numérotation sur la grille de calcul des salaires minima conventionnels appliquée jusqu'à présent et présentée comme suit :

$$(K \times V) + (900 - K) \times V'$$

K = coefficient.

V = valeur du point de base.

V' = valeur du point de majoration différentielle.

900 – K = majoration différentielle calculée par différence entre 900 et K.

900 = coefficient le plus élevé de la grille.

En effet, les nouvelles classifications prévoyant de nouveaux coefficients, la formule de calcul est rendue inopérante notamment parce que le coefficient 900 n'existe plus.

Par conséquent, il convient d'acter officiellement, de manière paritaire, la suppression de cette formule de calcul.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, portant revalorisation des salaires minima conventionnels et portant suppression de la formule de calcul des salaires minima conventionnels, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du « négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985 (IDCC 1408).

Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche, mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 3 | Objet : suppression de la formule de calcul et ses conséquences

À compter du 1^{er} septembre 2021, par souci de simplification et de clarté, la formule de calcul des salaires minima conventionnels telle qu'existant jusqu'ici est supprimée.

Ainsi, les paramètres V, V', M et K jusqu'ici utilisés sont supprimés et ne serviront plus de référence dans le cadre des négociations relatives aux salaires.

Le présent accord a également pour objet de réviser les articles de la convention collective nationale des entreprises du « négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » faisant référence directement ou indirectement à cette formule ou l'un de ses paramètres.

Ainsi, les articles suivants sont supprimés ou modifiés :

- l'article 30 *bis* de la convention collective intitulé « Bas salaires » est supprimé ;
- l'article 3 « Salaires » 1^{er} alinéa de l'alinéa *b*) du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvrier(e)s et employé(e)s » est modifié comme suit : « Le minimum garanti correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux. » ; la fin de la phrase : « selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe "salaires minima" au 1^{er} novembre 1985 » est supprimée ;
- l'article 3 « Salaires » 1^{er} de l'alinéa *b*) du chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise » est modifié comme suit : « Celui-ci correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux. » ; la fin de la phrase : « selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe "salaires minima" au 1^{er} novembre 1985 » est supprimée ;
- l'article 3 « Salaires » 1^{er} alinéa du chapitre VI « Dispositions particulières aux cadres » est modifié comme suit : « Appointements minima : les appointements minima garantis précisés dans le cadre des accords paritaires nationaux correspondent à l'horaire hebdomadaire

légal. » ; la fin de la phrase : « selon le mode de calcul de la formule binôme précisée à l'annexe "salaires minima" au 1^{er} novembre 1985 » est supprimée.

Article 4 | Revalorisation des minima

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du « Négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Une revalorisation uniforme fixée à 1,8 % en CPPNI le 16 juin 2021 s'applique sur chacun des coefficients de la grille allant du coefficient 200 au coefficient 460, et pour chacune des trois catégories de personnel (« ouvrier(e)s/employé(e)s », « technicien(ne)s/agent(e)s de maîtrise », « cadres »).

Les nouvelles valeurs des minima conventionnels figurent ainsi dans le tableau de synthèse ci-dessous :

(Voir page suivante.)

Salaires minima conventionnels et primes d'ancienneté applicables au 1^{er} septembre 2021

(En euros.)

Coefficient	Minimum conventionnel garanti	Cumul annuel	Prime d'ancienneté								
			3 ans 3 %	6 ans 6 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
200	1 580,81	18 969,72	47,42	94,85	142,27	158,08	173,89	189,70	205,51	221,31	237,12
210	1 581,71	18 980,52	47,45	94,90	142,35	158,17	173,99	189,81	205,62	221,44	237,26
220	1 585,33	19 023,96	47,56	95,12	142,68	158,53	174,39	190,24	206,09	221,95	237,80
230	1 588,95	19 067,40	47,67	95,34	143,01	158,90	174,78	190,67	206,56	222,45	238,34
240	1 656,49	19 877,88	49,69	99,39	149,08	165,65	182,21	198,78	215,34	231,91	248,47
250	1 724,03	20 688,36	51,72	103,44	155,16	172,40	189,64	206,88	224,12	241,36	258,60
300	1 859,11	22 309,32	55,77	111,55	167,32	185,91	204,50	223,09	241,68	260,28	278,87
310	2 129,26	25 551,12	63,88	127,76	191,63	212,93	234,22	255,51	276,80	298,10	319,39
320	2 399,42	28 793,04	71,98	143,97	215,95	239,94	263,94	287,93	311,92	335,92	359,91
400	2 466,96	29 603,52	-	-	-	-	-	-	-	-	-
410	2 737,12	32 845,44	-	-	-	-	-	-	-	-	-
420	3 277,43	39 329,16	-	-	-	-	-	-	-	-	-
430	3 817,74	45 812,88	-	-	-	-	-	-	-	-	-
440	4 493,14	53 917,68	-	-	-	-	-	-	-	-	-
450	5 303,61	63 643,32	-	-	-	-	-	-	-	-	-
460	6 519,31	78 231,72	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Article 5 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et égalité professionnelle*

Concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la branche du « négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers » rappelle aux entreprises qu'il est impératif :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Elle a également confirmé les décisions suivantes : actualiser son accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; et confier une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO EP, de manière à pouvoir, le cas échéant, définir et programmer des mesures de suppression des écarts éventuellement constatés.

La réforme de la formation professionnelle ayant entraîné d'importants changements, notamment en ce qui concerne les anciens « OPCA », la branche en a subi les conséquences comme toutes les autres branches.

Ainsi, elle avait engagé une démarche auprès de son ancien organisme, AGEFOS PME, aux fins de mener une étude sur la situation au sein de ses entreprises ; toutefois, celle-ci venait d'être entamée et n'a pas pu être menée à son terme.

La démarche doit donc être reprise dans le cadre des relations avec l'OPCO EP, et la question a d'ailleurs déjà été abordée.

Les partenaires sociaux réitèrent donc par le présent accord leur volonté d'établir un panorama de la branche afin de mieux connaître les entreprises qui la composent et pouvoir ainsi adapter les négociations à leurs besoins et problématiques.

Article 6 | *Dispositions générales*

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2021.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
- une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;

- une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l’extension ;
- à l’issue du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d’application
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l’extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 12 juillet 2021

relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)

NOR : ASET2150785M

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 :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, à l'initiative des organisations professionnelles des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont décidé de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) en procédant :

- d'une part, à la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) pour les entreprises exerçant ces activités ;
- et, d'autre part, à 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 qui devient 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 accord et un avenant conclus concomitamment le 12 janvier 2021.

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.

Avec l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, le présent accord constitue une étape importante de la politique de formation de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et participe à son ambition de développement de l'emploi et des qualifications, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels.

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, renforcer l'adaptation des compétences des salariés et développer leur qualification, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de poursuivre le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP), en reprenant les dispositions de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers relatives aux certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, dans l'attente des négociations de branche qui suivront, notamment en vue d'actualiser les référentiels aux évolutions des métiers.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappellent que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés et à l'évolution des entreprises qui doivent faire face à la crise économique, à la concurrence accrue de certains nouveaux types de commerces et aux nouveaux modes de consommation.

Ce contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du service et du conseil aux clients et la connaissance des produits vendus.

Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent :

- d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés en permettant à chacun d'acquérir les connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle ;
- et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main d'œuvre qualifiée en favorisant leur insertion rapide et durable dans l'emploi.

En poursuivant dans la branche le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent définir une politique ambitieuse de formation continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des publics tels que définis à l'article 4.1 du présent accord et favorisant l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle.

Elles entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident :

■ De mettre en œuvre les certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, à savoir :

- CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
- CQP vendeur-conseil primeur ;
- CQP vendeur-conseil caviste.

Ces derniers sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour permettre aux salariés une véritable reconnaissance de leurs qualifications.

■ De répondre à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé :

- soit par la création de nouveaux CQP, notamment le CQP vendeur-conseil en épicerie fine ;
- soit par la rénovation des CQP existants.

Dans ce cadre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, elles envisagent d'actualiser rapidement ces CQP. Dans cette optique, elles conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif :

- d'une part, de définir un calendrier de ces travaux ;
- d'autre part, de débiter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de primeur dans les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et celles de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) procéderont en concertation à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes :

- la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité ;
- le référentiel du CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité sera organisé comme suit :
 - un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 3237 et IDCC 1505) ;
 - une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de Primeur dans les commerces de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de certification seront préalablement définis avec des experts métier, puis déterminés et validés en CPNEFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui fixera notamment les modalités de la certification.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé est certificatrice des CQP visés dans le présent accord et ses avenants actuels et futurs.

Les dispositions du présent accord viennent compléter le titre VI de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation et à l'alternance dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 1^{er} | Définition et objet

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP^[1]).

Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier propre à la branche. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP^[1] dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre, et de ses avenants.

Il peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

1. À l'issue d'un parcours de formation individualisé ;
2. À l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il repose sur :

- une définition du métier et des compétences associées ;
- une évaluation des compétences, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;
- des modalités et des conditions de mises en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments est défini dans les différents référentiels rédigés lors de la création ou de la rénovation du CQP.

Le présent accord, qui s'incorpore avec ses avenants dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), fixe les moyens et les modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche, dont elle est certificatrice.

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritairement en CPNEFP^[1]. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CPNEFP^[1] : l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.).

Article 2 | Principes généraux

Article 2.1 | Philosophie du dispositif et priorités de la branche

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche réaffirment l'intérêt des CQP au sein des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, dans l'objectif de :

- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la branche et en développant la reconnaissance métier ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ;
- répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adaptée ;

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

- répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche décident de maintenir, développer et rénover si besoin les CQP afin notamment, de :

- répondre au besoin d'actualisation des formations préparant aux CQP de la branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés ;
- traduire par lesdits référentiels l'évolution professionnelle au sein des métiers de la branche et accompagner les parcours de formation ;
- garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés ;
- préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences dans les entreprises et la branche.

À cet effet, elles rappellent que les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge.

Le CQP est composé :

- d'un référentiel d'activités et de compétences qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences et les connaissances nécessaires, qui en découlent ;
- d'un référentiel de certification, qui définit les critères et les modalités d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Article 2.2 | Objectif des certificats de qualification professionnelle

Les CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé attestent de l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche.

La CPNEFP^[1] est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et dans la délivrance des CQP.

Les organisations professionnelles proposent à la CPNEFP^[1] la création d'un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La CPNEFP^[1] examine l'opportunité de cette création.

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique.

La création du CQP vaut pour une période probatoire de 2 ans qui tient lieu d'expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit, après ajustements validés en CPNEFP^[1] pour une durée de 3 ans renouvelable. Les modifications apportées s'appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise en CPNEFP^[1] ;
- soit supprimé par décision arrêtée en CPNEFP^[1].

La CPNEFP^[1] peut décider à tout moment de créer, modifier ou supprimer un CQP, notamment en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la branche professionnelle au regard des évolutions du marché ou des diplômes et titres professionnels existants.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 2.3 | Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet enregistrement a pour objectifs de permettre :

- une véritable reconnaissance des qualifications des salariés ;
- le développement de l’attractivité des CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé auprès du public ;
- ainsi que l’accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Article 3 | Parcours de formation individualisé

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont accessibles par blocs de compétences.

Le contenu de la formation présenté sous la forme de référentiels de formation est de la compétence exclusive de la branche professionnelle.

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. Il pourra concerner soit tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants), soit seulement une partie des domaines de compétences.

L’individualisation du parcours de formation permet d’adapter la formation aux typologies des entreprises et des salariés de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Ces blocs de compétences ont pour objectifs :

- de répondre aux besoins de qualification ;
- de reconnaître les compétences acquises par les salariés à chaque étape de leur formation, à travers l’obtention d’une certification ;
- d’améliorer l’accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Ce parcours pourra être dispensé par l’entreprise dans le cadre d’un parcours de formation en situation de travail ou par un prestataire de formation externe habilité par la CPNEFP^[1].

La CPNEFP^[1] délègue à l’association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des organismes de formation habilités.

Article 4 | Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP

Article 4.1 | Public concerné

Les CQP sont délivrés par la CPNEFP^[1] aux personnes suivantes :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), quel que soit le dispositif de prise en charge financière,
- les personnes, salariées ou non de la branche, ayant un projet professionnel défini dans la branche dans le cadre d’un reclassement, d’une reconversion, d’une réorientation, d’une création ou d’une reprise d’entreprise.

[1] La CPNEFP s’entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 4.2 | *Organismes habilités*

La CPNEFP^[1] décide souverainement de l'attribution de l'habilitation à proposer une formation préparant aux CQP de la branche, aux organismes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l'organisation professionnelle concernée.

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.), qui procède à son instruction.

L'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) présente à la CPNEFP^[1] les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient à l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la CPNEFP^[1] quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

La CPNEFP^[1] peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modification de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 4.3 | *Modalités d'évaluation et d'attribution*

Article 4.3.1 | *Évaluation*

La CPNEFP^[1] délègue l'évaluation à une commission d'évaluation (ou jury).

Cette commission d'évaluation est composée au minimum de 3 membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de certification propres à chaque CQP.

Article 4.3.2 | *Modalités d'attribution*

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission de certification de la CPNEFP^[1], selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CPNEFP^[1] décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de proposer au candidat de repasser le ou les blocs de compétences non acquis, dans le délai qu'elle fixe suivant la date de la décision qu'elle a rendue.

Les candidats conservent le bénéfice des blocs de compétences de la certification qu'ils ont acquis pendant une durée indéterminée.

Il est institué une mention « Félicitations du jury » qui gratifie les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CPNEFP^[1] est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNEFP^[1] sont communiquées par l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 4.4 | Recours

La CPNEFP^[1] peut être saisie, par le candidat, d'un recours contre l'une de ses décisions de refus d'attribution dans un délai de 6 mois suivant la date de la réunion au cours de laquelle la CPNEFP^[1] a statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CPNEFP^[1] procède au réexamen du dossier du candidat.

Elle reste souveraine dans sa décision.

Article 4.5 | Classification

Le titulaire du CQP qui a acquis 6 mois d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, doit accéder au niveau de classification dudit CQP.

Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP^[1].

Le candidat ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification correspondant dès la date de délivrance du certificat, sous réserve qu'il occupe le poste correspondant.

Article 5 | Modalités d'accès aux CQP

Article 5.1 | Modalités d'accès par la voie de la formation

Les CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé sont accessibles par les voies prévues notamment par la formation professionnelle continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

Article 5.2 | Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les CQP sont accessibles par la VAE, lorsqu'une expérience professionnelle, salariée, non salariée, conjoint collaborateur ou bénévole issu du secteur associatif, peut être justifiée, d'au moins 1 an, au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient à l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues par l'avenant créant le CQP, conformément aux modalités définies par la branche.

Pour la VAE, le dispositif d'accès à un CQP de la branche comprend :

- un stage « Démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
- un accompagnement de 35 heures réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNEFP^[1] ;
- un complément de formation d'une durée maximale de 150 heures pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNEFP^[1]. Il peut être mis en œuvre pendant la période d'accompagnement et peut être renouvelé en cas de validation partielle du dossier de VAE par la commission d'évaluation ;
- une évaluation.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 6 | *Tutorat du salarié en CQP*

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rendent obligatoires la désignation d'un tuteur, sa formation et son accompagnement.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche demandent aux entreprises :

- d'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment celles prévues à l'article 9 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- de valoriser le rôle du tuteur auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

La formation et l'accompagnement des tuteurs sont réalisés par les organismes de formation habilités à cet effet par la CPNEFP^[1].

Les missions tutorales sont confiées à des professionnels volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification professionnelle visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée en CPNEFP^[1] et validée en SPP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 7 | *Actions de formation en situation de travail (AFEST)*

Conformément à l'article 3 du présent accord, la formation du candidat pourra être dispensée, conformément aux référentiels de compétences de la branche :

- soit directement par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail, conformément au référentiel d'activités et de compétences ;
- soit par un prestataire de formation externe validé en CPNEFP^[1].

Article 7.1

L'entreprise peut dans le cadre du parcours CQP solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat dans l'obtention du CQP.

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

- avoir une connaissance approfondie du métier visé ;
- appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ;
- avoir suivi une formation de formateur.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Les formateurs internes ont pour mission de :

- participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
- mettre en œuvre les parcours de formation ;
- organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
- faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP.

Article 7.2

Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise.

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants :

- être formé par un des prestataires de formation habilités en CPNEFP^[1] pour assurer ses missions ;
- être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire ;
 - avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles ;
 - avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP ;
- avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :

- repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation et lui présenter la démarche CQP et le référentiel CQP ;
- accompagner les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...) et faire un point régulier avec le prestataire de formation habilité ;
- former les candidats sur son champ d'expertise :
 - il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences ;
 - il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise ;
- évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle ;
- préparer les éléments nécessaires à la commission d'évaluation. À cet effet :
 - il rassemble en amont de cette commission les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat ;
 - il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions de la commission d'évaluation pour motiver son évaluation finale.

Afin de permettre la mise en place de cette formation dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche instituent une prise en charge financière pour la formation dispensée directement en entreprise, dans le cadre de la préparation à un CQP.

Ce financement est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP et s'effectue conformément aux critères de prise en charge déterminés en CPNEFP^[1].

Article 8 | Dispositifs spécifiques de prise en charge

Dans le cadre de la formation en alternance, la SPP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé institue une éligibilité de la formation CQP dans les dispositifs de prise en charge.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

La CPNEFP^[1] détermine les niveaux de prise en charge des actions de formation ainsi que les frais annexes.

Elle valide sa mise en œuvre dans le cadre de la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

Article 9 | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 11 | Mise en œuvre et gestion de l'accord

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent accord et de ses avenants (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.)

Elles désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

Article 12 | Bilan annuel et suivi de l'accord

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP^[1]. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser les CQP.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 13 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 14 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé 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 15 | *Extension*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 16 | *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 17 | *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 au présent accord 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie »)

NOR : ASET2150786M

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 :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place le CQP de vendeur-conseil dans les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé suivants :

- CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
- CQP vendeur-conseil primeur ;
- CQP vendeur-conseil caviste.

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie

La profession de crémier-fromager a considérablement évolué ces dernières années. Empreint de convivialité et d'échanges, le métier de commerçant spécialisé en crèmerie-fromagerie permet de développer une expertise, dans la préparation et le conseil de fromages et produits laitiers à leur apogée gustative.

Ce métier peut s'exercer en magasin ou sur les marchés et nécessite de bonnes connaissances techniques et de l'hygiène.

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie est un professionnel reconnu pour ses compétences face à une clientèle exigeante. Il tisse, au quotidien, une relation de confiance avec celle-ci.

Il peut permettre d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie, vendeur-conseil crémier-fromager.

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ou le vendeur-conseil crémier-fromager accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation, la conservation et les conditions d'affinage des produits laitiers.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits laitiers dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise l'affinage des fromages, la préparation de plateaux de fromages, les préparations fromagères.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) ainsi que le guide des bonnes pratiques d'hygiène spécifiques aux produits laitiers.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail spécialisé, de crèmerie-fromagerie (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef(fe) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), selon les modalités définies à l'article 4.5 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé à l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification.

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits laitiers et les fromages

- QCM sur les produits laitiers et les fromages (40 questions) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation ;

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3 ;

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits laitiers et les fromages.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits laitiers et des fromages et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des produits laitiers et des fromages ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat ;
- mise en situation reconstituée :
 - préparation spécifique (réalisation de plateau) :

confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser un plateau de produits laitiers et/ou des fromages et mettre les produits en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fromages et leur emballage. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation ;

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des produits laitiers et des fromages dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : Cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits laitiers et des fromages

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits laitiers et des fromages que réalise le candidat ;
 - questionnement sur les soins d'affinage réalisés par le candidat ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits laitiers et des fromages.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues à l'article 4.3 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie*

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Doivent être associées à la formation des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP.

Article 4 | *Champ d'application de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | *Mise en œuvre et gestion de l'avenant*

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.)

Article 7 | *Bilan annuel et suivi de l'avenant*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;

- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé 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 10 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | 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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur(euse) conseil crémier-fromager exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail de crèmerie fromagerie (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation, la conservation et les conditions d'affinage des produits laitiers.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits laitiers dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise l'affinage des fromages, la préparation de plateaux de fromages, les préparations fromagères.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) ainsi que le guide des bonnes pratiques d'hygiène spécifiques aux produits laitiers.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il (elle) est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- vente et conseil aux clients ;
- mise en valeur des produits laitiers et étiquetage ;
- préparation de plateaux ;
- réception et gestion des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) – crémier fromager.

Référentiel d'activités

■ Vente et relations clients :

- accueil des clients ;
- conseil et information des clients sur les produits laitiers et les fromages ;
- vente ;
- encaissement.

■ Mise en valeur des produits laitiers et des fromages en point de vente :

- installation et mise en valeur des produits laitiers et des fromages ;
- découpe, emballage et étiquetage des fromages ;
- réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;

- contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits ;
- réassort ;
- application des règles QHSE^[1].

■ Préparation des produits laitiers et des fromages :

- préparation de commandes particulières pour les clients (plateaux de fromages, découpe de fromages pour apéritif...) ;
- application des règles de sécurité alimentaire.

■ Réception et gestion des stocks :

- réception des produits laitiers et des fromages ;
- contrôle de conformité des bons de livraison ;
- mise en stock des produits laitiers et des fromages ;
- contrôle des conditions de stockage ;
- application des règles QHSE.

Référentiel de compétences

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits laitiers et les fromages :

- sélectionner les produits correspondant aux besoins du client (variétés, régions, origines, types d'utilisation, conservation...) ;
- valoriser les qualités des produits ;
- expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
- expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production, le temps d'affinage, la dégustation et les durées et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire^[2] ;
- justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits ;
- conseiller le client sur les associations et accords (par exemple accord vins et fromages) ;
- expliquer les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus ;
- identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches.

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits laitiers et des fromages et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :

- réaliser une présentation attractive des produits laitiers et des fromages : théâtralisation de la présentation ;
- mettre en œuvre des animations de vente adaptées ;
- réaliser la découpe et l'emballage des produits laitiers et des fromages dans le respect du guide des bonnes pratiques d'hygiène ;
- réaliser une présentation adaptée des produits pour une dégustation, les commandes spéciales (réalisation de plateaux, de buffets) et la mise en rayon (plateaux, barquettes...) ;
- réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
- apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...) ;

[1] Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

[2] Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

- mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
- mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
- identifier les risques QHSE liés à son activité ;
- identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, affinage, DLC/DLUO/DDM^[1], protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...) ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :

- accueillir le client et identifier ses besoins ;
- construire une relation client ;
- gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
- argumenter les propositions apportées au client ;
- répondre aux objections du client ;
- prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
- évaluer la faisabilité de la commande ;
- estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
- réaliser la vente ;
- réaliser une vente de produit de substitution ;
- réaliser une vente additionnelle ;
- proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
- conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
- identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
- apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
- recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
- réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits laitiers et des fromages :

- réaliser la réception des produits laitiers et des fromages en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- réaliser le stockage des produits laitiers et des fromages en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks ;
- réaliser des soins d'affinage ;
- réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts ;
- vérifier la traçabilité des produits ;
- identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;

[1] DLC/DLUO/DDM : Date limite de consommation/date limite d'utilisation optimale/date de durabilité minimale.

- identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
- mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire ;
- traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits laitiers et les fromages

Proposition de modalités d'évaluation :

- QCM sur les produits laitiers et les fromages (40 questions) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : Cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits laitiers et les fromages.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client (variétés, régions, origines, types d'utilisation, conservation...)	Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser les qualités des produits	Les qualités des produits laitiers et fromages sont expliquées, une dégustation est proposée Les produits présentés sont adaptés au goût du client
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origines sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production, le temps d'affinage, la dégustation et les durées et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire	La provenance du produit, le mode de production et le temps d'affinage sont expliqués sans erreur Un conseil sur les durées et modes de conservation et de dégustation est apporté
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	L'argumentation est adaptée aux besoins et attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les associations et accords (par exemple accord vins et fromages)	Les associations et les accords possibles avec les produits laitiers et les fromages choisis sont expliqués et adaptés aux goûts du client
Expliquer les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus	Un conseil concernant les produits, leur préparation possible, est apporté et est adapté au client Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches	Les avantages des produits sont présentés au client sans dévaloriser les produits de la concurrence

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits laitiers et des fromages et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des produits laitiers et des fromages ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat ;
- mise en situation reconstituée :
 - préparation spécifique (réalisation de plateau) :
Confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser un plateau de produits laitiers et/ou des fromages et mettre les produits en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fromages et leur emballage. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation ;
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des produits laitiers et des fromages dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Concevoir et réaliser une présentation attractive des produits laitiers et des fromages : théâtralisation de la présentation	<p>Les produits laitiers et les fromages sont présentés dans les vitrines afin d'être visibles par le client</p> <p>Les présentations des produits laitiers et des fromages sont esthétiques</p> <p>L'aspect des produits est contrôlé</p> <p>La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise</p> <p>Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique...)</p>
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<p>Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise et de la saison</p> <p>Les échanges avec le client sont appropriés</p> <p>Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser la découpe des produits laitiers et des fromages dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<p>Les produits laitiers et les fromages sont préparés, découpés et emballés dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et dans le respect de la qualité des produits</p> <p>Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique si nécessaire</p> <p>Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés</p>
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales (réalisation de plateaux, de buffets et la mise en rayon (plateaux, barquettes...))	<p>Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en plateaux, chez le client...)</p> <p>La réalisation est esthétique et valorisante</p>
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<p>L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation</p> <p>Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)</p>
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...)	<p>L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement</p> <p>L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement</p>
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin d'éviter le gaspillage alimentaire	<p>Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées</p> <p>Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés</p> <p>Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées</p>
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	<p>Les supports de communication sont vérifiés régulièrement</p> <p>Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable)</p> <p>Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur</p>
Identifier les risques QHSE liés à son activité	<p>Les risques sont clairement identifiés et expliqués</p>
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation (affinage, DLC/DLUO/DDM), protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...)	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées</p> <p>L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	<p>Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)</p>
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	<p>Les tâches à effectuer sont listées et expliquées</p> <p>Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte</p> <p>Le point de vente est opérationnel à l'ouverture</p>

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Accueillir le client et identifier ses besoins	<p>Le client est accueilli dans de bonnes conditions</p> <p>Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client</p> <p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés</p> <p>Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)</p>
Construire une relation client	<p>Le profil du client est identifié</p> <p>Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion</p> <p>La relation établie est courtoise et adaptée au client</p>
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<p>Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents)</p> <p>Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)</p>
Argumenter les propositions apportées au client	<p>Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés</p>
Répondre aux objections du client	<p>Les objections du client sont prises en compte</p> <p>Une réponse est apportée et elle est pertinente</p> <p>L'adhésion du client est vérifiée</p>
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté</p> <p>Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...</p> <p>Une réponse adaptée est apportée au client</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Évaluer la faisabilité de la commande	<p>Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...</p> <p>Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client</p> <p>En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande</p>
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	<p>Le client achète un ou plusieurs produits</p> <p>La vente est finalisée efficacement</p>
Réaliser une vente de produit de substitution	<p>Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite</p> <p>Le client achète un ou plusieurs produits proposés</p>
Réaliser une vente additionnelle	<p>Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées</p> <p>Le client achète un ou plusieurs produits proposés</p>
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	<p>Le service proposé est adapté aux besoins des clients</p> <p>Il est réalisé selon les consignes</p>
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	<p>Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité...)</p> <p>La prise de congé du client est personnalisée</p>
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	<p>La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié</p> <p>Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait</p>
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	<p>La réclamation est prise en compte</p> <p>Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation</p> <p>Une solution est proposée au client</p> <p>L'adhésion du client est recherchée</p> <p>Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin</p>
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	<p>Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur</p> <p>La facture et la quantité de produits préparés</p> <p>L'encaissement est réalisé sans erreur</p>

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits laitiers et des fromages

Proposition de modalités d'évaluation :

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits laitiers et des fromages que réalise le candidat ;
 - questionnement sur les soins d'affinage réalisés par le candidat ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits laitiers et des fromages.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser la réception des produits laitiers et des fromages en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison La qualité, l'aspect et la quantité des produits laitiers et des fromages sont contrôlés selon les consignes La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des produits laitiers et des fromages en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la DLC/DLUO/DDM et dans les lieux adaptés à leur conservation ou affinage
Réaliser les soins d'affinage	Les soins d'affinage sont adaptés au produit, à la saisonnalité, aux conditions climatiques, aux demandes de la clientèle...
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur La présence des documents, certificats éventuels et des étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre Toute anomalie est identifiée Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	Les conditions de stockage des produits sont contrôlées (température, humidité, conditions d'affinage...) Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...) Toute anomalie est identifiée Les actions correctives sont prises (alerte...)

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ?</i> <i>Que veut-on vérifier ?</i>
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées Le traitement des invendus est approprié Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Vendeur-conseil primeur »)

NOR : ASET2150787M

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 :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins des entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé :

- CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
- CQP vendeur-conseil primeur ;
- CQP vendeur-conseil caviste.

En outre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, elles envisagent d'actualiser rapidement ces CQP. Dans cette optique, elles conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif :

- d'une part, de définir un calendrier de ces travaux ;
- d'autre part, de débiter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de primeur dans les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et celles de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) procéderont en concertation à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes :

- la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : « CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité ».
- le référentiel du « CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité » sera organisé comme suit :
 - un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 3237 et IDCC 1505) ;
 - une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de Primeur dans les commerces de détail alimentaire spécialisé.

À cet effet, le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de certification seront préalablement définis avec des experts métier, puis déterminés et validés en CPNEFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui fixera notamment les modalités de la certification.

Le vendeur-conseil primeur

Qu'ils soient en magasin ou sur marché, les primeurs sélectionnent les meilleurs produits de saison et de la région. Ils savent aussi reconnaître les meilleurs fruits et légumes exotiques, dénicher des produits rares, anciens, etc. pour surprendre et satisfaire leurs clients.

C'est parce qu'ils goûtent les produits, connaissent leur origine et leurs spécificités que les primeurs sont à-même de conseiller leur clients sur la préparation ou la cuisson. Ils savent répondre aux nouvelles tendances en proposant des produits frais prêts à consommer, des corbeilles de fruits et légumes, ou en réalisant des buffets et décorations de tables pour les réceptions.

Le métier de vendeur-conseil primeur offre de nombreux débouchés. Il peut permettre d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Le CQP vendeur(euse)-conseil primeur est en lien avec le métier de vendeur(euse)-conseil primeur, vendeur(euse) en fruits et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e), etc.

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil primeur accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil primeur exerce son activité notamment dans un commerce de détail alimentaire spécialisé, dans un point de vente de commerce de détail de fruits et légumes (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil primeur travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes

- questionnaire écrit sur les fruits et légumes (40 questions) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) ;
- bilan de la mise en situation reconstituée ;
- bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des fruits et légumes ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat ;
- mise en situation reconstituée :
 - préparation spécifique :

confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation ;
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation :

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1 ;

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil primeur*

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Doivent être associées à la formation des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP.

Article 4 | *Champ d'application de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | *Mise en œuvre et gestion de l'avenant*

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la

branche désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil primeur.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.)

Article 7 | Bilan annuel et suivi de l'avenant

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil primeur est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé 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 10 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | 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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur conseil primeur exerce son activité notamment dans un point de vente de commerce de détail de fruits et légumes (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- vente et conseil aux clients ;
- mise en valeur des fruits et légumes et étiquetage ;
- préparation de fruits et légumes ;
- réception et gestion des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en fruits et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e)...

Référentiel d'activités

■ Vente et relations clients :

- accueil des clients ;
- conseil et information des clients sur les fruits et légumes ;
- vente ;
- encaissement.

■ Mise en valeur des fruits et légumes en point de vente :

- réalisation de l'étalage et mise en valeur des fruits et légumes ;
- réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;

- contrôle de la qualité et de la bonne présentation des fruits et légumes ;
- réassort ;
- application des règles QHSE^[1].

■ Préparation des fruits et légumes :

- préparation de commandes particulières pour les clients (paniers, plateaux, corbeilles...) ;
- préparations de fruits et légumes (fraîche découpe...) ;
- application des règles de sécurité alimentaire.

■ Réception et gestion des stocks :

- réception des fruits et légumes ;
- contrôle de la conformité de la livraison ;
- stockage des fruits et légumes ;
- contrôle des zones et conditions de stockage ;
- application des règles QHSE.

Référentiel de compétences

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes :

- sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation...) ;
- valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles ;
- expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
- expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu ;
- justifier et argumenter le prix des produits ;
- conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire^[2] ;
- conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation.

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :

- réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons ;
- mettre en œuvre des animations de vente adaptées ;
- réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité ;
- réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles...) ;
- réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
- apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...) ;
- mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;

[1] Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

[2] Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

- mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
- identifier les risques QHSE liés à son activité ;
- identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des fruits et légumes dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...) ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :

- accueillir le client et identifier ses besoins ;
- construire une relation client ;
- gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
- argumenter les propositions apportées au client ;
- répondre aux objections du client ;
- prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
- évaluer la faisabilité de la commande ;
- estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
- réaliser la vente ;
- réaliser une vente de produit de substitution ;
- réaliser une vente additionnelle ;
- proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
- conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
- identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
- apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
- recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
- réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes :

- réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks ;
- réaliser des inventaires ;
- vérifier la traçabilité des produits ;
- identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
- mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
- vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
- traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :

- questionnaire écrit sur les fruits et légumes (40 questions) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation...)	Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles	Une argumentation permettant de valoriser le produit est présentée, une dégustation est proposée L'argumentation est pertinente au regard des attentes du client Les qualités nutritionnelles du produit sont clairement présentées
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origine sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu	La provenance, l'acheminement du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter le prix des produits	L'argumentation est adaptée aux attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Les modes de conservation des fruits et légumes sont expliqués sans erreur Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation	Un conseil concernant les produits, leur préparation et leur utilisation est apporté et est adapté au client Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des fruits et légumes ;

- la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
- les animations mises en œuvre par le candidat.
- mise en situation reconstituée :
 - préparation spécifique :

confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons	<p>Les fruits et légumes sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client</p> <p>Les présentations des fruits et légumes sont esthétiques</p> <p>L'aspect des produits est contrôlé</p> <p>La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise</p> <p>Le choix de la présentation est expliqué et justifié (utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme...)</p>
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<p>Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise (thème, saisons...)</p> <p>Les échanges avec le client sont appropriés</p> <p>Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)</p>
Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité	<p>Les fruits et légumes sont préparés, découpés et/ou transformés selon les recettes, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et dans le respect de la qualité des produits</p> <p>Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique</p> <p>Ils répondent aux règles de traçabilité et d'étiquetage</p> <p>Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés</p>
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles...)	<p>Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client...)</p> <p>La réalisation est esthétique et valorisante</p>
Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles	<p>Les meubles vrac sont remplis dans le respect des règles</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...)	L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	Les supports de communication sont vérifiés régulièrement Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la) responsable Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...)	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur Toute anomalie est identifiée Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien du matériel et des rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	Les tâches à effectuer sont listées et expliquées Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Accueillir le client et identifier ses besoins	<p>Le client est accueilli dans de bonnes conditions</p> <p>Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client</p> <p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés</p> <p>Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)</p>
Construire une relation client	<p>Le profil du client est identifié</p> <p>Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion</p> <p>La relation établie est courtoise et adaptée au client</p>
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<p>Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents)</p> <p>Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)</p>
Argumenter les propositions apportées au client	<p>Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés</p>
Répondre aux objections du client	<p>Les objections du client sont prises en compte</p> <p>Une réponse est apportée et elle est pertinente</p> <p>L'adhésion du client est vérifiée</p>
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté</p> <p>Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...</p> <p>Une réponse adaptée est apportée au client</p>
Évaluer la faisabilité de la commande	<p>Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...</p> <p>Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client</p> <p>En cas de non faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande</p>
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	<p>Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser la vente	Le client achète un ou plusieurs produits La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité...) La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnement approprié Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte Un questionnement du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation Une solution est proposée au client L'adhésion du client est recherchée Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur La facture et la quantité de produits préparés L'encaissement est réalisé sans erreur

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<p>Les fruits et légumes sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison</p> <p>La qualité, l'aspect et la quantité des fruits et légumes et des marchandises sont contrôlés selon les consignes</p> <p>La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées</p>
Réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks	<p>Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées</p> <p>Les produits sont stockés dans les lieux adaptés à leur conservation</p>
Réaliser des inventaires	Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié
Vérifier la traçabilité des produits	<p>Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur</p> <p>La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée</p>
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	<p>Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...)</p> <p>Le nettoyage et l'entretien des réserves et rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les actions correctives sont réalisées (alerte...)</p>
Vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire	<p>Le contrôle des fruits et légumes est réalisé selon les consignes</p> <p>Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés</p> <p>Les mesures préventives appropriées sont mises en place</p>
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	<p>Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées</p> <p>Le traitement des invendus est approprié</p> <p>Les invendus sont orientés selon le circuit approprié</p>

Convention collective nationale

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

Avenant n° 3 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Vendeur-conseil caviste »)

NOR : ASET2150788M

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 :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé :

- CQP vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie ;
- CQP vendeur-conseil primeur ;
- CQP vendeur-conseil caviste.

Le vendeur-conseil caviste

Le métier de vendeur-conseil caviste a considérablement évolué, ces dernières années, face aux changements des modes de consommation des clients (découverte de saveurs, de qualités nouvelles, de lieux de production, etc.) pour proposer un service de proximité, de qualité et de conseil. Il s'imprègne d'une longue tradition de fabrication et d'une histoire fortement imprégnée de codes et de valeurs.

Possédant des connaissances sur les différents cépages et terroirs qui lui sont essentielles pour une clientèle souhaitant bénéficier de conseils sur l'alliance des mets et des vins. Il fait découvrir les différents produits à l'occasion de dégustations.

Il sait faire du point de vente un lieu agréable, convivial, de lien social et développe le sens de l'accueil et du contact avec le client.

Ce métier peut s'exercer en magasin indépendant ou franchisé, mais aussi sur les marchés. Le caviste est un métier de passion, de partage, de transmission entre des producteurs locaux et des consommateurs à la recherche de saveurs.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Vendeur-conseil caviste, vendeur caviste

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil caviste accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, la conservation et les conditions de dégustation des vins, bières et alcools. Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les vins, bières et alcools dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect de la réglementation en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur(euse)-conseil caviste exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail spécialisé, de vins, bières et alcools (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil caviste travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification.

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les vins, bières et alcools

- QCM sur les vins, bières et alcools (40 questions : vins, bières, spiritueux, whisky, tequila) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les vins, bières et alcools.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des vins, bières et alcools et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des vins, bières et alcools ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat.
- mise en situation reconstituée :
 - réalisation d'une préparation spécifique :

confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter des vins, bières et alcools en coffrets ou corbeilles et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser sa présentation.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des vins, bières et alcools dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu’une prise de commande en présence de la commission d’évaluation.

Il s’agit d’un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission y joue le rôle d’un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d’évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des vins, bières et alcools

- entretien avec les membres de la commission d’évaluation :
 - bilan de l’activité de réception, de stockage et d’approvisionnement des vins, bières et alcools que réalise le candidat ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l’application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l’approvisionnement des vins, bières et alcools.

2.3. Les outils d’évaluation

La commission d’évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d’évaluation.

2.4. L’évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d’évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l’entretien avec la commission d’évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d’évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d’évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l’accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil caviste*

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Doivent être associées à la formation des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d’une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP.

Article 4 | Champ d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 5 | Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | Mise en œuvre et gestion de l'avenant

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil caviste.

Dans ce cadre, l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association du développement du dialogue social (A.D.D.S.) pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 | Bilan annuel et suivi de l'avenant

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil caviste est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé 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 10 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | 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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil caviste exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail de vins, bières et alcools (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, la conservation et les conditions de dégustation des vins, bières et alcools.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les vins, bières et alcools dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect de la réglementation en vigueur.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- vente et conseil aux clients ;
- mise en valeur des vins, bières et alcools ;
- préparation de commandes particulières (paniers, étuis cadeaux...) ;
- réception et gestion des stocks ;
- mise en œuvre d'animations ou événements.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) caviste

Référentiel d'activités

■ Vente et relation clients :

- accueil des clients ;
- conseil et information des clients ;
- vente ;
- encaissement.

■ Mise en valeur des vins, bières et alcools en point de vente :

- installation et mise en valeur des produits ;
- réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;
- contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits ;
- réassort ;
- application des règles QHSE^[1].

[1] Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

- Réception et gestion des stocks :
 - réception des vins, bières et alcools ;
 - stockage des vins et alcools en cave ;
 - contrôle des conditions de stockage ;
 - contrôle de conformité de la livraison ;
 - application des règles QHSE.
- Préparation de commandes particulières pour les clients :
 - préparation de paniers, d'étuis cadeaux...

Référentiel de compétences

- Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les vins, bières et alcools :
 - sélectionner les produits correspondant aux besoins du client ;
 - valoriser les qualités des produits ;
 - expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
 - expliquer au client l'origine des produits : les cépages ou l'origine, les vignobles, les appellations... ;
 - justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits ;
 - conseiller le client sur le mode de dégustation et les durées et modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire^[1] ;
 - conseiller le client sur les différents types d'association (par exemple accord vins et mets/ accord vins et fromages...) ou d'utilisation possibles des produits vendus ;
 - identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches.
- Bloc de compétences 2 : mise en valeur des vins, bières et alcools et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :
 - concevoir et réaliser une présentation attractive des vins, bières et alcools : théâtralisation de la présentation, en accord avec le (la) responsable, dans le respect de la réglementation en vigueur ;
 - mettre en œuvre des animations de vente adaptées (dégustations, soirées thématiques...) ;
 - réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, étuis...) ;
 - réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles en vigueur ;
 - réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
 - apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...) ;
 - mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
 - mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
 - identifier les risques QHSE liés à son activité ;
 - identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits ;

[1] Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :

- accueillir le client et identifier ses besoins ;
- construire une relation client ;
- gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
- argumenter les propositions apportées au client ;
- répondre aux objections du client ;
- prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
- évaluer la faisabilité de la commande ;
- estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
- réaliser la vente ;
- réaliser une vente de produit de substitution ;
- réaliser une vente additionnelle ;
- proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
- conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
- identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
- apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
- recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
- réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des vins, bières et alcools :

- réaliser la réception de vins, bières et alcools en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- réaliser le stockage des vins, bières et alcools en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks ;
- réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts ;
- vérifier la traçabilité des produits ;
- identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
- identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
- mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire ;
- traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les vins, bières et alcools

Proposition de modalités d'évaluation (20 minutes) :

- QCM sur les vins, bières et alcools (40 questions : vins, bières, spiritueux, whisky, tequila) ;

- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : Cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les vins, bières et alcools.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Sélectionner les produits répondant aux besoins du client	Le choix des produits est adapté à la demande du client (goût, budget, moment de consommation...)
Valoriser les qualités des produits	Les qualités de vins, bières ou alcools sont expliquées La présentation des produits est adaptée au goût du client
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origines sont expliqués sans erreur
Expliquer au client l'origine des produits : les cépages ou l'origine, les vignobles, les appellations...	Les cépages des vins ou origines de bières et alcools, le vignoble, les appellations sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	L'argumentation est adaptée aux besoins et attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur le mode de dégustation et les durées et modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Les durées, les modes de garde, la conservation et le mode de dégustation sont expliqués sans erreur Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Conseiller le client sur les différents types d'association (par exemple accords vins et mets/accords vins et fromages...) ou d'utilisation possibles des produits vendus	Un conseil concernant les associations et utilisations possibles des produits est apporté et est adapté au client Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches	Les avantages des produits sont présentés au client sans dévaloriser les produits de la concurrence

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des vins, bières et alcools et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des vins, bières et alcools ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat.

- mise en situation reconstituée :
 - réalisation d'une préparation spécifique :
confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter des vins, bières et alcools en coffrets ou corbeilles et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser sa présentation.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des vins, bières et alcools dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Concevoir et réaliser une présentation attractive des vins, bières et alcools : théâtralisation de la présentation, en accord avec le (la) responsable, dans le respect de la réglementation en vigueur	<p>Les vins, bières et alcools sont présentés dans les rayons et les vitrines afin d'être visibles par le client</p> <p>Les présentations des vins, bières et alcools sont esthétiques et respectent la réglementation</p> <p>L'aspect des produits est contrôlé</p> <p>La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise</p> <p>Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique...)</p>
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées (dégustations, soirées thématiques...)	<p>Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise</p> <p>Les échanges avec le client sont appropriés</p> <p>Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)</p>
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, étuis...)	<p>Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en coffret, chez le client...)</p> <p>La réalisation est esthétique et valorisante</p>
Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles en vigueur	<p>Les meubles vrac sont remplis dans le respect des règles en vigueur</p>
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<p>L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation</p> <p>Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)</p>
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...)	<p>L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement</p> <p>L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin d'éviter le gaspillage alimentaire	<p>Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées</p> <p>Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés</p> <p>Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées</p>
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	<p>Les supports de communication sont vérifiés régulièrement</p> <p>Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable)</p> <p>Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur</p>
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées</p> <p>L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	<p>Les tâches à effectuer sont listées et expliquées</p> <p>Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte</p> <p>Le point de vente est opérationnel à l'ouverture</p>

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation (20 minutes) :

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission y joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Accueillir le client et identifier ses besoins	<p>Le client est accueilli dans de bonnes conditions</p> <p>Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client</p> <p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés</p> <p>Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)</p>
Construire une relation client	<p>Le profil du client est identifié</p> <p>Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion</p> <p>La relation établie est courtoise et adaptée au client</p>
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<p>Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents)</p> <p>Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)</p>
Argumenter les propositions apportées au client	<p>Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés</p>
Répondre aux objections du client	<p>Les objections du client sont prises en compte</p> <p>Une réponse est apportée et elle est pertinente</p> <p>L'adhésion du client est vérifiée</p>
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté</p> <p>Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...</p> <p>Une réponse adaptée est apportée au client</p>
Évaluer la faisabilité de la commande	<p>Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...</p> <p>Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client</p> <p>En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande</p>
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	<p>Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise</p>
Réaliser la vente	<p>Le client achète un ou plusieurs produits</p> <p>La vente est finalisée efficacement</p>
Réaliser une vente de produit de substitution	<p>Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite</p> <p>Le client achète un ou plusieurs produits proposés</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité...) La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation Une solution est proposée au client L'adhésion du client est recherchée Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur La facture et la quantité de produits sont vérifiées L'encaissement est réalisé sans erreur

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des vins, bières et alcools

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des vins, bières et alcools que réalise le candidat ;
 - questionnaire sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des vins, bières et alcools.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser la réception des vins, bières et alcools en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<p>Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison</p> <p>La qualité et l'aspect des produits sont contrôlés selon les consignes</p> <p>La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées</p>
Réaliser le stockage des vins, bières et alcools en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	<p>Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées</p> <p>Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la réglementation et dans les lieux adaptés à leur conservation</p>
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	<p>Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié</p> <p>Tout écart est identifié et signalé</p>
Vérifier la traçabilité des produits	<p>Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur</p> <p>La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée</p>
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<p>Les risques sont clairement identifiés et expliqués</p>
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	<p>Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...)</p> <p>Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	<p>Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés</p> <p>Les mesures préventives appropriées sont mises en place</p>
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	<p>Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées</p> <p>Le traitement des invendus est approprié</p> <p>Les invendus sont orientés selon le circuit approprié</p>

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Avenant n° 80 du 22 janvier 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2150827M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Réunis notamment les 10 juillet, 30 septembre, 15 octobre, 27 novembre, 10 décembre 2020 et 22 janvier 2021 en visioconférence, les partenaires sociaux ont examiné, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2020, les conséquences du retard de l'administration dans l'extension de l'avenant n° 78 du 15 septembre 2019, malgré l'engagement pourtant pris devant eux par madame la ministre du travail. En effet, lors de la conférence tripartite de la chaîne alimentaire du 24 avril 2020, pendant la première vague pandémique « Covid-19 », et alors que la profession s'attachait à maintenir l'approvisionnement de la population en denrées alimentaires, la ministre avait annoncé que cette extension était imminente, y compris dans la prise en compte de la prime annuelle.

Cette extension n'est intervenue que le 26 décembre 2020, et avec exclusion et réserves.

Cette situation a fait suite au délai déjà considérable dans l'extension de l'avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux minima conventionnels, sollicitée au mois de juillet 2018 et prononcée au mois de juin 2019, et assortie d'exclusions alors que l'accord s'inscrivait dans le cadre tracé par la ministre du travail devant la représentation nationale à l'occasion de la ratification des ordonnances « Travail ».

Les minima conventionnels en vigueur en décembre 2020 étaient donc encore ceux négociés au printemps 2018, dont les taux horaires des premiers niveaux ont été au fur et à mesure dépassés par les augmentations successives du Smic de janvier 2019 et janvier 2020. Les accords de branche en matière de salaires minima ont pourtant pour objet de garantir des salaires minima

hiérarchiques pour les salariés ne relevant pas d'un accord d'entreprise, quelles qu'en soient les raisons (absence de représentation syndicale dans l'entreprise, échec de la négociation...), et relèvent de la procédure d'extension dite « accélérée ». Les partenaires sociaux signataires rappellent que la branche a pris ses responsabilités en la matière, en particulier par une grille de salaires minima prévoyant dès le 1^{er} niveau un montant annuel supérieur de plus de 2 500 € bruts à celui résultant de l'application du Smic.

Sur le fond, les partenaires sociaux signataires contestent l'interprétation donnée par l'administration aux textes relatifs à la négociation de branche des salaires minima hiérarchiques, de nature à priver de substance la notion même de salaires minima, alors même que la négociation de ces salaires s'effectue par des organisations à la représentativité démontrée et publiée, dans le cadre de mandat confié à eux par les employeurs d'une part et les salariés d'autre part.

Dans l'attente de la clarification par le conseil d'État des prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima hiérarchiques de la branche, et se fixent pour objectif commun de retrouver en 2021 une capacité de fixation de salaires minima dans le courant du 1^{er} semestre.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale (CCN) du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001. Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les stipulations du présent accord prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent cependant pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est par ailleurs précisé que compte tenu de la date de conclusion du présent accord, résultant de la date d'extension de l'avenant n° 78 :

- les salaires minima conventionnels hiérarchiques horaires et forfaits jours fixés par les articles 2 et 3 du présent accord intègrent à hauteur de 0,3 % une anticipation des mesures qui pourront être prises au titre de 2021 ;
- le taux horaire des premiers niveaux est fixé à 10,25 € bruts dans l'attente d'une grille résultant des négociations qui se dérouleront au 1^{er} semestre 2021 et qui viseront à retrouver les écarts entre ces niveaux.

Article 2 | Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective nationale et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

(En euros.)

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum garanti ^[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1] [2] [3]}
1	1 B - après 6 mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
	1 A - 6 premiers mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
2	2 B - après 6 mois	10,28	1 559,17	1 637,09	21 282
	2 A - 6 premiers mois	10,25	1 554,62	1 632,31	21 220
3	3 B - après 12 mois	10,40	1 577,37	1 656,20	21 531
	3 A - 12 premiers mois	10,29	1 560,68	1 638,68	21 303
4	4 B - après 24 mois	10,99	1 666,85	1 750,16	22 752
	4 A - 24 premiers mois	10,43	1 581,92	1 660,98	21 593
5		11,632	1 764,23	1 852,40	24 081
6		12,302	1 865,84	1 959,09	25 468
7		16,017	2 429,30	2 550,71	33 159
8		21,538	3 266,67	3 429,93	44 589
9	Hors grille				

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Article 3 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	34 455,00	35 714,00
8	46 316,00	48 067,00

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 | Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la CCN comme temps de présence pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle ; d'autre part, les arrêts de travail dits « dérogatoires » prévus par la législation dans le cadre de la crise sanitaire « Covid-19 » (garde d'enfants, conjoint vulnérable...) ne sont pas des absences pour maladie du salarié, cas

dans lequel la convention collective prévoit certaines assimilations à une période de travail. Ce constat effectué, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions suivantes, destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche :

4.1. Prime annuelle (art. 3.6 de la CCN)

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12^e du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle.
- Les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. Calcul des congés payés (art. 7.1 de la CCN)

- Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2020, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante.
- Les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme « absences pour maladie » pour l'application de l'article 7.1.1 relatif au calcul des congés payés.

Article 5 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur. Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 8 | *Publicité. Extension*

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

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

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

Accord du 10 juin 2021
relatif à la mise en place de l'intéressement

NOR : ASET2150836M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) ont engagé une négociation sur ce thème dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise la mise en place d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche (annexe 1) pourra ainsi être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (annexe 2), ou par accord d'entreprise dans celles de 50 salariés et plus, après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et aux projets de l'entreprise parmi les options proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de mise en place pour les entreprises, qui conservent la possibilité de conclure un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi si elles n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrière des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2 | Objet du présent accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3 | Mise en œuvre de l'accord d'intéressement

Le présent accord permet, du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale (annexe 2). À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

Article 4 | Dispositions de suivi

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base de cet accord sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Article 5 | Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et ne nécessite pas de dispositions particulières pour elles.

Article 6 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt, révision

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet à l'issue de la procédure de notification et de dépôt.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respective.

Fait à Paris, le 10 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accord-type de mise en place d'un régime d'intéressement

Article 1^{er} | *Preamble*

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- par les stipulations du présent accord qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, d'où la référence à l'augmentation du chiffre d'affaires, du résultat ou de la marge commerciale et la référence à une répartition proportionnelle au salaire afin de rémunérer la contribution de chaque salarié, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main ».

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4.3, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Article 2 | *Calcul de l'intéressement*

2.1. Conditions de calcul de la prime d'intéressement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat d'exploitation positif (ci-dessous bénéfice d'exploitation) pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'une des 6 options suivantes :

Option 1 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

CA HT N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 5 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 2 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

CA HT N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 5 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 3 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Bénéfice N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 4 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Bénéfice N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 5 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Marge N/N - 1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 6 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Marge N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur devra préciser dans l'acte de décision unilatérale, laquelle des 6 options a été choisie. Le choix de l'option s'appliquera en principe pour les 3 années d'application du dispositif.

Toutefois, au cours du premier semestre de la deuxième et/ou de la troisième année d'application de l'accord d'intéressement, le chef d'entreprise pourra choisir d'appliquer une autre option parmi celles proposées par le présent accord. Il modifiera en conséquence le document unilatéral. La modification sera déposée à la DIRECCTE et communiquée au personnel.

Selon l'option choisie, Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.

Article 3 | *Bénéficiaires individuels*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux bénéficiaires suivants ayant au minimum 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail) :

- les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD...) ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

4.1. Critères

L'intéressement entre les bénéficiaires sera réparti :

- Pour 2/3, proportionnellement à la rémunération brute perçue par chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Il est entendu par rémunération brute, le salaire brut fiscal perçu par chaque bénéficiaire pendant l'exercice de référence. Pour les congés de maternité ou d'adoption, les congés de deuil, les périodes de mise en quarantaine, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Pour les salariés en activité partielle, les salaires pris en compte sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Pour les dirigeants et conjoints dans l'entreprise, la répartition les concernant est calculée, conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

- Pour 1/3, proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que les périodes de mise en quarantaine, sont assimilées à des périodes de présence du salarié.

Pour les salariés placés en activité partielle, la totalité des heures chômées doit être prise en compte et considérée comme du temps de travail.

4.2. Plafonnement des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

4.3. Versement de l'intéressement

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale.

Si cette affectation à un plan d'épargne intervient dans le délai de 15 jours fixé ci-dessous, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement, soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise (PEE), du plan d'épargne de groupe (PEG) ou du plan d'épargne interentreprises (PEI) applicable ainsi que du plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

4.4. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- 1° Le montant global de l'intéressement ;
- 2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 5° Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ainsi qu'au plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 5 | Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès le cas échéant au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 6 | *Prise d'effet et durée*

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de 3 ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture du premier exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

Article 7 | *Application de l'accord d'intéressement. Différends et litiges*

7.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

7.2. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 8 | *Supplément d'intéressement*

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Article 9 | *Dispositions finales*

L'entreprise indique dans un document unilatéral le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les 6 options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

L'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure « TélAccords » (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>) pour transmission automatique du dossier à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

Annexe 2

Modèle de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement de la branche du CDNA

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA). Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans les commerces de détail non alimentaires en date du 10 juin 2021.

À la date du, l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Elle couvre les exercices suivants : (*l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné*).

Les conditions pour bénéficier du régime d'intéressement, le mode de calcul et de distribution de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de l'accord de branche du 10 juin 2021.

En conformité avec l'accord de branche, la prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'option suivante : (*précisez parmi les 6 options, le numéro et le titre de l'option choisie*).

Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1 est le suivant : ou le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 est le suivant : ou Le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est le suivant : (*Selon l'option choisie, Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.*)

Les plafonnements légaux liés aux droits distribués seront appliqués pour permettre l'application du régime social et fiscal spécifique à l'intéressement.

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DREETS par dépôt sur le site « TéléAccords » (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>)

(*En cas de CSE mis en place dans l'entreprise*) Le comité social et économique a été informé de la décision le

Les salariés ont été informés de la décision le

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes : (*décrivez les moyens d'information utilisés*).

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

Fait à, le

Madame, Monsieur (*précisez la nature du mandat*)

Signature.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 10 juin 2021
à l'accord de branche du 4 février 2020
relatif à la mise en œuvre de la « Pro-A »

NOR : ASET2150835M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) ont signé le 4 février 2020 un accord relatif à la mise en œuvre du dispositif de la « Pro-A » dans la branche. Cet accord a été étendu par arrêté du 25 août 2020 (JORF du 5 septembre 2020).

Les raisons pour lesquelles les partenaires sociaux ont mis en place ce dispositif en 2020 et qui justifient de le compléter avec de nouvelles certifications se sont renforcées : le commerce de détail non alimentaire est un secteur qui doit fortement s'adapter aux nouvelles demandes des consommateurs et la crise sanitaire a accéléré ce processus. Les commerces physiques ne cessent d'évoluer pour devenir des points de vente hybrides, digitaux et physiques.

L'élévation du niveau de compétences et de qualification des salariés de la branche est donc une nécessité afin de répondre aux défis du commerce de demain. Les emplois actuels sont en effet confrontés au risque d'obsolescence des compétences dans de nombreux métiers.

Les partenaires sociaux rappellent que la loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Le dispositif « Pro-A » permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisa-

tion du travail, de favoriser leur évolution ou leur promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Dans l'accord signé le 4 février 2020, les partenaires sociaux ont déterminé, pour la branche, les bénéficiaires, l'objet et la forme du dispositif, les modalités de sa mise en œuvre, ainsi que les formations et certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ». Cet accord traite aussi des thèmes du tutorat et du financement de la formation.

La branche du CDNA a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de 4 familles de métiers stratégiques pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles étaient nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la data : UX designer/Data Analyst, Data Miner.

La liste des formations et certifications éligibles a été élaborée dans le cadre de la commission professionnelle nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du CDNA et a été annexée à l'accord du 4 février 2020.

Conformément à ce que les parties signataires avaient envisagé dans l'accord du 4 février 2020, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser la liste des formations éligibles à la « Pro-A » à la suite des travaux menés par la CPNEFP au cours des réunions du 12 mars, du 23 avril, du 26 mai et du 10 juin 2021.

Les parties signataires ont donc décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Liste complémentaire des formations et certifications éligibles à la « Pro-A »

Les partenaires sociaux de la branche ont considéré que les 4 familles de métiers stratégiques pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires et qui ont été définies le 4 février 2020 restent les mêmes.

C'est donc sur cette base qu'une liste complémentaire de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » a été élaborée :

1.1. Certifications remplaçant des intitulés figurant dans l'accord du 4 février 2020, étendu par arrêté du 25 août 2020, et dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à échéance

Onze certifications remplacent des intitulés figurant dans l'accord étendu du 4 février 2020 (cf. arrêté du 25 août 2020, art. 1^{er}, alinéa 1), dont l'enregistrement est arrivé à échéance et qui ont fait l'objet d'une réinscription au RNCP.

Six certifications concernent les métiers de la vente et correspondent au renouvellement de l'inscription au RNCP avec un certificateur identique :

1. CAP « Équipier polyvalent du commerce » (RNCP 34947). Niveau : 3. Date d'échéance : 31 août 2025. Renouvellement du CAP « Employé de commerce multi-spécialités » (RNCP 684), qui arrivera à échéance le 31 août 2021 ;

2. Titre RNCP « Employé polyvalent du commerce et de la distribution » (RNCP 35010). Niveau : 3. Date d'échéance : 14 octobre 2025. Renouvellement du titre RNCP « Employé polyvalent du commerce et de la distribution » (RNCP 28736), arrivé à échéance le 5 août 2020 ;

3. Titre professionnel « Assistant manager d'unité marchande » (RNCP 35233). Niveau : 4. Date d'échéance : 16 février 2026. Renouvellement du titre professionnel « Responsable de rayon » (RNCP 1893), arrivé à échéance le 15 février 2021 ;

4. Titre RNCP « Manager de rayon » (RNCP 34558). Niveau : 5. Date d'échéance : 24 avril 2025. Renouvellement du titre professionnel « Manager de rayon » (RNCP 13355), arrivé à échéance le 21 avril 2020 ;

5. Titre RNCP « Chargé de clientèle » (RNCP 34809). Niveau : 5. Date d'échéance : 23 juillet 2025. Renouvellement du titre RNCP « Chargé(e) de clientèle » (RNCP 32204), arrivé à échéance le 23 août 2020 ;

6. Titre RNCP « Responsable commercial et marketing » (RNCP 35540). Niveau : 6. Date d'échéance : 19 avril 2024. Renouvellement du titre « Développeur marketing et commercial » (RNCP 28130), arrivé à échéance le 23 août 2020.

Deux certifications concernent les métiers de la logistique et correspondent au renouvellement de l'inscription au RNCP avec un certificateur identique :

7. Titre RNCP « Opérateur logistique polyvalent » (RNCP 35144). Niveau : 3. Date d'échéance : 16 décembre 2023. Renouvellement du titre professionnel « Opérateur logistique polyvalent » (RNCP 28737), arrivé à échéance le 5 août 2020 ;

8. BTS « Gestion des transports et logistique associée » (RNCP 35400). Niveau : 5. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024. Renouvellement du BTS « Transport et prestations logistiques » (RNCP 12798), arrivé à échéance le 31 août 2020.

Une certification concerne les métiers de la logistique et correspond au remplacement d'une certification arrivée à échéance au RNCP, avec un certificateur différent (l'AFTRAL) :

9. Titre « Responsable en logistique » (RNCP 34198). Niveau : 6. Date d'échéance : 10 septembre 2024. Remplace le titre « Responsable en logistique de distribution » (RNCP 26190), arrivé à échéance le 23 août 2020.

Deux certifications concernent les métiers du merchandising et correspondent au renouvellement de l'inscription au RNCP avec un certificateur identique :

10. Titre RNCP « Visual merchandiser » (RNCP 35088). Niveau : 5. Date d'échéance : 18 novembre 2023. Renouvellement du titre RNCP « Visual merchandiser » (RNCP 23651), arrivé à échéance le 7 août 2020 ;

11. Titre RNCP « Responsable visuel merchandiser » (RNCP 34790). Niveau : 6. Date d'échéance : 23 juillet 2023. Renouvellement du titre RNCP « Responsable visuel merchandiser » (RNCP 23790), arrivé à échéance le 23 août 2020.

1.2. Certifications figurant dans l'accord du 4 février 2020, exclues de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020, et réinscrites au RNCP sous un nouveau numéro

Deux certifications figurant dans l'accord du 4 février 2020 ont été exclues de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020 (art. 1^{er}, alinéa 4), leur enregistrement étant arrivé à échéance, et ont été ultérieurement réinscrites au RNCP sous un nouveau numéro.

Ces deux certifications concernent les métiers de la logistique :

1. Titre professionnel « Cariste d'entrepôt » (RNCP 34857). Niveau : 3. Date d'échéance : 28 juillet 2025. Renouvellement du titre professionnel « Cariste d'entrepôt » (RNCP 310), arrivé à échéance le 28 juillet 2020 ;

2. Titre professionnel « Préparateur de commandes en entrepôt » (RNCP 34860). Niveau : 3. Date d'échéance : 28 juillet 2025. Renouvellement du titre professionnel « Préparateur de commandes en entrepôt » (RNCP 311), arrivé à échéance le 28 juillet 2020.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de ces certifications pour les salariés et les entreprises de la branche, afin de s'adapter aux évolutions du marché et aux mutations des métiers de la logistique.

1.3. Certifications des métiers de la vente et de la data correspondant à une nouvelle inscription sur la liste des formations éligibles à la « Pro-A » dans la branche

Se fondant sur l'analyse des formations utilisées pour les contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage) dans la branche, les partenaires sociaux ont souhaité ajouter à la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans la branche des certifications mettant l'accent sur les compétences innovantes et sur la digitalisation.

Onze certifications concernent les métiers de la vente :

1. Bac pro « Métiers du commerce et de la vente/option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale » (RNCP 32259). Niveau : 4. Date d'expiration : 1^{er} janvier 2024. Remplacement du Bac pro « Commerce ». L'option A de cette certification figure déjà dans l'accord de branche étendu du 4 février 2020.

Les compétences en prospection clientèle (bloc RNCP 32259 BC01), en veille commerciale et en réalisation de la vente dans un environnement multicanal (bloc RNCP 32259 BC02), en fidélisation de la clientèle et développement de la relation client (bloc RNCP 32259 BC04) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

2. Titre « Responsable de la performance commerciale et du marketing digital » (RNCP 31967). Niveau : 6. Date d'échéance : 21 décembre 2022.

Certification axée sur l'accompagnement des entreprises dans leur transformation numérique et sur l'appropriation du web dans la relation client. Les compétences relatives à l'utilisation des nouvelles technologies dans les actions de prospection et de fidélisation (bloc RNCP 31967 BC02) et au développement de l'activité commerciale sur le web (bloc RNCP 31967 BC03) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

3. Titre « Responsable marketing commerce et expérience client » (RNCP 35261). Niveau : 6. Date d'expiration : 10 février 2023.

Certification insistant sur le développement du multicanal, sur la réactivité par rapport à l'évolution des besoins des clients et sur les enjeux de la data. Les compétences relatives à la réalisation des études de marché (bloc RNCP 35261 BC01), à la définition de la stratégie marketing et commerciale (bloc RNCP 35261 BC02), au pilotage du plan d'action (bloc RNCP 35261 BC03) et à l'utilisation d'outils de planification et de reporting dans le management de l'équipe (bloc RNCP 35261 BC04) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

4. Licence pro « E-commerce et marketing numérique » (RNCP 30060). Niveau : 6. Date d'expiration : 1^{er} janvier 2024.

Certification prenant en compte le développement du marketing propre aux usages numériques. Les blocs de compétences Usages numériques (RNCP 30060 BC01), Exploitation de données à des fins d'analyse (RNCP 30060 BC02), maîtrise des différentes techniques d'information et de communication (RNCP 30060 BC06), mise en œuvre de stratégies marketing et commercialisation (RNCP 30060 BC08) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

5. Titre « Responsable de communication » (RNCP 34919). Niveau : 6. Date d'expiration : 14 septembre 2025.

Certification mettant l'accent sur le pilotage par projet des canaux digitaux, sur la veille et les techniques de création de contenus digitaux et sur l'expérience utilisateur dans un environnement cross-canal et omnicanal. Les compétences relatives à la communication online (bloc

RNCP 34919 BC02), à la conception de support de communication digitaux centrés sur l'expérience utilisateur (bloc RNCP 34919 BC03), à la veille sur les usages et les tendances, aux plans d'action de communication digitale et sociale média et à l'animation d'une communauté digitale (bloc RNCP 34919 BC04), à l'animation d'équipe et au pilotage de projets omnicanal (bloc RNCP 34919 BC05) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

6. Titre « Chargé de marketing et promotion » (RNCP 34581). Niveau : 6. Date d'expiration : 24 avril 2023.

Les compétences relatives à la veille technique des outils digitaux et à l'utilisation des outils numériques (bloc RNCP 34581 BC01), à la définition d'un plan marketing cross canal (bloc RNCP 34581 BC02), à l'élaboration des contenus sur internet et à la gestion du référencement et de l'e-réputation (bloc RNCP 34581 BC03) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

7. DIPLOVIS « Responsable du marketing et du développement commercial » (RNCP 35025). Niveau : 6. Date d'expiration : 31 août 2025.

Les compétences relatives à la veille stratégique (bloc RNCP 35025 BC01), à la valorisation du parcours et de l'expérience client en digital et en omnicanal (bloc RNCP 35025 BC02) et au pilotage de l'équipe opérationnelle (bloc RNCP 35025 BC04) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

8. Titre « Responsable du développement et du pilotage commercial » (RNCP 34524). Niveau : 6. Date d'expiration : 30 mars 2023.

Certification qui a fortement évolué pour prendre en compte les compétences techniques liées au digital et au e-commerce, ainsi que la fusion de la force de vente et du marketing dans les entreprises, notamment les PME. Les compétences relatives à l'analyse de marché et à la stratégie commerciale (bloc RNCP 34524 BC01), au développement du portefeuille clients (bloc RNCP 34524 BC02), au marketing digital (bloc RNCP 34524 BC03), et aux outils de management de l'équipe commerciale (bloc RNCP 34524B C04) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

9. Titre « Manager du développement commercial » (RNCP 34994). Niveau : 7. Date d'expiration : 14 octobre 2025.

Les compétences mettant en œuvre de nouveaux outils pour définir la stratégie commerciale (bloc RNCP 34994 BC01), optimiser la relation client (bloc RNCP 34994 BC02) et piloter la performance des activités commerciales (bloc RNCP 34994 BC04) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A » ;

10. Titre « Manager du marketing et de la stratégie commerciale » (RNCP 34806). Niveau : 7. Date d'expiration : 23 juillet 2025.

Certification prenant en compte la transformation digitale et la disponibilité accrue de données massives. Les compétences s'inscrivent globalement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A », en particulier les blocs RNCP 34806 BC01 (déterminer la stratégie marketing et proposer une offre innovante) et RNCP 34806 BC03 (piloter et mettre en œuvre les actions de communication et de marketing digital) ;

11. Titre « Manager opérationnel d'activités » (RNCP 35585). Niveau : 7. Date d'expiration : 19 mai 2024.

Les compétences relatives à l'analyse des données préalable à l'élaboration de la stratégie (bloc RNCP 35585 BC01), au pilotage de l'unité opérationnelle à l'aide d'outils de suivi de performance (bloc RNCP 35585 BC02), au pilotage de la transformation digitale (bloc RNCP 35585 BC03), à l'évaluation des perspectives d'innovation (bloc RNCP 35585 BC04) et au management dans un

environnement de travail en mutation digitale (bloc RNCP 35585 BC05) s'inscrivent plus particulièrement dans le cadre des objectifs de la « Pro-A ».

Une certification concerne les métiers de la data :

12. Titre professionnel « Développeur web et web mobile » (RNCP31114). Niveau : 5. Date d'échéance : 1^{er} septembre 2023. Certification venant compléter le titre RNCP « Développeur web » (RNCP 13595) déjà inscrit dans l'accord étendu du 4 février 2020.

1.4. Certifications dans le secteur des instruments de musique correspondant à une nouvelle inscription sur la liste des formations éligibles à la « Pro-A » dans la branche

Les partenaires sociaux ont également souhaité ouvrir la famille des métiers de la vente au secteur des instruments de musique. La demande d'inscription des CAP « Assistant technique en instruments de musique » et des BMA « Technicien en facture instrumentale » sur la liste des formations éligibles à la « Pro-A » répond à la nécessité de renforcer les compétences techniques des vendeurs spécialisés en instruments de musique, comme l'argumentaire de l'accord du 4 février 2020 l'a exposé pour l'ensemble des métiers de la vente.

Face à une clientèle de plus en plus exigeante quant à la qualité des produits achetés et aux conseils apportés par les techniciens-vendeurs, le renforcement des compétences en termes de connaissance des instruments de musique, d'interventions techniques sur ceux-ci, ainsi que de prise en charge du client, s'avèrent essentiels pour pérenniser les emplois dans un environnement fortement concurrentiel.

Les quatre options du CAP assistant technique en instruments de musique représentent un des points d'entrée majeurs de l'embauche dans les commerces d'instrument de musique. Les salariés concernés s'inscrivent, dans sept cas sur dix, dans une démarche de reconversion et sont titulaires, dans neuf cas sur dix, d'un titre d'un niveau supérieur au CAP (4 ou plus). Outre les compétences en matière de réglage et de réparation, l'assistant technique est en mesure d'informer et de conseiller le client sur le bon usage et la maintenance des instruments.

Les quatre options du brevet des métiers d'art (BMA) « Technicien en facture instrumentale » viennent compléter la formation reçue en CAP et répondent aux besoins de montée en compétences des techniciens-vendeurs en instruments de musique, dont elles développent la capacité à analyser le dossier de fabrication, à réaliser des choix sonores et esthétiques, et à s'adapter aux demandes de la clientèle.

Huit certifications, appartenant à la famille des métiers de la vente, correspondent à ces formations :

1. CAP « Assistant technique en instruments de musique option piano » (RNCP 815). Niveau : 3. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024 ;

2. CAP « Assistant technique en instruments de musique option guitare » (RNCP 816). Niveau : 3. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024 ;

3. CAP « Assistant technique en instruments de musique option instruments à vent » (RNCP 817). Niveau : 3. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024 ;

4. CAP « Assistant technique en instruments de musique option accordéon » (RNCP818). Niveau : 3. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024 ;

5. BMA « Technicien en facture instrumentale option pianos » (RNCP 913). Niveau : 4. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024 ;

6. BMA « Technicien en facture instrumentale option guitare » (RNCP 2727). Niveau : 4. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024 ;

7. BMA « Technicien en facture instrumentale option instruments à vent » (RNCP 914). Niveau : 4. Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024 ;

8. BMA « Technicien en facture instrumentale option accordéon » (RNCP 417). Niveau : 4.
Date d'échéance : 1^{er} janvier 2024.

L'ensemble des certifications listées ci-dessus figurent dans le tableau annexé au présent avenant.

Article 2 | Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent avenant a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 | Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Liste complémentaire des formations et certifications éligibles à la « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Métiers de la vente						
Employé de commerce	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	3	31/08/2025	Renouvellement du RNCP684 (accord étendu du 04/02/2020), à échéance le 31/08/2021
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3	14/10/2025	Renouvellement du RNCP28736 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 05/08/2020
Vendeur en magasin	BAC PRO	Métiers du commerce et de la vente / Option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	32259	4	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	35233	4	16/02/2026	Renouvellement du RNCP1893 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 15/02/2021
Vendeur/technicien	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : piano	815	3	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : guitare	816	3	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : instruments à vent	817	3	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : accordéon	818	3	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	BMA	Technicien en facture instrumentale option pianos	913	4	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
	BMA	Technicien en facture instrumentale option guitare	2727	4	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	BMA	Technicien en facture instrumentale option instruments à vent	914	4	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	BMA	Technicien en facture instrumentale option accordéon	417	4	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
Manager/ responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5	24/04/2025	Renouvellement du RNCP13355 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 21/04/2020
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	5	23/07/2025	Renouvellement du RNCP 32204 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
	Titre	Responsable marketing et commercial	35540	6	19/04/2024	Renouvellement du RNCP28130 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020
	Titre	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	31967	6	21/12/2022	Nouvelle inscription sur la liste
	Titre	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	6	10/02/2023	Nouvelle inscription sur la liste
	Licence pro	E/commerce et marketing numérique	30060	6	01/01/2024	Nouvelle inscription sur la liste
	Titre	Responsable de communication	34919	6	14/09/2025	Nouvelle inscription sur la liste
	Titre	Chargé de marketing et promotion	34581	6	24/04/2023	Nouvelle inscription sur la liste
	DIPLOVIS	Responsable du marketing et du développement commercial	35025	6	31/08/2025	Nouvelle inscription sur la liste
	Titre	Responsable du développement et du pilotage commercial	34524	6	30/03/2023	Nouvelle inscription sur la liste

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
	Titre	Manager du développement commercial	34994	7	14/10/2025	Nouvelle inscription sur la listee
	Titre	Manager du marketing et de la stratégie commerciale	34806	7	23/07/2025	Nouvelle inscription sur la liste
	Titre	Manager opérationnel d'activités	35585	7	19/05/2024	Nouvelle inscription sur la liste
Métiers de la logistique						
Agent logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3	28/07/2025	RNCP 310 (exclu de l'accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 28/07/2020)
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3	28/07/2025	RNCP 311 (exclu de l'accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 28/07/2020)
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	3	16/12/2023	Renouvellement du RNCP28737 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 05/08/2020)
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5	01/01/2024	Renouvellement du RNCP12798 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 31/08/2020)
	Titre	Responsable en logistique	34198	6	10/09/2024	Remplace le RNCP26190 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020)
Métiers du merchandising						
Merchandising	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	5	18/11/2023	Renouvellement du RNCP23651 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 07/08/2020)
	Titre RNCP	Responsable visuel merchandiser	34790	6	23/07/2023	Renouvellement du RNCP 23790 (accord étendu du 04/02/2020), arrivé à échéance le 23/08/2020)

Métier	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Nature de la demande
Métiers de la Data						
La Data	Titre professionnel	Développeur web et web mobile	31114	5	01/09/2023	Nouvelle inscription sur la liste

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Accord du 27 mai 2021
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2150828M

IDCC : 1513

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

FNECE ;

BRF ;

ABF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC SNI2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Toilettage des chapitre I^{er}, II, III.1, VII, VIII, XIV au 27 mai 2021 de la convention collective nationale du 24 mai 1988, modifiée au 1^{er} septembre 2010.

**Chapitre I^{er} Conditions générales d'application de la
convention collective**

Article 1.1 | Dénomination

(Article 1^{er} de la convention collective nationale [CCN])

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière.

Article 1.2 | *Objet et champ d'application*

(Article 2 de la CCN).

La présente convention collective nationale règle, sur l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales relèvent des codes NAF révisés

1. Industrie des eaux minérales et autres eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes (11.07)

11.07A Industrie des eaux de table (ce qui comprend la production d'eaux minérales naturelles et autres eaux embouteillées).

11.07B Production de boissons rafraîchissantes (ce qui comprend la production de boissons rafraîchissantes non alcoolisées, édulcorées et/ou aromatisées telles que citronnade, orangeade, cola, boissons au thé, boissons énergétiques, boissons à base de fruits, tonic, etc. : la production de sirops de fruits ; la production de boissons sans alcool diverses : la production d' » apéritifs sans alcool » ; la production de laits aromatisés).

2. Fabrication de bières (11.05)

11.05Z Fabrication de bières (ce qui comprend la fabrication de bière par fermentation à partir d'eau, de malt et de houblon ; la fabrication de panachés et de bières sans alcool ou faiblement alcoolisées).

Article 1.3 | *Durée. Dépôt. Dénonciation. Adhésion. Révision*

(Article 3 de la CCN)

Durée. Dépôt

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 24 mai 1988 et sera déposée selon les dispositions légales en vigueur, conformément à l'article L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l'une des deux parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois, sous forme d'une notification à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du même dépôt légal qu'à l'article précédent :

- lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des deux parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ;
- lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation syndicale représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effet que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages dans les conditions prévues au chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie du code du travail ;

- lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation ;
- lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention, à l'expiration de ce délai.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, tout employeur, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application de la présente convention de branche, l'adhésion de l'employeur à cette convention est subordonnée à un agrément des organisations visées à l'article L. 2261-6 du code du travail après négociation à ce sujet.

Révision

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241-1 et suivants du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ; les négociations débiteront dans un délai maximum de trois mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

Avant l'ouverture des négociations, les organisations syndicales représentatives présenteront dans les mêmes conditions leurs projets éventuels.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives appelées à négocier sur une demande de révision respectera un délai d'un an pour présenter une nouvelle demande, sauf cas exceptionnel, notamment en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 1.4 | *Convention et accords antérieurs*

(Article 4 de la CCN)

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner des restrictions aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature sur le plan d'une entreprise, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise restent ce qu'ils étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés pour le même objet dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

Chapitre II Droit syndical. Comité social et économique. Développement du dialogue social

1. Droit syndical

Article 2.1.1 | Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 2.1.2 | Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles de branche et d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées aux articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés à établissement unique, le représentant syndical au CSE pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplit les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un élu du CSE comme délégué syndical pour la durée de son mandat, dans les conditions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir, quand dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat représentatif compte au CSE, au moins un élu dans deux des trois collèges constitués ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise et notamment pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections professionnelles, le dépôt des listes de candidats à ces élections, dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise, ou de l'établissement.

Chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner un délégué syndical central dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical central est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au niveau de l'entreprise.

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour les délégués syndicaux dans le cadre de leur mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation représentative peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au CSE ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au CSE.

Sous réserve des dispositions des articles L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées aux articles L. 2143-1 et L. 2143-3 du code de travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles des élus ou mandatés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par trimestre civil, d'une heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des autres instances. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Selon l'article L. 2142-3 du code du travail, les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

La publication et la diffusion des tracts de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.3.8 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.3.9 ci-après.

Article 2.1.3 | Réunions statutaires

Des autorisations d'absences non payées seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales dans la limite de 3 jours ouvrés par an, sous réserve d'un préavis de 15 jours et de la présentation des justificatifs correspondants, dans des conditions à déterminer au sein de chaque entreprise.

Ces absences ne seront en aucun cas imputées sur les congés payés. Elles n'auront pas pour effet de réduire les droits à congés.

Article 2.1.4 | Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les pertes de salaires liées aux stages dits de congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, sont supportées par l'employeur et imputées sur la contribution prévue à l'article L. 2135-10-1^{er} du code du travail, qui est fixée à 0,016 au sein de la CCN.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours.

Article 2.1.5 | Fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le salarié a droit, dans les conditions prévues ci-dessous, à un congé pour fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 3 ans, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Ce droit à congé est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et qui n'a pas bénéficié, au cours des 3 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'entreprise.

Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ en congé qu'il a choisie en précisant la durée de ce congé.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire (avec formation, le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente à la moyenne des augmentations intervenues dans la catégorie.

2. Comité social et économique

La mise en place et le renouvellement du comité social et économique (CSE) sont gérés par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Article 2.2.1 | Champ. Entreprises d'au moins 11 salariés

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. La condition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs).

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-33 du code du travail, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été créée ou renouvelée en l'absence de candidature, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer les salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine de l'organisation des élections en vue de l'élection des membres du CSE. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard 90 jours suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées (au niveau local, régional...) sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et pour lesquelles aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du code du travail.

Article 2.2.2 | Modalités des élections du CSE

Les modalités des élections du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du code du travail. L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, conclu majoritairement conformément à l'article L. 2314-6 du code du travail. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Article 2.2.3 | Attributions du CSE

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise, et ont un caractère distinct.

Article 2.2.4 | Attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les attributions de la délégation s'exercent au profit des salariés et personnels énumérés à l'article L. 2312-6 du code du travail.

Article 2.2.5 | Attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés sont définies aux articles L. 2312-8-9 et 10 du code du travail.

Selon l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Selon l'article L. 2312-9 du code du travail, le comité social et économique, mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, exerce également les attributions du comité social et économique prévues à l'article 2.2.1 de la présente convention.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l’article L 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l’employeur est motivé.

Selon l’article L. 2312-10 du code du travail, lors des visites de l’agent de contrôle de l’inspection du travail mentionné à l’article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l’employeur et peuvent présenter leurs observations.

L’agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sauf accord d’entreprise prévoyant d’autres cas de consultation, le comité social et économique est consulté annuellement sur :

- les orientations stratégiques de l’entreprise ;
- la situation économique et financière de l’entreprise ;
- la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi.

Article 2.2.6 | Moyens et fonctionnement du CSE

L’employeur laisse le temps nécessaire à l’exercice de leurs fonctions :

- à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d’au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique central d’entreprise dans les entreprises d’au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n’atteint ce seuil.

Selon les termes de l’article L. 2315-7 du code du travail, le nombre d’heures de délégation des représentants fixé conformément à la réglementation en vigueur en fonction à la fois des effectifs de l’entreprise ou de l’établissement et du nombre des membres de la délégation ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

Le temps dont disposent pour l’exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n’est pas imputable sur les heures de délégation prévues ci-dessus.

Les heures de délégation des membres élus ou désignés sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l’initiative de l’employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu’il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu’il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs, les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l’initiative de l’employeur sont à la charge de ce dernier.

Article 2.2.7 | Composition du CSE

Le comité social et économique comprend l’employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par la réglementation en vigueur, ou par accord d’entreprise plus favorable, tenant compte de l’effectif de l’entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Le rôle du suppléant peut être complété par accord d'entreprise.

Le nombre de membres au CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être améliorés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de plus de 300 salariés peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 2.2.8 | Comité social et économique central et comités d'établissements

Le CSE central est régi par les dispositions des articles L. 2316-1 à L. 2316-19 du code du travail. Les comités d'établissements sont régis par les dispositions des articles L. 2316-20 à L. 2316-26 du code du travail.

Le secrétaire du CSE central bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 2.2.9 | Conseil d'entreprise

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail. Il peut être mis en place pour traiter des compétences du CSE.

Article 2.2.10 | Comité de groupe

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

La composition, les attributions et le fonctionnement du comité de groupe sont définis par les articles L. 2331-1 à L. 2334-4 du code du travail.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 2.2.11 | Protection des représentants du personnel

Les membres du comité social et économique bénéficient d'une protection particulière contre les mesures de licenciement conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du code du travail.

Les règles relatives au licenciement des membres élus du comité social et économique et des représentants syndicaux au CSE sont fixées par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 et R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail.

Article 2.2.12 | Financement du CSE

1. Activités sociales et culturelles (ASC)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés une contribution au moins égale à 1 % du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année, devra être portée au

budget des ASC du CSE. Cette contribution ne pourra être inférieure à 0,8 % du montant de la masse salariale brute.

Les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 200 salariés dont la contribution au financement des activités sociales et culturelles se trouve inférieure au pourcentage fixé ci-dessus bénéficieront d'un délai de 3 ans à compter de la date d'application de la convention collective pour assurer ce niveau de contribution. À défaut d'accord d'entreprise pour fixer les modalités de la contribution pendant cette période transitoire, les entreprises concernées seront tenues :

- la 1^{re} année, 0,50 % ;
- la 2^e année, à 0,75 % ;
- la 3^e année, à 1 %.

du montant des salaires plafonnés de la sécurité sociale payés au cours de l'année.

2. Subvention de fonctionnement

Le chef d'entreprise verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1.** 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés ;
- 2.** 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins de 2000 salariés. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier (art. L. 2315-61 du code du travail), le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

3. Développement du dialogue social

Article 2.3.1 | Préambule

Les parties ont souhaité matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social dans la branche, par la place privilégiée que doit occuper, dans la réalisation de cet objectif, la négociation collective.

Le présent accord témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelles que soient leurs tailles, et ce, en application de la loi.

Les parties signataires reconnaissent à l'accord une double fonction :

- celle de fixer les règles de négociation à son niveau ;
- celle d'organiser la négociation d'entreprise dans un cadre que le présent accord détermine.

Elles ont aussi souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel et des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Les parties reconnaissent le rôle essentiel des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la négociation collective. À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Titre I^{er} Conditions de la négociation

Article 2.3.2 | Articulations des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise

La présente convention de branche a pour vocation de préserver un socle social de garanties aux salariés des entreprises en rappelant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut prévaloir et selon quelles modalités.

2.3.2.1. Compétences générales de la branche

Salaires : négociation annuelle

Les organisations syndicales liées par une convention collective ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation se fait dans le respect des articles L. 2241-9 et suivants du code du travail.

Négociation triennale

Selon les dispositions de l'article L. 2241-11 du code du travail, la négociation porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les conditions de travail prévisionnelles des emplois et des compétences (art. L. 2241-12 du code du travail), sur les travailleurs handicapés (art. L. 2241-13 du code du travail), et sur la formation professionnelle et l'apprentissage (art. L. 2241-14 du code du travail).

Négociation quinquennale

Selon les dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Selon les dispositions de l'article L. 2241-16 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent une fois tous les 5 ans pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

2.3.2.2. Compétences exclusives de la branche sur lesquelles l'accord d'entreprise ne peut intervenir :

- la durée et l'aménagement du temps de travail portant sur :
 - les équivalences ;
 - la durée maximale de l'accord collectif portant aménagement du temps de travail (3 ans au plus) au-delà d'un an ;
 - le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
 - la durée maximale de travail des salariés à temps partiel ;
 - le taux de majoration des heures complémentaires (temps partiel) ;
 - le complément d'heures – temps partiel – ;
- les mesures relatives aux CDD et contrat de travail temporaire portant sur :
 - la durée ;
 - le renouvellement ;
 - le délai de carence ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier (art. L. 2253-1 du code du travail) ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art. L. 1221-21 du code du travail) ;
- les conditions de certaines mises à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice (art. L. 1251-7 du code du travail) ;
- la rémunération et l'indemnité d'affaires du salarié porté mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

2.3.2.3. Compétences attribuées à la branche pour lesquelles l'accord d'entreprise peut adapter de manière plus favorable ou s'il assure des garanties au moins équivalentes (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail) :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires au sens de l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail en dehors des cas prévus par l'article L. 1224-1 du code du travail ;
- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les thèmes relevant de la compétence attributive de la branche, l'accord d'entreprise pourra prévaloir dès lors qu'il assure des garanties au moins équivalentes, lesquelles seront appréciées au regard de dispositions de la convention collective ayant le même objet.

Pour toutes les thématiques non listées aux 2.3.2.2 et 2.3.2.3, les stipulations de l'accord d'entreprise prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention collective ou l'accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, les dispositions de la présente convention continuent à s'appliquer.

Article 2.3.3 | *Négociation et ordre du jour*

L'ordre du jour est déterminé par la délégation patronale en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, les thèmes de négociation seront inscrits à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociation.

Titre II *Conditions de la négociation dans les entreprises et les établissements*

Article 2.3.4 | *Négociations d'entreprise*

Pour les négociations d'entreprise, la délégation syndicale est composée de salariés appartenant à l'entreprise. Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail dans les conditions prévues selon les termes des articles L. 2232-17 et L. 2232-18 du code du travail.

En vue de la préparation à la négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Article 2.3.5 | Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Ces modalités sont totalement fixées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, repris intégralement pour des raisons pédagogiques.

2.3.5.1. Effectif inférieur à 11 salariés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salaires, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées réglementairement (art. L. 2232-21 du code du travail).

Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide. L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13. L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes (art. L. 2232-22 du code du travail) :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Les modalités de révision et de dénonciation prévues à l'article L. 2232-22 sont applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du code du travail.

2.3.5.2. Effectif habituel compris entre 11 et 20 salariés (absence d'élus)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-22-1 s'appliquent (art. L. 2232-23 du code du travail).

2.3.5.3. Effectif habituel compris entre 11 et moins de 50 salariés (absence de délégué syndical)

I. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

- 1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;
- 2° Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus, révisés ou dénoncés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

II. La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au premier alinéa du présent II, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

2.3.5.4. Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de délégués syndicaux)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-25 du code du travail).

2.3.5.5. Effectif habituel au moins égal à 50 salariés (absence de mandatés du CSE)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L. 2232-24, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24 peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social

et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue au 3^e alinéa, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation (art. L. 2232-25 du code du travail).

Pour l'application des articles L. 2232-24 et L. 2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-24.

À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L. 2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L. 2232-25 (art. L. 2232-25-1 du code du travail).

2.3.5.6. Négociation en l'absence de délégué syndical et de manifestation du CSE

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 2232-26 du code du travail).

2.3.5.7. Modalités de négociation

Pour l'application des articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation

en application des articles L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (art. L. 2232-27 du code du travail).

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2314-19 (art. L. 2232-28 du code du travail).

2.3.5.8. Règles générales de négociation

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur (art. L. 2232-29 du code du travail).

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 à 3 de la présente sous-section ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire (art. L. 2232-29-1 du code du travail).

Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 (art. L. 2232-29-2 du code du travail).

Article 2.3.6 | Observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire paritaire de la négociation collective est assumé par la CPPNI dans le cadre défini par cette dernière à l'article L. 2232-9 du code du travail et au chapitre IX de la présente convention collective.

Article 2.3.7 | Développement du dialogue social

Préambule

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel.

Considérant que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises de la branche d'un dialogue social constructif et responsable, les parties signataires du présent accord définissent les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandats syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social de l'entreprise.

L'adaptation des moyens, notamment ceux liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit contribuer à l'optimisation du dialogue social pour une meilleure prise en compte possible des attentes des salariés dans le cadre des enjeux et du contexte économique de l'entreprise.

Afin de favoriser la concertation sociale dans l'entreprise, les parties signataires prévoient des dispositions permettant une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat, et un meilleur accompagnement des salariés titulaires de mandats.

L'exercice d'un mandat constitue une étape du parcours professionnel pour les salariés concernés. La qualité de ce parcours contribue à la bonne perception de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Conscientes que certains outils et moyens liés à l'exercice du droit syndical et des institutions représentatives du personnel ne peuvent être définis qu'au niveau de l'entreprise, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à décliner et/ou compléter par accord les principes définis ci-après, afin de prendre en compte toutes les spécificités d'entreprise et les dispositifs déjà existants.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Moyens d'exercice du mandat des représentants de personnel élus et désignés

Article 2.3.8 | Moyens d'information et de communication

Tracts

Les tracts, journaux et tout autre document de nature syndicale peuvent être distribués aux salariés, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail (matin, pause déjeuner, fin de journée) dans le respect d'accords ou d'usages plus favorables. Le contenu de ces tracts, journaux et autre document de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des tracts, journaux et autres documents demeure sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ni de panneau d'affichage syndical sur l'intranet de l'entreprise, les modalités d'information sont déterminées par accord d'entreprise.

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la diffusion de l'information syndicale.

L'accès et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les institutions représentatives du personnel devront faire l'objet d'échanges ou de négociations au niveau de l'entreprise.

a) En application de l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise autorise la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion et les modalités de mise à jour, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refuser ou de répondre à un message.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Lorsque les organisations syndicales bénéficient d'un panneau d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, le contenu de l'information demeure sous la responsabilité exclusive des délégués syndicaux.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

b) Un accord d'entreprise peut prévoir un accès aux systèmes d'information intranet à l'ensemble des élus et mandatés. Dans ce cas, l'accord précise les conditions d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tout état de cause, l'utilisation de ces moyens de communication doit se faire dans le strict respect d'une part, des dispositions légales applicables telles que celles relatives au respect de la vie privée et la loi informatique et libertés, et, d'autre part, des chartes informatiques (relatives aux règles de fonctionnement et d'utilisation des outils NTIC) mises en place par l'entreprise.

c) Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de diffusion seront prévues, si nécessaire, dans l'accord d'entreprise.

d) En cas d'échec de la négociation prévue aux a et b, les organisations syndicales pourront demander une nouvelle négociation à l'issue des 12 mois suivant le constat de désaccord de la négociation précédente.

Réunions d'information

Les parties conviennent que des réunions d'information syndicales pourront être organisées, sous réserve du respect des consignes de sécurité, dans des conditions qui devront être définies par accord d'entreprise, lesquelles pourront améliorer les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles.

Article 2.3.9 | Moyens matériels

Local et le matériel

a) Un local sera mis à disposition des organisations syndicales dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/Intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités feront l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition des élus et mandatés un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou MAC équipé de logiciels bureautiques, (accès Internet/ Intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les élus et mandatés ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu qu'au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de leur local respectif par les élus du personnel et les organisations syndicales se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de ses utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise.

Article 2.3.10 | Collecte des cotisations

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en-dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en-dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels.

Article 2.3.11 | Crédits d'heures

Bons de délégation

Dans la mesure du possible, les représentants du personnel planifient leurs absences de leur poste et en informent au préalable leur hiérarchie dans un délai raisonnable. Les bons de délégation, s'ils sont mis en œuvre, ont pour vocation d'informer l'employeur de leur absence. Ils ne constituent pas une autorisation préalable de l'employeur.

Remplacement des salariés exerçant un mandat syndical ou de représentation du personnel

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir les modalités de remplacement des salariés qui exercent des mandats syndicaux ou électifs, notamment pour les réunions obligatoires.

Réunions préparatoires

Par voie d'accord collectif, les entreprises pourront prévoir que les représentants du personnel au comité social et économique central de l'entreprise (CSECE) et au comité de groupe bénéficient du temps nécessaire à la préparation des réunions de ces instances, sur leur temps de travail. L'accord collectif précisera le nombre et les modalités de ces réunions préparatoires, le temps passé en réunion étant considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif. Il prendra en compte les situations spécifiques des salariés itinérants.

Titre II Mandats et fonctions nationales externes à l'entreprise

Article 2.3.12 | Participation aux réunions paritaires nationales de branche

Les salariés participant aux réunions paritaires de branche bénéficient des dispositions définies par la présente convention collective nationale (art. 9.4).

Titre III Évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 2.3.13 | Principe de non-discrimination

Les entreprises s'engagent formellement à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel pour arrêter les décisions relatives au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 2.3.14 | Évolution professionnelle

Les parties signataires tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et leur permettre de suivre un déroulement de carrière correspondant au développement de leurs compétences.

Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales représentatives et familiales dans des conditions satisfaisantes pour tous.

L'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats syndicaux et de représentants du personnel est déterminée comme pour tout autre salarié en fonction des règles et principes en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.3.15 | Entretien spécifique

Entretien de début de mandat

Dès lors qu'un salarié devient détenteur d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié examinent ensemble, au cours d'un entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du (ou des) mandat(s) et de l'activité professionnelle.

Entretien en cours de mandat

À défaut d'entretien périodique, chaque représentant aura un entretien de carrière spécifique s'il en fait la demande.

L'entretien se déroulera avec la personne en charge des ressources humaines dans l'établissement.

L'entretien sera l'occasion de :

- vérifier que, sur le moyen terme, la situation professionnelle d'un élu ou mandaté est normale par rapport à des situations comparables. Si tel n'était pas le cas, une explication devra être donnée sur les raisons de cette différence qui ne pourra se justifier que pour des raisons liées à la situation et à l'activité professionnelle,
- faire le point sur les modalités arrêtées en début de mandat et les modifier si nécessaire.

Entretien de fin de mandat

À l'issue de son (ses) mandat(s), le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité de délégué syndical et/ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir.

Article 2.3.16 | Rémunération

Les salariés exerçant des mandats ne doivent subir dans leur parcours professionnel aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de ces mandats. L'entreprise vérifiera tous les ans que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats et en fera part aux intéressés notamment lors des entretiens prévus à l'article 2.3.15 ci-dessus, en s'appuyant sur toute étude de rémunérations comparées.

Article 2.3.17 | Formation

Les parties signataires affirment leur volonté de faciliter l'exercice des mandats.

En cours de mandat, les représentants du personnel et des organisations syndicales doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux différentes sortes d'actions de formation prévues entre autres dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Il s'agit notamment de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales et/ou de représentation du personnel, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi leur permettre de préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

En annexe du chapitre II

Conditions de validation d'une convention de branche ou d'un accord d'entreprise.

Validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel (articles L. 2232-6 et 7 du code du travail)

Validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement (articles L. 2232-12 et 13 et 14 du code du travail).

Chapitre III.1 Le contrat de travail

(Ancien chapitre III de la CCN)

Article 3.1 | Avenant n° 1 du 16 juillet 2009

Les dispositions mises à jour en 2019 comprennent les articles 3.1 à 3.14 dans un chapitre III.1 car elles concernent la relation individuelle de travail.

Les dispositions relatives aux problèmes de l'emploi seront traitées dans un chapitre III.2 distinct, à compter de l'article 3.15.

Article 3.1 | *Embauche*

(Article 31 de la CCN)

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins de personnel à Pôle emploi. Une information sur les postes disponibles sera faite selon les modalités convenues dans l'entreprise aux représentants élus ou mandatés du personnel.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur et de l'article 3.13 de la présente convention.

Les offres d'embauchage pourront également être faites par voie de presse, dans les conditions légales.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit stipulant la fonction, la classification, le coefficient, la date d'engagement, la durée et le lieu de travail, le montant de la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la convention collective et les accords d'entreprise applicables.

Ce contrat sera effectif, sous réserve que le salarié soit reconnu apte après la visite médicale prévue par les dispositions légales en vigueur (art. R. 4626-22 et suivants du code du travail).

Article 3.2 | *Période d'essai*

(Article 32 de la CCN)

Le contrat de travail à durée indéterminée est confirmé à l'issue d'une période d'essai.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Durant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans motif.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

À titre exceptionnel, et après accord des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées ci-après.

La durée maximale de la période d'essai et de son renouvellement, est fixée comme suit :

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ; aucun renouvellement n'est possible ;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 2 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois ;
- 3° Pour les cadres, de 4 mois ; avec un renouvellement dans une limite de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée et que le contrat prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à 24 heures si le salarié compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai.

Article 3.3 | Égalité de salaire et d'emploi

(Article 33 de la CCN)

À poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes et entre les salariés français et étrangers.

À cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

Article 3.4 | Préavis

(Article 34 de la CCN)

La durée du délai congé réciproque est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde :

- ouvriers, employés : 1 mois ;
- techniciens, agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié non-cadre ayant deux ans d'ancienneté, le délai congé sera de 2 mois.

En cas de licenciement pour motif économique d'un technicien ou d'un agent de maîtrise ou d'un cadre âgé de plus de cinquante ans et ne bénéficiant pas d'une mesure particulière du plan de sauvegarde de l'emploi ou de rupture conventionnelle collective, le délai de préavis prévu à l'alinéa 1 du présent article sera allongé de 1 mois.

En cas de licenciement, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin du préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à verser d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Article 3.5 | Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

(Article 35 de la CCN)

Pendant la période de préavis, que la rupture du contrat de travail soit imputable à l'employeur ou au salarié, ce dernier, s'il a une ancienneté d'au moins 6 mois appréciée au début du préavis, est autorisé, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher ce nouvel emploi dans la limite :

- d'un crédit de 24 heures par mois de préavis en cas de démission ;
- d'un crédit de 39 heures par mois de préavis effectué en cas de licenciement.

Ces heures pourront être prises alternativement 1 jour à la convenance de l'entreprise et 1 jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités à définir d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (notamment par journée entière).

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront rémunérées. Ces dispositions ne s'appliquent qu'au personnel sous contrat à durée indéterminée.

Article 3.6 | *Indemnité de licenciement (non-cadres)*

(Article 36 de la CCN)

En cas de licenciement d'un salarié qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave ou lourde, est versée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement appliquée à 1 année incomplète est proratisée. Au cas où une formule légale de calcul s'avérerait plus favorable, elle serait appliquée.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

Article 3.7 | *Priorité de réembauche*

(Article 37 de la CCN, remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail ou au congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 du code du travail bénéficient d'une priorité de réembauche durant un délai de dix-huit mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai d'un an suite à la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauche et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits conventionnels se fera en tenant compte du cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite.

Article 3.8 | Départ ou mise à la retraite

(Article 38 de la CCN), modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989)

a) Un départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article L 1234-1 du code du travail ou à l'article 3.4 ci-dessus, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est définie selon les modalités de l'article D. 1237-2 du code du travail.

b) Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés ayant atteint l'âge prévu aux articles L. 351-1, L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement. Elle doit se faire dans le respect des dispositions prévues à l'article L 1237-5 du code du travail.

Ainsi, moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention ou à l'article D. 1237-1 du code du travail en son alinéa 1, lorsque l'initiative appartient à l'employeur, le contrat de travail peut prendre fin, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite au régime général à taux plein, sous les conditions visées au paragraphe ci-dessus.

La mise à la retraite, dans les conditions prévues au présent article ouvre droit au versement d'une indemnité conventionnelle au moins égale à l'indemnité légale de licenciement définie à l'article R. 1234-2 du code du travail en l'état de son contenu.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les salariés âgés de moins de 61 ans révolus, l'âge étant apprécié au moment de leur départ effectif de l'entreprise et majorée de 20 % pour les salariés âgés de plus de 61 ans révolus jusqu'à 65 ans au maximum, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises ou établissements de fixer une indemnité plus favorable.

Les dispositions du précédent alinéa ne sont pas opposables aux accords collectifs d'entreprise relatifs à des mécanismes conventionnels de préretraites ou de cessation anticipée d'activité conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3.9 | Réserve opérationnelle et service national

(Article 39 de la CCN)

Les modalités définies par les articles L. 3142-89 et suivants, L. 3142-95 et suivants du code du travail s'appliquent. Ainsi, les absences dues à ces titres (réserve opérationnelle et service national) constituent une suspension du contrat de travail.

Les périodes de réserve opérationnelle et de service national ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre les personnes qui ont dû quitter leur emploi pour accomplir ces périodes obligatoires.

La durée de ces périodes non rémunérées est considérée néanmoins comme temps de présence pour le calcul de la durée des congés payés et d'ancienneté.

Article 3.10 | Maternité et congé parental

(Article 40 de la CCN, modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989)

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur, applicables en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables.

Quelle que soit la durée de la suspension, la personne concernée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce, pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

En cas de changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressé bénéficie du maintien de son salaire de base antérieur.

La femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 13 semaines.

En cas d'état pathologique reconnu résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci.

En cas de naissances multiples, la durée pendant laquelle la salariée peut suspendre son contrat postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Si la naissance intervient alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des prestations familiales, de deux enfants ou si la salariée a mis au monde deux enfants nés viables, le congé de maternité sera de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

En cas de naissances multiples au sens de l'article L. 1225-18 du code du travail, les modalités légales s'appliquent. Toutes les dispositions légales prévues aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail s'appliquent par ailleurs.

Indemnisation du congé maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de sécurité sociale, pendant les périodes légales.

Congé d'adoption

Le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoptions multiples.

Cette période est portée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le ou la salarié(e) ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable à l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. L'activité à temps partiel ne peut être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à mi-temps, soit de transformer l'activité à mi-temps en congé parental.

Les durées sont fixées à l'article L 1225-48 du code du travail.

Article 3.11 | Absences et suspension de contrat

(Article 41 de la CCN)

Afin d'éviter la désorganisation du travail, tout salarié absent doit avertir immédiatement son employeur des motifs de son absence et de la durée probable de cette absence, et lui adresser les justificatifs dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident doivent être confirmées dans les mêmes conditions et justifiées par communication d'un certificat médical et peuvent faire l'objet d'une contre-visite.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin mandaté par l'entreprise, le salarié pourra demander une visite complémentaire à un médecin choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur et payé par ce dernier.

Toute prolongation de l'arrêt de travail devra être signifiée dans les mêmes conditions.

L'incidence des absences pour maladie et accident sur le contrat de travail est analysée dans l'article 3.12, ci-après.

Les absences pour période militaire de réserve et le congé parental d'éducation constituent une simple suspension du contrat de travail non rémunérée.

En ce qui concerne les mandats électifs, tels que parlementaires, conseillers généraux, régionaux ou municipaux, l'employeur est tenu de laisser au salarié le temps non rémunéré néces-

saire pour participer aux séances ou commissions qui en dépendent dans les conditions fixées par la loi (art. L. 2123-1 du code général des collectivités territoriales).

Article 3.12 | *Maladie et accident*

(Article 42 de la CCN, modifié par avenant n° 1 du 26 juin 1989 et par avenant n° 14 du 16 mai 2005)

I. Incidence sur le contrat de travail

1. Maladie et accident de trajet

Les absences dues à une maladie ou un accident de trajet justifiées par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais entraînent sa suspension.

L'employeur peut demander à l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception de reprendre son travail dans les 8 jours suivant la première présentation de ladite lettre :

- si l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, consécutifs ou non, cette durée s'entendant à l'intérieur d'une période de 18 mois consécutifs ; et
- si l'employeur est tenu de remplacer définitivement le salarié, l'absence prolongée de celui-ci perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise, ces conditions étant cumulatives.

Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, l'employeur pourra rompre le contrat dès lors que la situation objective de l'entreprise, se trouvant perturbée dans son fonctionnement par une absence prolongée ou des absences répétées, entraîne la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif, sous respect de la procédure formelle prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Si un tel reclassement n'est pas possible, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié, sous respect de la procédure de licenciement.

Le salarié licencié bénéficie dans ces cas d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3.6 de la présente convention ; en tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réembauche telle que prévue à l'article 3.7 de la présente convention.

2. Accident du travail, maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail, l'indemnité conventionnelle sera versée, sans qu'elle soit inférieure à l'indemnité légale spécifique prévue dans cette hypothèse.

II. Garantie de salaire

En cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés bénéficieront d'un complément d'indemnisation, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- avertir leur employeur et justifier leur arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 3.11.ci-dessus ;

- avoir, à la date de l'absence, un minimum d'ancienneté d'un an (sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la communauté européenne ou tout autre pays en cas de mission confiée par l'entreprise ou d'hospitalisation ;
- faire l'objet, le cas échéant, d'une contre-visite par un médecin désigné par l'employeur.

Ce complément d'indemnisation est égal à la différence entre :

- 100 % du dernier salaire brut pendant 45 jours ;
- 85 % du dernier salaire brut pendant les 45 jours suivants,

et les indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale ou de tous autres régimes sociaux. Si les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites (hospitalisation, sanction de la caisse), elles sont réputées servies intégralement pour le calcul du complément.

En tout état de cause, ce complément d'indemnisation ne doit pas conduire à ce que l'intéressé perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue effectivement s'il avait continué à travailler. Il sera tenu compte notamment du fait que les indemnités journalières de sécurité sociale ne supportent pas de cotisations sociales.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 90 jours par période de 12 mois.

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées (45 jours à 100 % et 45 jours à 85 %, majorés par ancienneté) sont augmentées de 50 % en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise. (Les rompus sont arrondis à l'unité immédiatement supérieure.)

Toutefois, les droits à indemnisation correspondant aux périodes d'arrêts de travail supérieurs à 60 jours tels qu'ils sont définis ci-dessus ne s'imposeront qu'en l'absence de dispositions différentes au moins équivalentes mises en place au sein de l'entreprise, qu'il y ait ou non intervention d'un régime de prévoyance, sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexée à la loi du 19 janvier 1978.

L'indemnisation commence, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues au paragraphe 2 du présent article, au premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'hospitalisation et au sixième jour d'absence dans les autres cas (y compris accidents de trajet)

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois précédant le nouvel arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées à quelque titre que ce soit à l'exclusion du congé maternité, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus.

Article 3.13 | Promotions

(Article 45 de la CCN)

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou création de poste, l'employeur fera appel par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste. La liste des postes disponibles sera affichée et communiquée aux représentants du personnel élus ou mandatés.

Article 3.14 | Sécurité et garantie de l'emploi

(Article 46 de la CCN)

Une des vocations de l'entreprise est de promouvoir l'emploi. Toutefois, lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherche, en liaison étroite avec les représentants du personnel élus ou mandatés, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant le reclassement du personnel.

Chapitre VII Congés payés. Congés et absences

La demande de la CFDT (7.1) a été intégrée.

L'article 7.7 et l'article 7.9 ont été mis à jour de la LFSS pour 2021 (événements familiaux et congé paternité).

Les demandes concernant les congés supplémentaires d'ancienneté et de rajout d'un cas d'événement (hospitalisation d'un enfant du salarié ou du conjoint du salarié : 1 jour) rémunéré sont renvoyés en CPPNI.

Article 7.1 | Durée des congés payés

L'ensemble du personnel bénéficiera de cinq semaines de congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail pour une année complète de temps de présence au travail (soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, ou assimilé – article L. 3141-4 du code du travail).

Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilés à du temps de présence au travail pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- les jours de maladie ;
- les périodes de chômage total au-delà de deux quatorzaine ;
- les périodes de grève ;
- et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui légalement (notamment article L. 3141-5 du code du travail) ou conventionnellement entrent en compte pour le calcul des congés payés.

L'année de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sauf accord d'entreprise ou d'établissement en stipulant autrement (art. L. 3141-11 du code du travail).

Article 7.2 | Congés supplémentaires d'ancienneté

Il est attribué au personnel un congé supplémentaire d'ancienneté :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 25 ans d'ancienneté.

Ce congé supplémentaire s'ajoute au droit au congé acquis dans l'année de référence pendant laquelle intervient l'anniversaire de l'entrée dans l'entreprise apprécié au 31 mai de chaque année.

Il ne peut être pris qu'après avoir épuisé le congé payé légal et n'ouvre pas droit à congé supplémentaire de fractionnement.

Il est attribué au prorata du droit principal à congés payés. Le personnel voit sa rémunération maintenue.

Ces congés ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires d'ancienneté déjà existants dans les entreprises. Ils seraient réexaminés en cas de modification des dispositions légales et réglementaires.

Article 7.3 | Modalités et période de prise des congés

La période normale de prise des congés tient compte des usages propres à chaque entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

L'ordre de départ en congé sera fixé par l'employeur après consultation des intéressés, du CSE, en tenant compte des nécessités de la production, de la situation familiale des bénéficiaires et de leur ancienneté dans le respect des obligations rappelées à l'article L. 3141-16 du code du travail. L'ordre et les dates des départs en congé principal seront communiqués au personnel au moins deux mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} mars. Ces dates ne peuvent être modifiées sauf commun accord ou circonstances exceptionnelles que dans le respect d'un délai de un mois avant la date prévue du départ.

La répartition des dates de congés payés sera faite de telle sorte que le personnel bénéficie au moins de trois semaines de congés consécutives s'il en manifeste la demande. En cas de fractionnement des congés dans les conditions prévues par la loi, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la cinquième semaine ne pourra être accolée au congé principal. Les dispositions prévues par les articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent pour le fonctionnement et le report de congés.

Il est rappelé qu'en cas d'empêchement de prise de congés pour maternité, maladie ou accident, le salarié bénéficie d'un droit à congé dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Selon la loi, les congés peuvent être pris dès l'embauche (art. L. 3141-12 du code du travail) sans préjudice des règles fixées par la loi.

Article 7.4 | Congés des jeunes travailleurs

Le personnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et n'ayant pas travaillé pendant toute l'année de référence peut bénéficier d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 semaines.

Article 7.5 | Congés des mères de famille

Le congé supplémentaire rémunéré des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente est de 2 jours ouvrés par enfant à charge.

Article 7.6 | Indemnité de congé

L'indemnisation du congé est établie selon un double mode de calcul (art. L. 3141-24 du code du travail) :

- un dixième de la rémunération perçue pendant l'année de référence ;
- salaire qui aurait été perçu pendant la durée du congé (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais).

C'est le mode de calcul le plus favorable au salarié qui est retenu.

En cas de décès, l'indemnité de congés payés restant due est versée aux ayants droit.

Article 7.7 | Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)

Sous réserve des dispositions des article L. 3142 et suivants du code du travail

Dès l'entrée des salariés dans l'entreprise, ne seront pas déduites de la rémunération du personnel les absences motivées par :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 5 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès du conjoint du salarié, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès des beaux-parents du salarié, des parents du salarié : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : 3 jours ;
- réserve opérationnelle et service national, indemnisation du temps réellement passé au stage dans la limite de : 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours pour le père, le conjoint, le concubin, ou le partenaire pacsé, ayant le statut de salarié. Ce congé pour le père est un droit indépendant du congé paternité ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- hospitalisation d'un enfant du salarié ou du conjoint du salarié : 1 jour.

Ces autorisations d'absence doivent être prises à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elles ne peuvent être différées et suspendent, le cas échéant, les congés payés ou RTT en cours en informant préalablement l'employeur.

Article 7.8 | Congés et absences autorisées non rémunérés

Les dispositions de l'article L 1225-61 du code du travail s'appliquent. En outre, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise pourra bénéficier de congé sans solde (sauf accord d'entreprise ou individuel) pour soigner son enfant à charge (au sens fiscal du terme) malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical, et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de la maladie de l'enfant et que le total n'excède pas 15 jours par année civile, ceci incluant le cas échéant les durées plus courtes prévues par l'article L 1225-61 du code du travail.

Ce congé est considéré comme période de travail effectif pour la détermination de la durée et des droits à congés.

En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure peut être autorisé par l'entreprise.

Article 7.9 | Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de son enfant ou d'accueil de l'enfant au sens des article L. 3142 et suivants du code du travail, le père salarié bénéficie du congé de paternité prévu par la loi. Des exceptions au délai de 4 mois sont fixées par l'article D. 1225-8 du code du travail.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Selon les termes de l'article L. 1225-35 du code du travail, ce congé est ouvert dans les mêmes conditions au conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée par un Pacs, ou vivant maritalement avec elle.

Chapitre VIII Conditions particulières d'emploi

Article 8.1 | Jeunes salariés

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans les conditions particulières visées à l'alinéa suivant, les jeunes salariés sont rémunérés sur les mêmes bases que le personnel adulte.

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément à la loi notamment dans le cadre des dispositions sur la formation en alternance : salaire, horaires, surveillance médicale...

Article 8.2 | Travailleurs en situation de handicap

Les entreprises devront rechercher, dans le cadre des articles L. 5212-1 et 2 et suivants du code du travail, les accords et moyens permettant la meilleure insertion possible des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés, qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide, doivent bénéficier des conditions identiques de statut, salaire et qualification.

Dans le cas contraire, lorsque leurs aptitudes physiques les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées, leur rémunération pourra être fixée selon les dispositions légales et réglementaires.

Dans les services où travaillent des salariés handicapés, un aménagement d'horaire pourra être établi à leur intention.

De même, les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues aux articles L. 5211-1, L. 5213-1 et suivants du code du travail.

Article 8.3 | Mutations pour causes médicales

(Article 71 de la CCN)

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer, compte-tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes, aménagements du temps de travail, ou formation d'adaptation, en partenariat avec les élus ou mandatés dans le respect des articles L. 1226-2 et suivants du code du travail.

■ Mutations consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle

Si le reclassement accepté par le salarié s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 %, il percevra une indemnité temporaire dégressive selon les pourcentages ci-dessous, de la différence, à horaire égal, entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 4 premiers mois : 80 % ;
- du 5^e au 8^e mois : 60 % ;
- du 9^e au 12^e mois : 40 % ;

– du 13^e au 16^e mois : 20 %.

■ Mutations consécutives à une maladie

Si un reclassement opéré par l'employeur par suite d'une maladie s'accompagne d'une diminution de salaire d'au moins 5 % et si le salarié compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra une indemnité temporaire dégressive identique à celle allouée en cas de mutation consécutive à un accident, mais pour des durées de moitié inférieures à celles prévues dans ce cas.

Article 8.4 | *Égalité professionnelle*

(Article 72 de la CCN)

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le 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 ;
- c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article 8.5 | *Mutations entraînant changement de domicile*

(Article 73 de la CCN)

Le salarié peut demander, accepter ou refuser une mutation pour des raisons personnelles ou professionnelles. Le refus d'une mutation ne peut nuire à sa carrière.

En cas de mutation, il sera tenu compte des impératifs familiaux, scolaire ou de santé, que la mutation intervienne du fait de la société ou du salarié.

Le salarié sera informé par écrit de tous les éléments permettant d'apprécier la proposition : nouvelle fonction détaillée et tous les éléments figurant dans la lettre d'engagement avec mention des contraintes (logement, scolaire, etc.). Le salarié disposera d'un délai de réponse d'un mois et aura la possibilité d'effectuer préalablement un voyage avec sa famille aux frais de l'employeur.

Les frais de transport et de déménagement seront pris en charge par l'employeur ainsi qu'une indemnité forfaitaire, variable selon les charges de famille, pour couvrir les frais d'installation.

Une indemnité compensatrice sera attribuée pendant douze mois pour compenser la différence de charges locatives.

Article 8.6 | *Salariés détachés à l'étranger*

(Article 74 de la CCN)

Les modalités de détachement devront faire l'objet de dispositions particulières soit dans les accords d'entreprise, soit par contrat de travail, ou avenant.

Ces dispositions devront définir les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans l'Union européenne et hors de l'Union européenne.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 8.7 | Contrats à durée déterminée de type saisonnier

(Article 75 de la CCN)

Compte tenu des fluctuations d'activité d'origine climatique ou économique, des dispositions particulières pourront être prévues à cet effet dans les entreprises, notamment du fait du caractère par nature temporaire de ces emplois en période de saison :

L'embauchage de personnel saisonnier est fixé selon les modalités suivantes :

- le contrat doit être écrit et comporter les clauses obligatoires (art. L 1242-12 et suivants du code du travail) ;
- le contrat saisonnier peut être soit de date à date, soit conclu pour la durée de la saison. Dans ce dernier cas, il comportera alors une durée minimale de 4 semaines et une durée maximale de 9 mois ;
- il est institué un délai de prévenance réciproque pour avertir de la fin du contrat lorsque celle-ci n'est pas préalablement fixée :
 - de 1 semaine pour une présence de 1 à 6 mois ;
 - de 2 semaines pour plus de 6 mois.

Conformément aux articles L. 1244-2, L. 1244-2-2 du code du travail :

- les dispositions concernant la rupture du contrat de travail ne s'appliquent pas à l'expiration des contrats de saisonniers successifs ;
- le personnel saisonnier, ayant effectué sa période d'essai dans l'établissement la saison précédente, est dispensé d'essai en cas d'embauche dans un emploi identique ;
- en outre, le personnel saisonnier ayant effectué deux saisons dans une même entreprise bénéficie d'une priorité de réembauchage dont il sera informé au moins un mois avant le début de la saison prochaine, pour pourvoir un contrat saisonnier ou un CDI.

Pour calculer l'ancienneté et l'indemnité de licenciement, les durées des contrats de travail dans une même entreprise ou groupe sont cumulées.

Une indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier est due au salarié lorsque les garanties n'ont pas été respectées et que l'employeur n'offre pas de reconduction saisonnière du contrat. Elle est égale à 7 % du salaire total brut perçu lors de la saison précédente.

Article 8.8 | Entreprises extérieures

(Article 76 de la CCN)

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures, pour certains travaux à effectuer dans son entreprise, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la réglementation en vigueur et notamment par les articles L. 4511-1 du code du travail et R. 4511-1 et suivants du code du travail.

Article 8.9 | Suspension du permis de conduire des salariés obligés de se déplacer régulièrement pour motif professionnel

(Article 77 de la CCN)

Dans le cas d'une suspension temporaire du permis de conduire et lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- a) Suspension d'un maximum de 3 mois ;
- b) Non-récidive,

l'intéressé est affecté à un emploi à l'intérieur de l'entreprise durant toute la durée où il ne peut conduire un véhicule.

Si durant une période de 2 ans suivant une première suspension, il n'y a pas eu récidive, la clause de récidive est suspendue.

Toutefois, sauf accord entre l'intéressé et la direction, le salarié pourra être tenu d'épuiser tous les congés annuels auxquels il a droit pour l'année en cours, en cas d'impossibilité de travail consécutive ou de difficulté de travail, du fait de cette suspension du permis de conduire.

En cas de refus du salarié d'occuper temporairement l'emploi de remplacement, la suspension du contrat de travail de son fait ne sera pas rémunérée.

En cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour une durée supérieure à 3 mois, le contrat pourra être rompu dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Chapitre XIV La santé et la sécurité au travail

Article 14.1 | Préambule

Préambule de l'accord du 28 mars 2007

Le présent accord définit les orientations et les engagements nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la branche, selon les dispositions du code du travail et celles développées ci-après.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de favoriser une politique active de prévention, d'amélioration des conditions de travail, de suivi de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises.

La préservation de la sécurité et santé au travail est une priorité pour les entreprises de la branche et doit être prise en compte dans leur organisation. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est jugée nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles.

Les représentants employeurs et les représentants des organisations syndicales soulignent l'extrême importance de la formation et de la communication dans l'ensemble d'une politique de prévention des risques.

Article 14.2 | La prévention des risques professionnels

Article 1^{er} de l'accord du 28 mars 2007

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement pour le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale.

L'instance compétente en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail sera, compte tenu de ses compétences et prérogatives propres, associée à la démarche de mise en œuvre.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par les articles R. 4121-1 et suivants du code du travail destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Ce document est établi et mis à jour dans le respect des prérogatives du CSE et des professionnels énumérés à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Cela doit conduire l'entreprise à engager des actions pour corriger ces facteurs de risque.

1.2. L'évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés dans le document unique (à titre d'exemple : dangers physiques, dangers chimiques, facteurs thermiques, ergonomiques et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, bruit, stress, dangers liés à la circulation, risques psycho-sociaux, etc.) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail..., dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement, les élus et/ou mandatés en matière de conditions de travail, hygiène et sécurité, ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise. À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, les signataires de l'accord incitent l'employeur à rechercher et désigner un salarié dûment investi de cette activité de prévention. Ce salarié devra être volontaire pour cette activité.

1.3. Le contenu du plan d'actions de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document synthétique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes modifiant les conditions d'hygiène et de la sécurité, ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre, en liaison avec les élus et/ou mandatés en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de santé et de sécurité.

Des actions de formation et d'information des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces actions de formations sont définies par les articles L. 4141-2 et suivants du code du travail. Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur (art. L. 4141-4 du code du travail) et ne peut être pris sur les fonds de la formation professionnelle.

Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les gestes et postures à adopter pour les emplois de manutentions manuelles...).

Les élus ou mandatés seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de développement des compétences et leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail. Il est rappelé à cet égard les priorités données dans l'accord de branche sur la formation aux aspects de la sécurité. Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès dans l'entreprise.

Article 14.3 | La sécurité au travail

Article 2 de l'accord du 28 mars 2007

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail (inclus les stagiaires) pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la formation et la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple, procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident matériel...). Elle doit être actualisée régulièrement.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et conformes aux obligations réglementaires et aux normes en vigueur (AFNOR) ou aux recommandations de la CNAMTS. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent.

L'employeur veillera à afficher l'adresse, le numéro d'appel des services de secours d'urgence et établira les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie (articles R. 4227-37 et R. 4227-38 du code du travail).

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement, du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité qui sont à sa disposition, l'employeur s'efforçant de choisir ces derniers, sous réserve des règles ci-dessus, également en fonction de leur praticité.

Article 14.4 | Santé sécurité et conditions de travail

À compter de l'élection du CSE, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, en application et selon les dispositions des articles L. 2315-36 à L. 2315-40 du code du travail pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

Il est vivement recommandé aux entreprises, quel que soit leur effectif, de développer la prévention en assurant un suivi de l'ensemble des mesures santé sécurité et conditions de travail, notamment au sein d'une commission spécialisée du CSE, ou au sein du CSE lui-même.

L'accord d'entreprise prévu aux articles L. 2315-41 ou L. 2315-42 et 43 du code du travail fixe les règles applicables aux commissions santé, sécurité et conditions de travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés ou de l'établissement d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises n'ayant ni délégué syndical, ni CSE du fait de leur effectif ou du fait d'une absence de désignation ou d'un constat de carence, les règles ou rappels figurant dans le pré-

sent chapitre XIV de la CCN ont vocation à s'appliquer selon les dispositions légales auxquelles il est renvoyé.

L'accord d'entreprise organisant la mise en place du comité social et économique peut mettre en place les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail spécifiques à la création de représentants de proximité.

Les représentants de proximité sont désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils ont pour mission une action locale, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, permettant une coordination avec les représentants de l'entreprise dans l'intérêt de la prévention des risques pour les salariés.

L'entreprise, en collaboration avec les instances compétentes en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail, pourra mettre un place un livret sur les conditions d'hygiène et de sécurité, lequel sera alors remis à chaque salarié quel que soit son statut à l'issue de la formation et/ou information.

Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement doit être attentif au respect par tous les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

L'information des salariés des entreprises extérieures

Pour les emplois intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise de travail temporaire, dès le début de la mission du salarié afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Conformément aux dispositions des articles R. 4511-1 et suivants du code du travail, en cas d'intervention d'entreprises extérieures au sein de l'entreprise, une coordination en matière d'hygiène et de sécurité s'impose. Cette coordination se traduit notamment par une inspection commune des lieux de travail ou l'établissement d'un plan de prévention.

De plus, préalablement au début des travaux, tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu, sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

Mesures d'hygiène générale – confort au poste de travail (articles R. 4228-1 et suivants du code du travail)

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos pourvus de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires collectifs chauffés et isolés et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles. Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et pour le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci, selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente.

Des règles d'amélioration doivent être étudiées pour réduire, dans les locaux où cela est nécessaire, le niveau sonore de l'ambiance de travail, et se situer en dessous du seuil, notamment celui précisé à l'article R. 4213-5 du code du travail, de 85dB (A).

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les salariés élus ou mandatés sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur premier mandat, dispensée par un organisme agréé (5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés, 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés – article L. 2315-40 du code du travail). Cette formation est renouvelée à chaque mandat (art. L. 2315-17 du code du travail).

En l'absence de salariés élus ou mandatés, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel bénéficient d'une formation en rapport avec l'activité de l'entreprise peuvent être définies au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement par accord collectif. Ainsi, cette formation concerne les salariés chargés par l'employeur des conditions de santé, de sécurité de travail.

Elle sera dispensée par un organisme agréé de leur choix.

Article 14.5 | Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

Article 4 de l'accord du 28 mars 2007

Article 14.5.1 | L'action de la branche professionnelle

La CPPNI peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche en collaboration notamment avec l'INRS, ou l'ANACT ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises. Des partenariats pourront être développés, outre ci-dessus, avec la CNAMTS ou le CTN pour les programmes d'actions de prévention.

Article 14.5.2 | Priorités de prévention

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles, des priorités sont ainsi définies en matière de prévention des risques au niveau de la branche :

- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines et des matériels de production ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des installations de manutention et de conditionnement ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail et le respect des règles d'hygiène ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux, plus sûrs ;
- réduction des risques de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (niveau sonore...) ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de risques éventuellement mises en évidence par les ARACT ou les CARSAT (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux...).

Les mesures de prévention pourront profiter des priorités annuelles définies par les CARSAT et utiliser les outils et méthodes proposés.

Le port de vêtements ou moyens de protection ne soustrait pas à l'obligation de mise en place des moyens matériels de protection.

Article 14.6 | Une meilleure intégration des services de santé au travail dans la politique de santé et de sécurité

Article 5 de l'accord du 28 mars 2007

Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement à la médecine du travail, et au respect des meilleures fréquences de visite eu égard à la nature des travaux à exécuter selon les postes.

L'employeur est tenu de mettre un service de santé au travail au bénéfice de chaque salarié et dans le respect des règles légales. Ce service de santé a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Toutefois, le médecin du travail joue un rôle privilégié de conseil entre le milieu professionnel et le salarié, et en assurant le suivi médical approprié de chaque salarié en situation de travail. Son rôle peut aussi être de coordonner des approches pluridisciplinaires dans un contexte de prévention. Il doit s'intéresser plus particulièrement aux différentes contraintes pouvant exister, y compris celles liées à l'organisation des temps de travail, dans le cadre de ses missions (art. R. 4623-1 du code du travail).

Pour une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CARSAT, INRS, ARACT...), en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace.

En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CARSAT ou les ARACT dans différents domaines : à titre indicatif, et loin de toute exhaustivité, les disciplines telles que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, le secourisme au travail, l'acoustique, l'éclairage des locaux..., constitueront des domaines d'intervention privilégiés de l'action pluridisciplinaire, à laquelle seront associés, les représentants du personnel dédiés.

Conformément à l'article R. 4624-2 du code du travail, il pourra être recouru à des compétences paramédicales (infirmières du travail, personnel assistant...) en vue d'assister le médecin du travail dans la mission qu'il décide sur le milieu de travail.

Les signataires s'entendent pour affirmer que la multidisciplinarité doit s'organiser autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il s'agit d'un investissement en prévention, devant contribuer, par la réduction des risques, à une amélioration de la santé et de la sécurité.

Les représentants du personnel élus ou désignés doivent être consultés, selon leurs attributions, sur l'action en milieu de travail du médecin du travail. Ceci se traduira par la tenue par le médecin du travail d'une fiche d'entreprise systématique quelle que soit la taille de l'établissement, laquelle sera actualisée en tant que de besoin.

Fait à Paris, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2019

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023

NOR : ASET2150841M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023 dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières a été signé le 12 juillet 2019 par les représentants des organisations patronales ainsi que par trois organisations syndicales représentatives, la FCE-CFDT, la CFE-CGC et la FNME-CGT.

Cet accord prévoit notamment des mesures pour « soutenir et accompagner des entreprises qui garantissent une égalité de traitement au bénéfice des femmes, comme des hommes (chapitre III).

Il est apparu qu'une disposition de ce chapitre relative à la rémunération des salariés revenant de congé maternité, d'adoption, de congé paternité et d'accueil de l'enfant nécessitait d'être révisée afin de rappeler à l'ensemble des parties prenantes le cadre légal applicable.

Le présent avenant a ainsi pour objet de modifier cette disposition de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023 signé le 12 juillet 2019 ainsi qu'à supprimer le second alinéa de l'article 6.4 de l'accord relatif à la dénonciation de l'accord qui comporte une erreur matérielle.

Article 1^{er}

L'alinéa 3 de l'article 3.1 du chapitre III de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023 dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières ainsi rédigé :

« les entreprises neutralisent les périodes de maternité, d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour déterminer les augmentations individuelles, les rémunérations variables ou complémentaires (si celles-ci existent dans la politique de rémunération de l'entreprise) et le déroulement de carrière. »

est ainsi modifié :

« Conformément aux articles L. 1225-44 et L. 1225-26 du code du travail, les entreprises de la branche des IEG déterminent par accord collectif des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et le congé de maternité et à la suite de ces congés, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans les articles précités. En l'absence d'accord, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les signataires du présent accord encouragent la prise intégrale des congés de paternité et d'accueil de l'enfant pour les salariés y ouvrant droit. Ils rappellent que ces congés ne doivent avoir aucun impact sur la promotion, l'accès aux augmentations salariales, les montants des primes et l'évolution professionnelle des salariés concernés ».

Article 2

L'alinéa 2 de l'article 6.4 « Révision et dénonciation » est supprimé.

Article 3 | *Clauses finales*

3.1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de cinquante salariés, également concernées par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG.

3.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée d'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023 dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières signé le 12 juillet 2019.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

3.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministères chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

3.4. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des Industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351 | Convention collective nationale

IDCC : 2691 | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

Avenant n° 53 du 1^{er} juin 2021
relatif à la négociation annuelle obligatoire

NOR : ASET2150814M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD,

d'autre part,

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP. Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Les partenaires sociaux décident d'impulser une politique de formation professionnelle pour sensibiliser les acteurs au sein des entreprises aux problématiques liées à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et aux mesures permettant d'atteindre cet objectif. La CPNEFP est mandatée pour le déploiement opérationnel.

Par ailleurs, pour prendre en compte les évolutions introduites par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, un article 5.3.7 est créé dans la convention collective pour intégrer le congé de deuil, et l'article 5.4 est modifié pour porter le congé pour décès d'un enfant à 7 jours.

L'article 5.3.6 « Congé pour enfant malade » est également modifié pour faire suite à la procédure d'extension de l'avenant salarial n° 49 du 5 mai 2020.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mesures salariales

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec une augmentation de 0,50 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe 1-C. Pour la présente négociation des minima, le pourcentage de la revalorisation s'applique sur le salaire annuel. La détermination du minima mensuel brut s'obtient en divisant le minima annuel brut par 12 mois. La décimale, arrondie conformément à la règle légale, peut entraîner un écart.

Article 2 | Autres mesures

2.1. Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.1.1. Formation à l'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche décident de mettre en place une politique de formation pour sensibiliser aux problématiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et aux mesures permettant d'atteindre cet objectif.

Ainsi, des sessions de formation communes seront proposées aux dirigeants d'entreprise, cadres en charge du recrutement ou de la gestion des carrières, représentants du personnel et délégués syndicaux.

En conséquence, la CPNEFP assurera son déploiement opérationnel en mobilisant les financements nécessaires, en définissant les contours de la formation, en retenant un ou plusieurs organismes de formation et en inscrivant celle-ci dans la liste des formations prioritaires de la branche.

2.2. Modification des congés familiaux et congés pour événements personnels

2.2.1. Congé pour enfant malade

L'article 5.3.6 « Congé pour enfant malade » de la convention collective est révisé et prend la rédaction suivante :

« 5.3.6. Congé pour enfant malade

Sous réserve de la production d'un justificatif, tout salarié a droit par année civile à un congé rémunéré de 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-journée, pour enfant malade de moins de 16 ans. Ce congé est porté à 5 jours, également fractionnables par demi-journée, pour un enfant de moins de un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans. Les jours d'absence au-delà de 3 jours peuvent donner lieu à une compensation totale ou partielle en accord avec l'employeur. »

2.2.2. Congé de deuil

Un article 5.3.7 est créé dans la convention collective à la suite de l'article 5.3.6 :

« 5.3.7. Congé de deuil

Tout salarié a droit à un congé rémunéré de 8 jours ouvrés 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. Ce congé peut être fractionné selon les dispositions réglementaires et peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il est cumulable avec le congé pour décès d'un enfant prévu à l'article 5.4 de la convention collective, ne peut être déduit du nombre de jours de congés payés annuels et est assimilé à du travail effectif pour le maintien de la rémunération et la détermination de la durée du congé payé annuel. Il ouvre droit à une indemnisation de la sécurité sociale.

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

2.2.3. Congé pour décès d'un enfant

L'avant dernier tiret du a) de l'article 5.4 « Congés pour événements personnels » de la convention collective « 5 jours pour le décès d'un enfant, du père ou de la mère, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs », dans sa rédaction issue de l'avenant n° 42 du 4 octobre 2018, est révisé et prend la rédaction suivante :

- « – 5 jours pour le décès du père ou de la mère, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- 7 jours pour le décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié. »

Article 3 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 4 | *Dépôt*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5 | *Extension*

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service
applicable à la date du 1^{er} juin 2021^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 588,73	19 064,77	1 668,43	20 021,16	1 750,23	21 002,71
E2	1 627,53	19 530,38	1 708,28	20 499,35	1 794,27	21 531,24
E3	1 671,58	20 058,91	1 748,48	20 981,73	1 843,56	22 122,68
T1	1 760,71	21 128,55	1 849,85	22 198,19	1 942,13	23 305,58
T2	1 855,09	22 261,11	1 947,38	23 368,50	2 044,90	24 538,81
T3	1 980,93	23 771,19	2 080,56	24 966,67	2 184,37	26 212,49
C1	2 500,02	30 000,27	2 624,81	31 497,77	2 755,90	33 070,77
C2	3 091,47	37 097,65	3 247,72	38 972,67	3 409,22	40 910,61
C3	3 643,07	43 716,84	3 828,68	45 944,21	4 015,35	48 184,16

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique
applicable à compter du 1^{er} juin 2021^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 588,73	19 064,77	1 668,43	20 021,16	1 750,23	21 002,71
E2	1 627,53	19 530,38	1 708,28	20 499,35	1 794,27	21 531,24
E3	1 671,58	20 058,91	1 748,48	20 981,73	1 843,56	22 122,68
T1	1 760,71	21 128,55	1 849,85	22 198,19	1 942,13	23 305,58
T2	1 855,09	22 261,11	1 947,38	23 368,50	2 044,90	24 538,81
T3	1 980,93	23 771,19	2 080,56	24 966,67	2 184,37	26 212,49
C1	2 500,02	30 000,27	2 624,81	31 497,77	2 755,90	33 070,77
C2	3 091,47	37 097,65	3 247,72	38 972,67	3 409,22	40 910,61
C3	3 643,07	43 716,84	3 828,68	45 944,21	4 015,35	48 184,16

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-C

Grille de salaires du personnel enseignant applicable à compter du 1^{er} juin 2021^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
4. Bac + 1	1 736,59	20 839,12	1 822,58	21 871,00	1 913,82	22 965,81
5. Bac + 2 non diplômé	1 806,85	21 682,24	1 898,09	22 777,05	1 992,47	23 909,61
6. Bac + 2 diplômé	1 909,62	22 915,48	2 005,05	24 060,62	2 105,72	25 268,69
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non diplômé	2 050,14	24 601,73	2 152,91	25 834,97	2 259,88	27 118,54
8. Bac + 4 diplômé	2 175,98	26 111,81	2 285,05	27 420,55	2 400,40	28 804,79
9. Bac + 5 non diplômé	2 175,98	26 111,81	2 285,05	27 420,55	2 400,40	28 804,79
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants
généralisant l'obligation de recherche applicable à compter du 1^{er} juin 2021^[1]

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 868,91	22 960,57 ^[*]	-
2	27 469,84	28 844,64	31 149,61
3	32 175,21	34 638,53	37 410,16
4	34 471,79	36 195,80	39 090,12
5	36 626,81	38 552,16	41 533,52
6	40 611,74	42 643,01	46 054,32

[*] Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 822,41	1 913,38 ^[*]	-
2	2 289,15	2 403,72	2 595,80
3	2 681,27	2 886,54	3 117,51
4	2 872,65	3 016,32	3 257,51
5	3 052,23	3 212,68	3 461,13
6	3 384,31	3 553,58	3 837,86

[*] Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-E

Grille de salaires du personnel enseignant
des entreprises de l'enseignement privé à distance applicable à compter du 1^{er} juin 2021^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 845,77	22 149,21	1 938,06	23 256,67	2 034,96	24 419,48
EAD 2	1 977,61	23 731,30	2 076,49	24 917,87	2 180,31	26 163,76
EAD 3	2 043,53	24 522,34	2 145,71	25 748,46	2 252,90	27 034,86
EAD 4	2 109,45	25 313,38	2 214,92	26 579,06	2 325,67	27 908,00

Barème des minima
de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

	Échelon	Euros		Échelon	Euros
Taux horaire	A	11,16	Tarif pour une correction de 5 minutes	A	0,93
	B	11,64		B	0,97
	C	12,24		C	1,02

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Brochure n° 3351 | Convention collective nationale

IDCC : 2691 | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

Avenant n° 54 du 22 juin 2021
relatif à la modification de l'article 7.1.2 de la convention

NOR : ASET2150816M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie les dispositions prises dans le cadre de l'avenant n° 24 à la convention collective de l'enseignement privé indépendant du 23 juin 2014 au bénéfice des enseignants détenteur d'un certificat de compétence pédagogique délivrée par l'AGCCP après leur embauche.

Il précise les conditions d'acquisition d'ancienneté exigées pour le bénéfice du passage en 3 ans de l'échelon A à l'échelon B en termes d'engagement et de durée effective de présence au sein de l'entreprise.

Il annule et remplace les dispositions du a) et du c) de l'article 7.1.2 de la convention collective relatives aux salaires minima du personnel enseignant du titre VII rémunération du travail par les suivantes.

Article 1^{er}

Le a) de l'article 7.1.2 prend la rédaction suivante :

- « a) À chacun des différents niveaux d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au titre VI (art. 6.5) sont associés de la même manière :
- un salaire annuel minimum conventionnel brut : échelon A ;
 - un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel "confirmé" bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dans l'entreprise : échelon B ;

– un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel “expérimenté” : échelon C.

Uniquement pour le passage de l’échelon A à l’échelon B, l’ancienneté requise dans l’échelon A est de 3 ans lorsque l’enseignant est titulaire du certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l’association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

L’ancienneté acquise au sein d’une même entreprise est calculée en prenant en compte l’ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d’enseignant, quelle que soit leur nature, qu’ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

La reprise de l’échelon B d’un enseignant acquis auprès d’un ou plusieurs employeur(s) est conditionnée à la production du titre à l’embauche. »

Article 2

Le c) de l’article 7.1.2 prend la rédaction suivante :

« c) Le barème des salaires minima annuels bruts figure à l’annexe 1-C (personnel enseignant), à l’annexe 1-D (personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l’obligation de recherche) et l’annexe 1-E (personnel enseignant des entreprises de l’enseignement privé à distance) ».

Article 3 | Dépôt

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l’article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4 | Extension

Les signataires du présent avenant s’engagent à en demander l’extension au ministre chargé du travail.

Article 5 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant s’appliquent à compter de la date de signature.

Fait à Paris, le 22 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : 2336 | **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS ET SERVICES
POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

Avenant n° 56 du 16 juin 2021

relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire et à la classification

NOR : ASET2150831M

IDCC : 2336

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

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des CT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés sur plusieurs thématiques, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des NAO distinctes.

Par ailleurs, dans le cadre de la NAO 2022 FSJT, un échange a eu lieu sur un des critères de la classification. En effet, il a été mis en avant, dans un contexte actuel qui conduit à s'interroger sur la valorisation de certaines catégories de personnels, que le niveau imposé par la branche pour le critère « contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme » de la classification, pouvaient être un frein à une meilleure prise en compte selon la réalité terrain. C'est ainsi, que les partenaires sociaux sont convenus, pour les emplois repères n° 1

à n° 13 inclus, de laisser le choix à l'employeur pour ce critère entre deux niveaux selon les caractéristiques de l'emploi concerné.

Le présent avenant, applicable uniquement pour les structures FSJT, a ainsi pour objet la négociation salariale annuelle obligatoire, ainsi, qu'une révision de la classification et ce, limitée aux emplois repères n° 1 à n° 13 inclus. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au système de rémunération et à la classification dont dépendent les structures des personnels des PACT ARIM.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des personnels des PACT ARIM, appliquant la CCN des personnels des PACT et ARIM préalablement à l'arrêté de fusion du 1^{er} août 2019, sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés 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 entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Montant des valeurs de point

Le présent article annule l'article 2 de l'avenant n° 51 du 11 juin 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2022 :

- la valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,15 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,13 €.

Article 4 | Classification

Article 4.1 | Système de classification

Cet article annule et remplace l'article 16.1 de la CCN comme suit :

« Article 16.1 | Système de classification

Les emplois de la branche sont positionnés dans un système de classification avec des emplois de référence dit "emplois-repères" dont la liste figure à l'annexe I modifiée de la convention collective, basés sur six critères de pesée.

L'accord de branche détermine, pour chaque emploi-repère, le niveau des critères suivants :

- qualification requise pour l'emploi : pour l'ensemble des ER ;
- contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme pour les ER 14 à 20 ;
- latitude d'action dans l'emploi : pour l'ensemble des ER.

L'accord de branche définit aussi, pour chaque emploi-repère, les niveaux minimal et maximal des critères :

- contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme pour les ER 1 à 13 ;
- complexité et nature de la polyvalence de l'emploi ;

- responsabilité humaine et managériale ;
- responsabilité financière.

L'employeur définit de son côté, en application des dispositions prévues à l'article 16.2. 4, les caractéristiques et les exigences de chaque emploi de son organisme, le rattache à un emploi-repère de la branche en déterminant le choix du niveau qu'il retient parmi ceux proposés pour les 3 derniers critères ainsi que, sous conditions, pour le critère "contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme" pour les ER 1 à 13 inclus. »

Article 4.2 | Modification de l'intitulé de l'article 16.1.2 de la CCN

Cet article modifie l'intitulé de l'article 16.1.2 de la CCN.

Ainsi l'article 16.1.2 de la CCN intitulé « Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 16.1.2

Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche ou au choix de l'employeur selon les conditions strictement mentionnées à l'article 16.1 de la CCN. »

Article 4.3 | Précision relative au choix du niveau par l'employeur pour le critère « contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme » pour les ER 1 à 13 inclus

Cet article modifie l'avenant n° 37 en date du 9 janvier 2014 relatif à la révision quinquennale des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels.

Pour les emplois repères (ER) n° 1 à n° 13 inclus, la phrase suivante inscrite pour chacun de ces ER dans l'avenant n° 37, « Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous » est annulée et remplacée comme suit :

« Les niveaux du critère "qualification requise pour l'emploi" et du critère "latitude d'action dans l'emploi" sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour le critère "contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme", l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné ».

En conséquence, dans les tableaux de pesées pour les ER n° 1 à n° 13 inclus, à la colonne « Niveau à choisir pour le critère », et ce pour la ligne contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme, il est ajouté le chiffre 3.

Par ailleurs, il est ainsi ajouté à la colonne « points correspondant au niveau choisi », le nombre 221, qui correspond au nombre de points pour un niveau 3.

	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondant au niveau choisi	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 – 3	138	221

Article 5 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 7 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 8 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 16 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

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

Accord du 12 juillet 2021

relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)
pour l'année 2021

NOR : ASET2150797M

IDCC : 1505

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

FECP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, à l'initiative des organisations professionnelles des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont décidé de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) en procédant :

- d'une part, à la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) pour les entreprises exerçant ces activités ;
- et, d'autre part, à 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 qui devient 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 accord et un avenant conclus concomitamment le 12 janvier 2021.

Implantées en centre-ville, dans les espaces péri-urbains, ou les territoires ruraux, les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont caractérisées par leur proximité de la population de chacun de ces bassins de vie. Elles proposent une offre élargie de produits à prédominance alimentaire, qu'il s'agisse de produits conventionnels ou issus de la production biologique. Elles développent également des services pratiques innovants et une grande disponibilité pour répondre aux attentes des consommateurs.

Avec l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, le présent accord constitue une étape importante de la politique de formation de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé et participe à son ambition de développement de l'emploi et des qualifications, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels.

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, renforcer l'adaptation des compétences des salariés et développer leur qualification, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de poursuivre le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP), en reprenant les dispositions de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers relatives aux certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, dans l'attente des négociations de branche qui suivront, notamment en vue d'actualiser les référentiels aux évolutions des métiers. Ce développement est d'autant plus essentiel que les entreprises de la branche sont majoritairement des très petites entreprises, dont la plupart ne disposent pas en propre de l'expertise en ressources humaines et formation professionnelle, nécessaire à la construction de ces outils.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rappellent que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés et à l'évolution des entreprises qui doivent faire face à la crise économique, à la concurrence accrue de certains nouveaux types de commerces et aux nouveaux modes de consommation.

Ce contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du service et du conseil aux clients et la connaissance des produits vendus.

Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent :

- d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés en permettant à chacun d'acquérir les connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle ;
- et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main d'œuvre qualifiée en favorisant leur insertion rapide et durable dans l'emploi.

En poursuivant dans la branche, le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent définir une politique ambitieuse de formation continue, adaptée

aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des publics tels que définis à l'article 4.1 du présent accord et favorisant l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle.

Elles entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident :

- de mettre en œuvre les certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques au commerce de détail alimentaire non spécialisé, à savoir :
 - CQP employé de vente du commerce de détail alimentaire ;
 - CQP vendeur-conseil primeur ;
 - CQP vendeur-conseil en produits biologiques ;
 - CQP vendeur-conseil en épicerie ;
 - CQP manager d'unité commerciale du commerce de détail (CQP MUC-CAD).

Ces derniers sont enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour permettre aux salariés une véritable reconnaissance de leurs qualifications.

- de répondre à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé :
 - soit par la création de nouveaux CQP ;
 - soit par la rénovation des CQP existants.

Dans ce cadre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, elles envisagent d'actualiser rapidement ces CQP. Dans cette optique, elles conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif :

- d'une part, de définir un calendrier de ces travaux ;
- d'autre part, de débiter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de vendeur-conseil en fruits et légumes dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et celles de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) procéderont en concertation à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes :

- la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de signature du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité ;
- le référentiel du CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité sera organisé comme suit :
 - un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 1505 et IDCC 3237) ;
 - une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de détail alimentaire non spécialisé.

Le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de certification seront préalablement définis avec des experts métier, puis déterminés et validés en CPNEFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui fixera notamment les modalités de la certification.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé est certificatrice des CQP visés dans le présent accord et ses avenants actuels et futurs.

Les dispositions du présent accord viennent compléter le titre VI de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation et à l'alternance dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 1^{er} | Définition et objet

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle du commerce de détail alimentaire non spécialisé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP^[1]).

Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier propre à la branche. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP^[1] dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre, et de ses avenants.

Il peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

1. À l'issue d'un parcours de formation individualisé ;
2. À l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il repose sur :

- une définition du métier et des compétences associées ;
- une évaluation des compétences, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;
- des modalités et des conditions de mises en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création ou de la rénovation du CQP.

Le présent accord, qui s'incorpore avec ses avenants dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), fixe les moyens et les modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche, dont elle est certificatrice.

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritairement en CPNEFP^[1]. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CPNEFP^[1] : l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505.

Article 2 | Principes généraux

Article 2.1 | Philosophie du dispositif et priorités de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche réaffirment l'intérêt des CQP pour les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé, dans l'objectif de :

- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la branche et en développant la reconnaissance métier ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

- favoriser et accompagner la création et la reprise d’entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adaptée ;
- répondre aux évolutions de l’appareil commercial.

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche décident de maintenir, développer et rénover si besoin les CQP afin notamment, de :

- répondre au besoin d’actualisation des formations préparant aux CQP de la branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés ;
- traduire par lesdits référentiels l’évolution professionnelle au sein des métiers de la branche et accompagner les parcours de formation ;
- garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés ;
- préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences dans les entreprises et la branche.

À cet effet, elles rappellent que les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge.

Le CQP est composé :

- d’un référentiel d’activités et de compétences qui permet d’analyser les situations de travail et d’en déduire les compétences et les connaissances nécessaires, qui en découlent ;
- d’un référentiel de certification, qui définit les critères et les modalités d’évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Article 2.2 | Objectif des certificats de qualification professionnelle

Les CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé attestent de l’acquisition des compétences nécessaires à l’exercice des métiers de la branche.

La CPNEFP^[1] est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et dans la délivrance des CQP.

Les organisations syndicales d’employeurs proposent à la CPNEFP^[1] la création d’un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d’application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La CPNEFP^[1] examine l’opportunité de cette création.

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique.

La création du CQP vaut pour une période probatoire de 2 ans qui tient lieu d’expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP est :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit, après ajustements validés en CPNEFP^[1] pour une durée de 3 ans renouvelable. Les modifications apportées s’appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise en CPNEFP^[1] ;
- soit supprimé par décision arrêtée en CPNEFP^[1].

[1] La CPNEFP s’entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

La CPNEFP^[1] peut décider à tout moment de créer, modifier ou supprimer un CQP, notamment en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la branche professionnelle au regard des évolutions du marché ou des diplômes et titres professionnels existants.

Article 2.3 | Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet enregistrement a pour objectifs de permettre :

- une véritable reconnaissance des qualifications des salariés ;
- le développement de l'attractivité des CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé auprès du public ;
- ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Article 3 | Parcours de formation professionnelle de la branche

Article 3.1 | Le parcours CQP

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de l'ordonnancement des CQP de la branche en un « Parcours de professionnalisation ».

Ce parcours répond à l'objectif des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de garantir une évolution professionnelle des salariés, en son sein, tout au long de leur vie professionnelle.

Ce parcours s'articule en trois niveaux formalisés dans le cadre de CQP.

Article 3.2 | Les CQP de la branche professionnelle

Les CQP créés correspondent aux trois niveaux définis dans les référentiels de compétences établis par la branche professionnelle soit :

- niveau 1 : CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail (avenant n° 1 au présent accord) ;
- niveau 2 : CQP vendeur-conseil décliné en 3 métiers :
 - CQP vendeur-conseil primeur (avenant n° 2 au présent accord) ;
 - CQP vendeur-conseil en produits biologiques (avenant n° 3 au présent accord) ;
 - CQP vendeur-conseil en épicerie (avenant n° 4 au présent accord) ;
- niveau 3 : CQP manager d'unité commerciale du commerce de détail (CQP MUC-CAD) (avenant n° 5 au présent accord).

Article 3.3 | Les blocs de compétences des parcours de formations des CQP

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont accessibles par blocs de compétences.

Le contenu de la formation présenté sous la forme de référentiels de formation est de la compétence exclusive de la branche professionnelle.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. Il pourra concerner soit tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants), soit seulement une partie des domaines de compétences.

L'individualisation du parcours de formation permet d'adapter la formation aux typologies des entreprises et des salariés de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Ces blocs de compétences ont pour objectifs :

- de répondre aux besoins de qualification ;
- de reconnaître les compétences acquises par les salariés à chaque étape de leur formation, à travers l'obtention d'une certification ;
- d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Ce parcours pourra être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail ou par un prestataire de formation externe habilité par la CPNEFP^[1]

La CPNEFP^[1] délègue à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des organismes de formation habilités.

Article 4 | Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP

Article 4.1 | Public concerné

Les CQP sont délivrés par la CPNEFP^[1] aux personnes suivantes :

- les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), quel que soit le dispositif de prise en charge financière ;
- les personnes, salariées ou non de la branche, ayant un projet professionnel défini dans la branche dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Article 4.2 | Organismes habilités

La CPNEFP^[1] décide souverainement de l'attribution de l'habilitation à proposer une formation préparant aux CQP de la branche, aux organismes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l'organisation syndicale d'employeurs concernée.

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – qui procède à son instruction.

L'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – présente à la CPNEFP^[1] les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la CPNEFP^[1] quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

La CPNEFP^[1] peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modification de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 4.3 | Modalités d'évaluation et d'attribution

Article 4.3.1 | Évaluation

La CPNEFP^[1] délègue l'évaluation à une commission d'évaluation (ou jury).

Cette commission d'évaluation est composée au minimum de trois membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de certification propres à chaque CQP.

Article 4.3.2 | Modalités d'attribution

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission de certification de la CPNEFP^[1], selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CPNEFP^[1] décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de proposer au candidat de repasser le ou les blocs de compétences non acquis, dans le délai qu'elle fixe suivant la date de la décision qu'elle a rendue.

Les candidats conservent le bénéfice des blocs de compétences de la certification qu'ils ont acquis pendant une durée indéterminée.

Il est institué une mention « Félicitations du jury » qui gratifie les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CPNEFP^[1] est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNEFP^[1] sont communiquées par l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

Article 4.4 | Recours

La CPNEFP^[1] peut être saisie, par le candidat, d'un recours contre l'une de ses décisions de refus d'attribution dans un délai de 6 mois suivant la date de la réunion au cours de laquelle la CPNEFP^[1] a statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CPNEFP procède au réexamen du dossier du candidat.

Elle reste souveraine dans sa décision.

Article 4.5 | Classification

Le titulaire du CQP qui a acquis 6 mois d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, doit accéder au niveau de classification dudit CQP.

Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP^[1].

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Le candidat ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification correspondant dès la date de délivrance du certificat, sous réserve qu'il occupe le poste correspondant.

Article 5 | Modalités d'accès aux CQP

Article 5.1 | Modalités d'accès par la voie de la formation

Les CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont accessibles par les voies prévues notamment par la formation professionnelle continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

Article 5.2 | Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les CQP sont accessibles par la VAE, lorsqu'une expérience professionnelle, salariée, non salariée, conjoint collaborateur ou bénévole issu du secteur associatif, peut être justifiée, d'au moins 1 an, au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche confient, à l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 –, l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues par l'avenant créant le CQP, conformément aux dispositions définies par la branche.

Pour la VAE, le dispositif d'accès à un CQP de la branche comprend :

- un stage « démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP^[1] ;
- un accompagnement de 35 heures réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNEFP^[1] ;
- un complément de formation d'une durée maximale de 150 heures pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNEFP^[1]. Il peut être mis en œuvre pendant la période d'accompagnement et peut être renouvelé en cas de validation partielle du dossier de VAE par la commission d'évaluation ;
- une évaluation.

Article 6 | Tutorat du salarié en CQP

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche rendent obligatoires la désignation d'un tuteur, sa formation et son accompagnement.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche demandent aux entreprises :

- d'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment celles prévues à l'article 9 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance ;

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

- de valoriser le rôle du tuteur auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

Cette formation est adaptée aux différents niveaux des CQP de la branche.

La formation et l'accompagnement des tuteurs sont réalisés par les organismes de formation habilités à cet effet par la CPNEFP^[1]

Les missions tutorales sont confiées à des professionnels volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification professionnelle visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de reconversion ou promotion par l'alternance « Pro-A ». Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée en CPNEFP^[1] et validée en SPP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 7 | Actions de formation en situation de travail (AFEST)

Conformément à l'article 3 du présent accord, la formation du candidat pourra être dispensée, conformément aux référentiels de compétences de la branche :

- soit directement par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail, conformément au référentiel d'activités et de compétences ;
- soit par un prestataire de formation externe validé en CPNEFP^[1].

Article 7.1 | L'entreprise peut dans le cadre du parcours CQP solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat dans l'obtention du CQP

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

- avoir une connaissance approfondie du métier visé ;
- appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ;
- avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour mission de :

- participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
- mettre en œuvre les parcours de formation ;
- organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
- faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 7.2 | Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants :

- être formé par un des prestataires de formation habilités en CPNEFP^[1] pour assurer ses missions ;
- être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
 - avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles ;
 - avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP ;
- avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :

- repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation et lui présenter la démarche CQP et le référentiel CQP ;
- accompagner les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...) et faire un point régulier avec le prestataire de formation habilité ;
- former les candidats sur son champ d'expertise :
 - il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences ;
 - il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise ;
- évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle ;
- préparer les éléments nécessaires à la commission d'évaluation. À cet effet :
 - il rassemble en amont de cette commission les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat ;
 - il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions de la commission d'évaluation pour motiver son évaluation finale.

Afin de permettre la mise en place de cette formation en situation de travail dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche instituent une prise en charge financière pour la formation dispensée directement en entreprise, dans le cadre de la préparation à un CQP.

Ce financement est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP et s'effectue conformément aux critères de prise en charge déterminés en CPNEFP^[1].

Article 8 | Dispositifs spécifiques de prise en charge

Dans le cadre de la formation en alternance, la SPP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé institue une éligibilité de la formation CQP dans les dispositifs de prise en charge.

La CPNEFP^[1] détermine les niveaux de prise en charge des actions de formation ainsi que les frais annexes.

Elle valide sa mise en œuvre dans le cadre de la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 9 | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 11 | Mise en œuvre et gestion de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent accord et de ses avenants (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Elles désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats à un CQP selon les modalités établies par les avenants créant les CQP ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

Article 12 | Bilan annuel et suivi de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP^[1]. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP^[1] peut décider de réviser les CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les orga-

[1] La CPNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

nisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 13 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 14 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé 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 15 | *Extension*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 16 | *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 17 | *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 au présent accord 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail »)

NOR : ASET2150799M

IDCC : 1505

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

FECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont mis en place un niveau 1 correspondant au CQP d'employé de vente du commerce alimentaire de détail.

L'employé de vente du commerce alimentaire de détail

Le CQP d'employé de vente du commerce alimentaire de détail est destiné à favoriser l'insertion professionnelle et le développement des compétences des publics désirant s'orienter vers les métiers de la branche.

Il permet principalement l'acquisition du langage professionnel et l'initiation aux pratiques professionnelles des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Cette « mise à l'étrier » permet de découvrir l'univers du commerce alimentaire de détail et de s'inscrire dans un parcours professionnel. Elle donne la possibilité de poursuivre sa progression professionnelle dans un des métiers de la branche.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métier en lien avec la certification

Employé de vente du commerce alimentaire de détail.

1.2. Missions principales

L'employé de vente du commerce alimentaire de détail accueille, informe et oriente la clientèle du commerce alimentaire de détail.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou du rayon et la mise à disposition des produits, en appliquant les règles et les consignes de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Le titulaire du CPQ employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail exerce son activité dans un point de vente du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

1.4. Situation hiérarchique

L'employé de vente du commerce alimentaire de détail travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

1.5. Classification

L'employé de vente du commerce alimentaire de détail a la classification niveau E3 de la grille de classification de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), ce, au bout de 3 mois d'ancienneté au poste dans la même entreprise.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021, précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : présentation, mise en rayon des produits et vérification du bon état marchand de l'espace de vente du commerce alimentaire de détail

Durée de l'évaluation : 15 minutes.

- Présentation par le candidat d'une mise en étal/rayon fait en entreprise à l'aide d'un dossier photo.
- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - questionnement à partir d'une photo d'un rayon ou d'un étal, présentée au candidat ;
 - bilan du dossier photo réalisé par le candidat ;
 - questionnement sur les produits mis en rayon par le candidat et leurs principales caractéristiques (famille, nature, provenance) ;
 - questionnement sur les risques QHSE et les règles QHSE à respecter dans le cadre de la mise en rayon des produits ;
 - bilan des activités de mise en rayon et de vérification de l'état marchand que réalise le candidat.

Bloc de compétences 2 : vente et relation client dans le point de vente alimentaire

Durée de l'évaluation : 10 minutes.

- Mise en situation reconstituée d'une vente à un client jusqu'à l'encaissement en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat. Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 3 : réception et stockage des produits

Durée de l'évaluation : 5 minutes.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits que réalise le candidat ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception et le stockage des produits.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation.

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves d'évaluation.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail*

Le référentiel de compétences est organisé en 3 blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

Article 4 | *Champ d'application de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | *Mise en œuvre et gestion de l'avenant*

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour la mise en œuvre et la gestion du CQP employé de vente du commerce de détail alimentaire.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 | Bilan annuel et suivi de l'avenant

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP employé de vente du commerce de détail alimentaire est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP pourra décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé 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 10 | Extension

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | 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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail accueille, informe et oriente la clientèle du commerce alimentaire de détail.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou du rayon et la mise à disposition des produits, en appliquant les règles et les consignes de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement en vigueur.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il (elle) est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- mise en rayon des produits et réassort dans l'espace de vente ;
- vente de produits et encaissement ;
- réception des produits et mise en stock.

Exemples d'appellations du métier

Employé(e) de commerce, employé(e) de magasin...

Référentiel d'activités

■ Mise en rayon des produits et réassort dans l'espace de vente :

- mise en rayon des produits ;
- réassort des rayons ;
- vérification de la bonne présentation des produits ;
- rotation des produits en fonction des dates de péremption et de leur fraîcheur ;
- application des règles QHSE^[1].

■ Vente et relations clients :

- accueil des clients ;
- information des clients sur les produits ;
- emballage des produits ;
- vente ;
- encaissement.

■ Réception et mise en stock :

- réception des produits ;
- mise en stock des produits dans les locaux et matériels adaptés ;
- réalisation des inventaires ;
- application des règles QHSE.

[1] Qualité, hygiène, sécurité et environnement.

Référentiel de compétences

■ Bloc de compétences 1 : présentation, mise en rayon des produits et vérification du bon état marchand de l'espace de vente du commerce alimentaire de détail :

- identifier les principales caractéristiques des produits (famille, nature, provenance...) ;
- disposer les produits dans les rayons dédiés dans le respect des consignes en vigueur (accessibilité, température, famille, nature, taille, association de produits...) ;
- réaliser une présentation attractive des produits selon les consignes en vigueur (rythme et dynamique de la présentation, utilisation des couleurs, conditionnement adapté...) ;
- apposer l'étiquetage des produits dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente, selon les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- vérifier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...) ;
- réaliser le réassort des produits sur les rayons selon les consignes en vigueur ;
- identifier les produits ayant subi des altérations, alerter et mettre en œuvre la procédure de retrait en vigueur, sous contrôle du (de la) responsable ;
- identifier les risques QHSE liés à son activité ;
- identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation (DLC/DLUO/DDM^[1]), protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...) ;
- réaliser le nettoyage et l'entretien des rayons, meubles et équipements en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise.

■ Bloc de compétences 2 : vente et relation client dans le point de vente alimentaire :

- accueillir les clients et identifier leur demande ;
- orienter les clients vers les produits répondant à leur demande ;
- informer à un premier niveau les clients sur les produits ;
- apporter un service complémentaire aux clients (découpe, emballage cadeau, conditionnement particulier, manutention, livraison...) ;
- recueillir et transmettre les réclamations éventuelles des clients ;
- réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

■ Bloc de compétences 3 : réception et stockage des produits :

- vérifier la conformité de la livraison selon les consignes en vigueur : qualité visuelle (aspect, calibre...), température, étiquetage et quantités ;
- stocker les produits en fonction des consignes en vigueur et des règles de conservation et de sécurité (température, luminosité, inflammation, toxicité...) ;
- réaliser des opérations d'inventaires dans le respect des consignes en vigueur ;
- identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
- identifier et mettre en œuvre les règles et consignes d'hygiène relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
- réaliser le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- alerter en cas d'anomalie la personne pertinente.

[1] DDL/DLUO/DDM : date limite de consommation / date limite d'utilisation optimale / date de durabilité minimale.

■ Bloc de compétences 1 : présentation, mise en rayon des produits et vérification du bon état marchand de l'espace de vente du commerce alimentaire de détail

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- présentation par le candidat d'une mise en étal/rayon fait en entreprise à l'aide d'un dossier photo.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - questionnaire à partir d'une photo d'un rayon ou d'un étal présentée au candidat ;
 - bilan du dossier photo réalisé par le candidat ;
 - questionnaire sur les produits mis en rayon par le candidat et leurs principales caractéristiques (famille, nature, provenance) ;
 - questionnaire sur les risques QHSE et les règles QHSE à respecter dans le cadre de la mise en rayon des produits ;
 - bilan des activités de mise en rayon et de vérification de l'état marchand que réalise le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Identifier les principales caractéristiques des produits (famille, nature, provenance...)	Les caractéristiques principales des produits sont expliquées
Disposer les produits dans les rayons dédiés dans le respect des consignes en vigueur (accessibilité, température, famille, nature, taille, association de produits...)	Les produits sont positionnés dans les rayons et dans le point de vente afin d'être visibles par le client Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées (accessibilité des produits, familles et natures de produits, respect de la température de conservation...)
Réaliser une présentation attractive des produits selon les consignes en vigueur (rythme et dynamique de la présentation, utilisation des couleurs, conditionnement adapté...)	Les présentations des produits sont conformes aux consignes du (de la) responsable Les produits sont présentés dans le conditionnement adapté Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports définis
Apposer l'étiquetage des produits dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente, selon les consignes en vigueur dans l'entreprise	L'étiquetage est positionné sans erreur dans le respect des consignes Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Vérifier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...)	L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées dans le respect des consignes
Réaliser le réassort des produits sur les rayons selon les consignes en vigueur	Le réassort est réalisé dès que nécessaire dans le respect des consignes

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Identifier les produits ayant subi des altérations, alerter et mettre en œuvre la procédure de retrait en vigueur, sous contrôle du (de la) responsable	Une personne pertinente est alertée lorsque des produits non conformes ou altérés sont identifiés Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation (DLC/DLUO/DDM), protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...)	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre Une personne pertinente est alertée en cas d'anomalie Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées sous le contrôle du (de la) responsable
Réaliser le nettoyage et l'entretien des rayons, meubles et équipements en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien des rayons, meubles et équipements sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)

■ Bloc de compétences 2 : vente et relation client dans le point de vente alimentaire

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :

- mise en situation reconstituée d'une vente à un client jusqu'à l'encaissement en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat. Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Accueillir les clients et identifier leur demande	Les clients sont accueillis dans de bonnes conditions La demande et les attentes simples des clients sont identifiées sans erreur par un questionnement de premier niveau
Orienter les clients vers les produits répondant à leur demande	Les produits proposés sont adaptés à la demande des clients
Informers à un premier niveau les clients sur les produits	Les qualités des produits proposées sont clairement présentées Les clients sont orientés vers la personne la plus appropriée (vendeur conseil, manager...) en cas de demande spécifique
Apporter un service complémentaire aux clients (découpe, emballage cadeau, conditionnement particulier, maintenance, livraison...)	Le service est adapté aux besoins des clients et est réalisé selon les consignes

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Recueillir et transmettre les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte Les clients sont rapidement orientés vers la personne pertinente pour gérer la situation
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur La facture et la quantité de produits sont vérifiées L'encaissement est réalisé sans erreur

■ Bloc de compétences 3 : réception et stockage des produits

Proposition de modalités d'évaluation (5 minutes) :

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits que réalise le candidat ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception et le stockage des produits.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Vérifier la conformité de la livraison selon les consignes en vigueur : qualité visuelle (aspect, calibre...), température, étiquetage et quantités	Les produits et marchandises sont vérifiés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison L'état visuel, la température, l'étiquetage et la quantité des produits et des marchandises sont vérifiés selon les consignes
Stocker les produits en fonction des consignes en vigueur et des règles de conservation et de sécurité (température, luminosité, inflammation, toxicité...)	Les produits et marchandises sont stockés en fonction des consignes en vigueur et des règles de conservation et de sécurité
Réaliser des opérations d'inventaires dans le respect des consignes en vigueur	Les opérations d'inventaire confiées (comptage des produits) sont réalisées sans erreur et renseignées sur un document ou outil approprié
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes d'hygiène relatives au stockage des produits et à leur manipulation	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre
Réaliser le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)
Alerter en cas d'anomalie la personne pertinente	Une personne pertinente est alertée en cas d'anomalie repérée sur les conditions de réception et de stockage des produits Les actions correctives sont mises en place sous le contrôle du (de la) responsable

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Vendeur-conseil primeur »)

NOR : ASET2150803M

IDCC : 1505

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

FECP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un niveau 2, correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé :

- CQP vendeur-conseil primeur ;
- CQP vendeur-conseil en produits biologiques ;
- CQP vendeur-conseil en épicerie.

En outre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, elles envisagent d'actualiser rapidement ces CQP. À cet effet, elles conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif :

- d'une part, de définir un calendrier de ces travaux ;

- d'autre part, de débiter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de vendeur-conseil en fruits et légumes dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et celles des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) procéderont en concertation à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes :

- la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RNCP à la date de la conclusion du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité ;
- le référentiel du CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les commerces de proximité sera organisé comme suit :
 - un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de certification organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 1505 et IDCC 3237) ;
 - une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnels, adaptées au métier de vendeur conseil en fruits et légumes dans les commerces de détail alimentaire non spécialisé.

À cet effet, le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de certification seront préalablement définis avec des experts métier, puis déterminés et validés en CPNEFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui fixera notamment les modalités de la certification.

Le vendeur-conseil primeur

Le métier de vendeur-conseil primeur offre de nombreux débouchés. Il peut permettre d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Le CQP vendeur(euse)-conseil primeur est en lien avec le métier de vendeur(euse)-conseil primeur, vendeur(euse) en fruits et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e), etc.

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil primeur accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil primeur exerce son activité dans un point de vente ou commerce de détail alimentaire.

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil primeur travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (Jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes

■ Questionnaire écrit sur les fruits et légumes (40 questions).

■ Mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : Cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

■ Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :

- bilan de la mise en situation reconstituée ;
- bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes.

Bloc de compétences 2 : Mis en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

■ Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :

- la mise en valeur des fruits et légumes ;

- la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
- les animations mises en œuvre par le candidat ;

■ Mise en situation reconstituée :

- préparation spécifique : confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation ;

■ Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :

- bilan de la mise en situation ;
- bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
- questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

■ Mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

■ Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :

- bilan de la mise en situation ;
- bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes

■ Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :

- bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes ;
- questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil primeur*

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Doivent être associées à la formation des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP.

Article 4 | *Champ d'application de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 | *Entreprises de moins de cinquante salariés*

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | *Mise en œuvre et gestion de l'avenant*

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil primeur.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la

connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 | Bilan annuel et suivi de l'avenant

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil primeur est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé 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 10 | Extension

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | 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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil primeur exerce son activité notamment dans un point de vente de commerce de détail de fruits et légumes (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- vente et conseil aux clients ;
- mise en valeur des fruits et légumes et étiquetage ;
- préparation de fruits et légumes ;
- réception et gestion des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en fruits et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e)...

Référentiel d'activités

■ Vente et relations clients :

- accueil des clients ;
- conseil et information des clients sur les fruits et légumes ;
- vente ;
- encaissement.

■ Mise en valeur des fruits et légumes en point de vente :

- réalisation de l'étalage et mise en valeur des fruits et légumes ;
- réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;
- contrôle de la qualité et de la bonne présentation des fruits et légumes ;

- réassort ;
- application des règles QHSE^[1].

■ Préparation des fruits et légumes :

- préparation de commandes particulières pour les clients (paniers, plateaux, corbeilles, ...) ;
- préparations de fruits et légumes (fraîche découpe...) ;
- application des règles de sécurité alimentaire.

■ Réception et gestion des stocks :

- réception des fruits et légumes ;
- contrôle de la conformité de la livraison ;
- stockage des fruits et légumes ;
- contrôle des zones et conditions de stockage ;
- application des règles QHSE.

Référentiel de compétences

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes :

- sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation...) ;
- valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles ;
- expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
- expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu ;
- justifier et argumenter le prix des produits ;
- conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire^[2] ;
- conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation.

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :

- réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons ;
- mettre en œuvre des animations de vente adaptées ;
- réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité ;
- réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles...) ;
- réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
- apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...) ;
- mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
- mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
- identifier les risques QHSE liés à son activité ;
- identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des fruits et légumes dans l'espace

[1] Qualité, hygiène, sécurité, environnement

[2] Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...);

- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :

- accueillir le client et identifier ses besoins ;
- construire une relation client ;
- gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
- argumenter les propositions apportées au client ;
- répondre aux objections du client ;
- prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
- évaluer la faisabilité de la commande ;
- estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
- réaliser la vente ;
- réaliser une vente de produit de substitution ;
- réaliser une vente additionnelle ;
- proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
- conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
- identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
- apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
- recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
- réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes :

- réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks ;
- réaliser des inventaires ;
- vérifier la traçabilité des produits ;
- identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
- mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
- vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
- traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :

- questionnaire écrit sur les fruits et légumes (40 questions) ;

- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : Cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation...)	Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles	Une argumentation permettant de valoriser le produit est présentée, une dégustation est proposée L'argumentation est pertinente au regard des attentes du client Les qualités nutritionnelles du produit sont clairement présentées
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origine sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu	La provenance, l'acheminement du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter le prix des produits	L'argumentation est adaptée aux attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Les modes de conservation des fruits et légumes sont expliqués sans erreur Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation	Un conseil concernant les produits, leur préparation et leur utilisation est apporté et est adapté au client Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des fruits et légumes ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat ;
- mise en situation reconstituée :
 - préparation spécifique : confronté à une situation de demande client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des

membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des découpes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat. ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons	<p>Les fruits et légumes sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client</p> <p>Les présentations des fruits et légumes sont esthétiques</p> <p>L'aspect des produits est contrôlé</p> <p>La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise</p> <p>Le choix de la présentation est expliqué et justifié (utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme...)</p>
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<p>Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise (thème, saisons...)</p> <p>Les échanges avec le client sont appropriés</p> <p>Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)</p>
Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité	<p>Les fruits et légumes sont préparés, découpés et/ou transformés selon les recettes, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et dans le respect de la qualité des produits</p> <p>Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique</p> <p>Ils répondent aux règles de traçabilité et d'étiquetage</p> <p>Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés</p>
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles...)	<p>Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client...)</p> <p>La réalisation est esthétique et valorisante</p>
Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles	<p>Les meubles vrac sont remplis dans le respect des règles</p>
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<p>L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation</p> <p>Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)</p>
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...)	<p>L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement</p> <p>L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire	<p>Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées</p> <p>Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés</p> <p>Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées</p>
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	<p>Les supports de communication sont vérifiés régulièrement</p> <p>Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la) responsable</p> <p>Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur</p>
Identifier les risques QHSE liés à son activité	<p>Les risques sont clairement identifiés et expliqués</p>
Mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...)	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées</p> <p>L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	<p>Le nettoyage et l'entretien du matériel et des rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)</p>
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	<p>Les tâches à effectuer sont listées et expliquées</p> <p>Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte</p> <p>Le point de vente est opérationnel à l'ouverture</p>

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

(Voir page suivante.)

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Accueillir le client et identifier ses besoins	<p>Le client est accueilli dans de bonnes conditions</p> <p>Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client</p> <p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés</p> <p>Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)</p>
Construire une relation client	<p>Le profil du client est identifié</p> <p>Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion</p> <p>La relation établie est courtoise et adaptée au client</p>
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<p>Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents)</p> <p>Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)</p>
Argumenter les propositions apportées au client	<p>Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés</p>
Répondre aux objections du client	<p>Les objections du client sont prises en compte</p> <p>Une réponse est apportée et elle est pertinente</p> <p>L'adhésion du client est vérifiée</p>
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté</p> <p>Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...</p> <p>Une réponse adaptée est apportée au client</p>
Évaluer la faisabilité de la commande	<p>Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...</p> <p>Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client</p> <p>En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande</p>
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	<p>Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise</p>
Réaliser la vente	<p>Le client achète un ou plusieurs produits</p> <p>La vente est finalisée efficacement</p>
Réaliser une vente de produit de substitution	<p>Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite</p> <p>Le client achète un ou plusieurs produits proposés</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité...) La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation Une solution est proposée au client L'adhésion du client est recherchée Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur La facture et la quantité de produits préparés L'encaissement est réalisé sans erreur

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation :

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes ;
 - questionnaire sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
Réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	Les fruits et légumes sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison La qualité, l'aspect et la quantité des fruits et légumes et des marchandises sont contrôlés selon les consignes

Éléments de compétences	Critères d'évaluation <i>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?</i>
	La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks	Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées Les produits sont stockés dans les lieux adaptés à leur conservation
Réaliser des inventaires	Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié
Vérifier la traçabilité des produits	Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre Toute anomalie est identifiée Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...) Le nettoyage et l'entretien des réserves et rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...) Toute anomalie est identifiée Les actions correctives sont réalisées (alerte...)
Vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Le contrôle des fruits et légumes est réalisé selon les consignes Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés Les mesures préventives appropriées sont mises en place
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées Le traitement des invendus est approprié Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 3 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques »)

NOR : ASET2150804M

IDCC : 1505

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

FECP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un niveau 2, correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé :

- CQP vendeur-conseil primeur ;
- CQP vendeur-conseil en produits biologiques ;
- CQP vendeur-conseil en épicerie.

Le vendeur-conseil en produits biologiques

Porteur des valeurs en termes de protection de l'environnement et de consommation responsable, le vendeur-conseil en produits biologiques est un acteur important et essentiel dans

l'information et la formation d'une clientèle venue chercher des produits sains, cultivés dans le respect de la charte de l'agriculture biologique.

Des fruits et légumes aux cosmétiques en passant par les écoproduits, le vendeur-conseil en produits biologiques propose des produits variés, tous certifiés biologiques.

Le vendeur-conseil en produits biologiques connaît les produits et la réglementation propres aux labels qui définissent des modes de production, de transformation, d'étiquetage et de contrôle. Il informe et conseille les clients sur la composition d'un produit, son origine ou ses bienfaits. C'est un professionnel reconnu pour ses compétences face à une clientèle exigeante. Doté d'un bon relationnel, le vendeur-conseil adhère et porte les messages propres au domaine biologique.

Il exerce son métier dans un commerce de petite à grande surface spécialisé et agréé par l'agence bio.

Ce métier offre de nombreux débouchés. Le vendeur-conseil en produits biologiques peut atteindre une autonomie dans son travail et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métiers en lien avec la qualification

Vendeur-conseil en produits biologiques.

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil en produits biologiques accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et les spécificités des produits biologiques alimentaires et non alimentaires. Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits biologiques dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) en vigueur, notamment concernant les produits alimentaires frais.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil en produits biologiques exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail de produits biologiques ou le(s) rayon(s) de produits biologiques d'un commerce de détail alimentaire non spécialisé (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil en produits biologiques travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon, etc).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier ;
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits biologiques

- QCM sur les produits biologiques (40 questions) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits biologiques.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits biologiques et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des produits biologiques ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat.
- mise en situation reconstituée :
 - réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser une préparation spécifique autour d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison...). La présentation doit mettre en valeur les produits. Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser sa présentation.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des produits biologiques dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;

- questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation (uniquement sur la partie vente) ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : Réception, stockage et approvisionnement des produits biologiques

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits biologiques que réalise le candidat ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits biologiques.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en produits biologiques*

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP doivent être associées à la formation.

Article 4 | Champ d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | Mise en œuvre et gestion de l'avenant

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil en produits biologiques.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 | Bilan annuel et suivi de l'avenant

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil en produits biologiques est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;

- le bilan des jurys réunis au cours de l’année ;
- le bilan du coût financier ;
- l’habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d’évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d’examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d’opposition prévu par l’article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel* de l’avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d’application et de l’intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu’à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé 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 10 | Extension

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l’extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l’avenant, ou ayant adhéré à l’avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l’article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l’article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | 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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil en produits biologiques exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail de produits biologiques (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et les spécificités des produits biologiques alimentaires et non alimentaires. Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits biologiques dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) en vigueur, notamment concernant les produits alimentaires frais.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- vente et conseil aux clients ;
- mise en valeur des produits biologiques alimentaires et non alimentaires et étiquetage ;
- préparation de commandes particulières (paniers, corbeille...) ;
- réception et gestion des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en épicerie biologique.

Référentiel d'activités

■ Vente et relations clients :

- accueil des clients ;
- conseil et information des clients sur les produits biologiques ;
- vente ;
- encaissement.

■ Mise en valeur des produits biologiques en point de vente :

- installation et mise en valeur des produits biologiques (produits alimentaires et non alimentaires) ;
- réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;
- contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits ;

- réassort ;
- application des règles QHSE^[1].
- Réception et gestion des stocks :
 - réception des produits biologiques ;
 - contrôle de conformité de la livraison ;
 - stockage ;
 - contrôle des conditions de stockage ;
 - application des règles QHSE.
- Préparation de commandes particulières pour les clients :
 - préparation de paniers, corbeilles...

Référentiel de compétences

- Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits biologiques :
 - sélectionner les produits correspondant aux besoins du client ;
 - valoriser la qualité des produits biologiques ;
 - expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
 - expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu, les spécificités, les types d'utilisation, les précautions d'emploi et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire^[2] ;
 - justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits ;
 - conseiller le client sur les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus ;
 - identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches.
- Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits biologiques et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :
 - réaliser une présentation attractive des produits biologiques : théâtralisation de la présentation ;
 - mettre en œuvre des animations de vente adaptées ;
 - réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, corbeilles...) ;
 - réaliser la préparation (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) dans le respect des règles ;
 - réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
 - apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...) ;
 - mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
 - mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
 - identifier les risques QHSE liés à son activité ;

[1] Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

[2] Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

- identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...) ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :

- accueillir le client et identifier ses besoins ;
- construire une relation client ;
- gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
- argumenter les propositions apportées au client ;
- répondre aux objections du client ;
- prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
- évaluer la faisabilité de la commande ;
- estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
- réaliser la vente ;
- réaliser une vente de produit de substitution ;
- réaliser une vente additionnelle ;
- proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
- conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
- identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
- apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
- recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
- réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits biologiques :

- réaliser la réception de produits biologiques en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- réaliser le stockage des produits biologiques en fonction de la nature des produits, de leurs conservations et de la rotation des stocks ;
- réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts ;
- vérifier la traçabilité des produits ;
- identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
- identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
- mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire ;
- traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits biologiques

Proposition de modalités d'évaluation :

- QCM sur les produits biologiques (40 questions) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits biologiques.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client	Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser la qualité des produits biologiques	Une argumentation permettant de valoriser le produit est présentée, une dégustation est proposée L'argumentation est pertinente au regard des attentes du client Les qualités nutritionnelles des produits biologiques alimentaires sont clairement présentées
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origines sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu, les spécificités, les types d'utilisation, les précautions d'emploi et les modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire	La provenance du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur Les informations concernant les spécificités de produits biologiques, les types d'utilisation et les précautions d'emploi sont expliquées
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	L'argumentation est adaptée aux besoins et attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus	Un conseil concernant les produits, leur préparation et leur utilisation est apporté et est adapté au client Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches	Les avantages des produits sont présentés au client sans dévaloriser les produits de la concurrence

(Voir page suivante.)

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits biologiques et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des produits biologiques ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat.
- mise en situation reconstituée :
 - réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser une préparation spécifique autour d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison...). La présentation doit mettre en valeur les produits. Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser sa présentation.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des produits biologiques dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Concevoir et réaliser une présentation attractive des produits biologiques : théâtralisation de la présentation	<p>Les produits biologiques sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client</p> <p>Les présentations des produits sont esthétiques et respectent la réglementation</p> <p>L'aspect des produits est contrôlé</p> <p>La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise</p> <p>Le choix de la présentation est expliqué et justifié (gammes, utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme...)</p>
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<p>Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise</p> <p>Les échanges avec le client sont appropriés</p> <p>Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)</p>
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, corbeilles...)	<p>Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client...)</p> <p>La réalisation est esthétique et valorisante</p>
Réaliser les préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) dans le respect des règles en vigueur	<p>Les différentes préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) respectent les règles en vigueur</p>
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<p>L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
	Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène...)	L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	Les supports de communication sont vérifiés régulièrement Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable) Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés...)	L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur Toute anomalie est identifiée Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien du matériel et des rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	Les tâches à effectuer sont listées et expliquées Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte Le point de vente est opérationnel à l'ouverture

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence du de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1 ;

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation (uniquement sur la partie vente) ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Accueillir le client et identifier ses besoins	<p>Le client est accueilli dans de bonnes conditions</p> <p>Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client</p> <p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés</p> <p>Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)</p>
Construire une relation client	<p>Le profil du client est identifié</p> <p>Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion</p> <p>La relation établie est courtoise et adaptée au client</p>
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	<p>Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents)</p> <p>Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)</p>
Argumenter les propositions apportées au client	<p>Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés</p>
Répondre aux objections du client	<p>Les objections du client sont prises en compte</p> <p>Une réponse est apportée et elle est pertinente</p> <p>L'adhésion du client est vérifiée</p>
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	<p>Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté</p> <p>Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison...</p> <p>Une réponse adaptée est apportée au client</p>
Évaluer la faisabilité de la commande	<p>Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits...</p> <p>Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client</p> <p>En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande</p>
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	<p>Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise</p>
Réaliser la vente	<p>Le client achète un ou plusieurs produits</p> <p>La vente est finalisée efficacement</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser une vente de produit de substitution	Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité...) La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation Une solution est proposée au client L'adhésion du client est recherchée Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur La facture et la quantité de produits sont vérifiées L'encaissement est réalisé sans erreur

■ Bloc de compétences 4 : Réception, stockage et approvisionnement des produits biologiques

Proposition de modalités d'évaluation :

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits biologiques que réalise le candidat ;
 - questionnaire sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits biologiques.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser la réception de produits biologiques en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<p>Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison</p> <p>La qualité, l'aspect et la quantité des produits et des marchandises sont contrôlés selon les consignes</p> <p>La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées</p>
Réaliser le stockage des produits biologiques en fonction de la nature des produits, de leurs conservations et de la rotation des stocks	<p>Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées</p> <p>Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la DLC/ DLUO / DDM et selon les règles du FIFO et dans les lieux adaptés à leur conservation</p>
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	<p>Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié</p> <p>Tout écart est identifié et signalé</p>
Vérifier la traçabilité des produits	<p>Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur</p> <p>La présence des certificats et étiquettes est vérifiée</p>
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<p>Les risques sont clairement identifiés et expliqués</p>
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	<p>Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...)</p> <p>Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les actions correctives sont prises (alerte...)</p>
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	<p>Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés</p> <p>Les mesures préventives appropriées sont mises en place</p>
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	<p>Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées</p> <p>Le traitement des invendus est approprié</p> <p>Les invendus sont orientés selon le circuit approprié</p>

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 4 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Vendeur-conseil en épicerie »)

NOR : ASET2150807M

IDCC : 1505

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

FECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un niveau 2, correspondant au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé :

- CQP vendeur-conseil primeur ;
- CQP vendeur-conseil en produits biologiques ;
- CQP vendeur-conseil en épicerie.

Le vendeur-conseil en épicerie

Face aux évolutions du commerce de détail alimentaire et aux changements des rythmes de vie et de travail, le métier a considérablement évolué en se professionnalisant depuis quelques

années pour répondre au mieux aux attentes des clients (proximité, développement de nombreux services, horaires d'ouverture souples).

Le vendeur-conseil en épicerie est un généraliste de l'alimentation de détail. Il a la connaissance des produits et sait la faire partager à ses clients. Il développe le sens de la convivialité, de la relation avec le client : il est disponible, rigoureux, organisé, curieux et gastronome.

Le métier de vendeur-conseil en épicerie peut s'exercer dans des contextes et des environnements très variés : magasins d'alimentation générale, supérettes, petits supermarchés, épiceries fines.

Le métier de « l'épicerie » désigne donc des réalités très différentes et les débouchés professionnels sont nombreux et variés. Le vendeur-conseil en épicerie peut atteindre une autonomie dans son travail et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de reprendre ou de créer son entreprise.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métier en lien avec la qualification

Vendeur-conseil en épicerie.

1.2. Missions principales

Le vendeur-conseil en épicerie accueille, informe et conseille la clientèle sur les produits. Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) en vigueur.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil en épicerie exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail alimentaire (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

1.4. Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil en épicerie travaille sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon, etc.).

1.5. Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits d'épicerie

- QCM sur les produits d'épicerie (40 questions) ;
- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits d'épicerie.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits d'épicerie et vérification du bon état marchand de l'espace de vente.

- Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des produits d'épicerie ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat.
- mise en situation reconstituée :
 - réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser une préparation spécifique autour d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison...). La présentation doit mettre en valeur les produits. Le candidat dispose de 20 minutes.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des produits d'épicerie dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure de la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits d'épicerie

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits d'épicerie que réalise le candidat ;
 - questionnement sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits d'épicerie.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en épicerie*

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP doivent être associées à la formation.

Article 4 | Champ d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 | Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | Mise en œuvre et gestion de l'avenant

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil en épicerie.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 | Bilan annuel et suivi de l'avenant

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil en épicerie est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les orga-

nisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 9 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé 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 10 | *Extension*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | *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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil en épicerie exerce son activité dans un point de vente de commerce de détail (en magasin, sur les marchés sous halles ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur les produits.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les produits dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) en vigueur.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon...).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- vente et conseil aux clients ;
- mise en valeur des produits d'épicerie ;
- préparation de commandes particulières (paniers, corbeille...) ;
- réception et gestion des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en épicerie.

Référentiel d'activités

■ Vente et relation clients :

- accueil des clients ;
- conseil et information des clients ;
- vente ;
- encaissement.

■ Mise en valeur des produits d'épicerie en point de vente :

- installation et mise en valeur des produits (produits alimentaires et non alimentaires) ;
- réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ;
- contrôle de la qualité et de la bonne présentation des produits ;
- réassort ;
- application des règles QHSE^[1].

[1] Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

- Réception et gestion des stocks :
 - réception des produits d'épicerie ;
 - contrôle de conformité de la livraison ;
 - stockage des produits ;
 - contrôle des conditions de stockage ;
 - application des règles QHSE.
- Préparation de commandes particulières pour les clients :
 - préparation de paniers, corbeilles...

Référentiel de compétences

- Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits d'épicerie :
 - sélectionner les produits correspondant aux besoins du client ;
 - valoriser les qualités des produits ;
 - expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ;
 - expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu... ;
 - justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits ;
 - conseiller le client sur les différents types d'utilisation, de préparation, les modes de dégustation possibles des produits vendus et les durées et modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire^[1] ;
 - conseiller le client sur les différents types d'associations (par exemple entre accord mets et vins/accord entre deux mets...) ou d'utilisation possibles des produits vendus ;
 - identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches.
- Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits d'épicerie et vérification du bon état marchand de l'espace de vente :
 - réaliser une présentation attractive des produits : théâtralisation de la présentation ;
 - mettre en œuvre des animations de vente adaptées ;
 - réaliser une présentation des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (présentoirs, paniers, corbeilles...) ;
 - réaliser les préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) dans le respect des règles en vigueur ;
 - réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ;
 - apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...) ;
 - mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ;
 - mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...) ;
 - identifier les risques QHSE liés à son activité ;
 - identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits ;

[1] Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- s'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente :

- accueillir le client et identifier ses besoins ;
- construire une relation client ;
- gérer plusieurs situations de relation client simultanées ;
- argumenter les propositions apportées au client ;
- répondre aux objections du client... ;
- prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...) ;
- évaluer la faisabilité de la commande ;
- estimer le coût de la commande pour des produits courants ;
- réaliser la vente ;
- réaliser une vente de produit de substitution ;
- réaliser une vente additionnelle ;
- proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...) ;
- conclure l'échange par un acte de fidélisation du client ;
- identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place ;
- apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit ;
- recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients ;
- réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...).

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits d'épicerie :

- réaliser la réception des produits d'épicerie en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise ;
- réaliser le stockage des produits d'épicerie en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks ;
- réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts ;
- vérifier la traçabilité des produits ;
- identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits ;
- identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation ;
- réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation ;
- mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire ;
- traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement.

Référentiel de certification

■ Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les produits d'épicerie

Proposition de modalités d'évaluation :

- QCM sur les produits d'épicerie (40 questions) ;

- mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation reconstituée ;
 - bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits d'épicerie.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client	Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser les qualités des produits	Les qualités des produits sont expliquées, une dégustation est proposée Les produits présentés sont adaptés aux besoins du client
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	Les différents labels, mentions et appellations d'origines sont expliqués sans erreur
Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu	La provenance du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	L'argumentation est adaptée aux besoins et attentes du client et à la stratégie commerciale de l'entreprise
Conseiller le client sur les différents types d'utilisation, de préparation, les modes de dégustation possibles des produits vendus et les durées et modes de conservation, afin de prévenir le gaspillage alimentaire	Les différents types d'utilisation, de préparation, les durées et modes de conservation, les modes de dégustation sont expliqués sans erreur Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Conseiller le client sur les différents types d'association (par exemple accord entre mets et vins/accord entre 2 mets...) ou d'utilisation possibles des produits vendus	Un conseil concernant les associations et utilisations possibles des produits est apporté et est adapté au client Les conseils sont exacts et le vocabulaire employé est adapté
Identifier les avantages concurrentiels des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches	Les avantages des produits sont présentés au client sans dévaloriser les produits de la concurrence

■ Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits d'épicerie et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant :
 - la mise en valeur des produits d'épicerie ;
 - la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ;
 - les animations mises en œuvre par le candidat.

- mise en situation reconstituée :
 - réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) :
confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser une préparation spécifique autour d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison...). La présentation doit mettre en valeur les produits. Le candidat dispose de 20 minutes.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan de l'activité de présentation des produits d'épicerie dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ;
 - questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Concevoir et réaliser une présentation attractive des produits : théâtralisation de la présentation	<p>Les produits sont présentés dans les rayons et les vitrines afin d'être visibles par le client</p> <p>Les présentations sont esthétiques</p> <p>L'aspect des produits est contrôlé</p> <p>La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise</p> <p>Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique...)</p>
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<p>Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise et de la saison</p> <p>Les échanges avec le client sont appropriés</p> <p>Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales...)</p>
Réaliser une présentation des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (présentoirs, paniers, corbeilles...)	<p>Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en paniers, chez le client...)</p> <p>La réalisation est esthétique et valorisante</p>
Réaliser les préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) dans le respect des règles en vigueur	<p>Les différentes préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) respectent les règles en vigueur</p>
Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente	<p>L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation</p> <p>Les éléments composant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marge commerciale, coefficient multiplicateur...)</p>
Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène...)	<p>L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement</p> <p>L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage...) afin d'éviter le gaspillage alimentaire	<p>Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées</p> <p>Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés</p> <p>Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées</p>
Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux...)	<p>Les supports de communication sont vérifiés régulièrement</p> <p>Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable)</p> <p>Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur</p>
Identifier les risques QHSE liés à son activité	Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées</p> <p>L'ensemble des règles QHSE sont mises en œuvre sans erreur</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise	Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité...)
S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes	<p>Les tâches à effectuer sont listées et expliquées</p> <p>Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte</p> <p>Le point de vente est opérationnel à l'ouverture</p>

■ Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation :

- mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle reconstituant une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure de la commission joue le rôle d'un client potentiel.

Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1.

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) :
 - bilan de la mise en situation ;
 - bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Accueillir le client et identifier ses besoins	Le client est accueilli dans de bonnes conditions Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client
	Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement et une reformulation adaptés
	Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)
Construire une relation client	Le profil du client est identifié Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client...) sont adressées au client, avec distance et discrétion La relation établie est courtoise et adaptée au client
Gérer plusieurs situations de relation client simultanées	Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs plus pertinents) Les clients en attente ou arrivant en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire)
Argumenter les propositions apportées au client	Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	Les objections du client sont prises en compte Une réponse est apportée et elle est pertinente L'adhésion du client est vérifiée
Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)	Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison... Une réponse adaptée est apportée au client
Évaluer la faisabilité de la commande	Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits... Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client En cas de non faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande
Estimer le coût de la commande pour des produits courants	Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	Le client achète un ou plusieurs produits La vente est finalisée efficacement

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser une vente de produit de substitution	Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Réaliser une vente additionnelle	Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées Le client achète un ou plusieurs produits proposés
Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison...)	Le service proposé est adapté aux besoins des clients Il est réalisé selon les consignes
Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client	Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité...) La prise de congé du client est personnalisée
Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place	La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié Des solutions ou des informations pertinentes sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait
Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit	Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	La réclamation est prise en compte Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation Une solution est proposée au client L'adhésion du client est recherchée Le client est rapidement orienté vers la personne pertinente pour gérer la situation, si besoin
Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments perturbant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse...)	Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur La facture et la quantité de produits sont vérifiées L'encaissement est réalisé sans erreur

■ Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits d'épicerie

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- entretien avec les membres de la commission d'évaluation :
 - bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits d'épicerie que réalise le candidat ;
 - questionnaire sur les risques QHSE et l'application des règles QHSE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits d'épicerie.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser la réception des produits d'épicerie en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<p>Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du bordereau de commandes et du bon de livraison</p> <p>La qualité, l'aspect et la quantité des produits sont contrôlés selon les consignes</p> <p>La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées</p>
Réaliser le stockage des produits d'épicerie en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	<p>Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées</p> <p>Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la DLC/DLUO/DDM, en fonction des règles du FIFO et dans les lieux adaptés à leur conservation</p>
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	<p>Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié</p> <p>Tout écart est identifié et signalé</p>
Vérifier la traçabilité des produits	<p>Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur</p> <p>La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée</p>
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<p>Les risques sont clairement identifiés et expliqués</p>
Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<p>L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte...)</p>
Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation	<p>Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...)</p> <p>Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)</p> <p>Toute anomalie est identifiée</p> <p>Les actions correctives sont prises (alerte...)</p>
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	<p>Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés</p> <p>Les mesures préventives appropriées sont mises en place</p>
Traiter et orienter les invendus en fonction des consignes de l'entreprise et des règles de respect de l'environnement	<p>Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées</p> <p>Le traitement des invendus est approprié</p> <p>Les invendus sont orientés selon le circuit approprié</p>

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 5 du 12 juillet 2021

à l'accord du 12 juillet 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle
(CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire
de détail [MUC CAD] »)

NOR : ASET2150808M

IDCC : 1505

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

FECP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un CQP de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (CQP MUC-CAD).

Cette qualification de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail répond à l'évolution des métiers de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé tant en termes de besoin d'adaptation de l'appareil commercial qu'en terme de besoin de professionnalisation des fonctions de management.

Le CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail répond à une volonté des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche d'apporter une réponse à des besoins opérationnels en management exprimés par les entreprises et d'offrir une évolution professionnelle aux salariés du secteur.

Article 1^{er} | Description de la qualification

1.1. Métier en lien avec la qualification

Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD).

1.2. Missions principales

Le manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail assure les activités et les projets du point de vente dédié au commerce alimentaire de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) suit les performances, optimise les moyens et les ressources et encadre les équipes en vue de développer les résultats, dans le cadre de la stratégie définie par le (la) chef(fe) d'entreprise.

1.3. Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail exerce son activité dans un point de vente, sédentaire ou non, du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

1.4. Situation hiérarchique

Le manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique.

1.5. Classification

Niveau AM1 de la grille de classification de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 | Modalités de la certification

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de :

- deux professionnels désignés par la fédération représentative du métier
- un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : gestion d'une unité de vente du commerce alimentaire de détail

■ Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :

- l'organisation et planification de l'activité du point de vente ;
- l'organisation des postes de travail ;
- les vérifications et contrôles réalisés par le candidat ;
- le suivi des indicateurs (panier moyen...) ;
- le suivi des résultats des ventes ;
- la gestion du personnel.

■ Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan de l'activité de gestion que réalise le candidat ;
- questionnaire sur l'organisation et la planification des activités du point de vente ;
- questionnaire sur le soutien technique et méthodologique qu'apporte le candidat aux membres de l'équipe ;
- questionnaire sur le suivi de l'activité du point de vente (indicateurs, tableaux de bord...).

Bloc de compétences 2 : animation de l'équipe de l'unité de vente

■ Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur l'animation de l'équipe de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :

- les activités d'animation d'équipe réalisées par le candidat : explications des consignes, communication au sein de l'équipe, réunions, accompagnement des nouveaux membres, etc. ;
- la gestion des difficultés de l'équipe au quotidien.

■ Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan de l'animation de l'équipe sur une période donnée ;
- questionnaire sur les réunions que réalise le candidat ;
- questionnaire sur l'accompagnement des nouveaux membres de l'équipe réalisé par le candidat.

Bloc de compétences 3 : mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise

■ Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la politique commerciale de l'entreprise détaillant (maximum 3 pages) :

- l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
- la veille concurrentielle réalisée par le candidat ;
- les évolutions de produits, les offres et les nouvelles prestations proposées par le candidat ;
- les animations du point de vente organisées par le candidat.

■ Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :

- bilan de l'activité du candidat concernant la politique commerciale de l'entreprise ;
- questionnaire sur l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
- bilan des offres proposées par le candidat dans le point de vente ;
- questionnaire sur la tarification des produits vendus par le candidat ;

- questionnement sur les outils de communication du point de vente.

Bloc de compétences 4 : gestion des stocks de l'unité de vente du commerce alimentaire de détail

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion des stocks de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - la gestion des besoins en produits de l'unité de vente ;
 - l'identification et la négociation avec les fournisseurs ;
 - l'organisation des inventaires ;
 - l'organisation des zones de stockage.
- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'activité de gestion des stocks que réalise le candidat ;
 - questionnement sur le choix des fournisseurs et les négociations réalisées par le candidat ;
 - questionnement sur les actions menées par le candidat en cas d'anomalies.

Bloc de compétences 5 : Vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'analyse des risques QHSE liés à l'activité du point de vente ;
 - l'identification et la mise en œuvre des mesures préventives et correctives appropriées ;
 - le suivi des indicateurs QHSE ;
 - l'organisation des locaux et des activités ;
 - la vérification de l'application des règles, consignes et procédures ;
 - les enjeux liés au gaspillage alimentaire.
- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan des activités de vérification de l'application des règles et consignes par les membres de l'équipe dans le point de vente ;
 - questionnement sur les risques, la réglementation QHSE et les mesures de prévention ;
 - bilan de l'activité du candidat en lien avec le suivi des indicateurs et de la politique QHSE.

2.3. Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et renseigne le livret d'évaluation.

2.4. L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation :

- le dossier de VAE ;
- l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification et de la réunion de délibération de la commission d'évaluation.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par le représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 3 | *Référentiel de compétences du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail*

3.1. Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en cinq blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

3.2. Périodes pratiques en entreprise

Des périodes pratiques en entreprise permettant de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP doivent être associées à la formation.

Article 4 | *Champ d'application de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 | *Mise en œuvre et gestion de l'avenant*

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour la mise en œuvre et la gestion du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – est chargée :

- d'assurer les relations avec les prestataires de formation, les institutions relatives à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ;
- d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association pour le développement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 – pour porter à la

connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 | Bilan annuel et suivi de l'avenant

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ;
- le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé 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 10 | Extension

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 12 | 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 au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant 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.

Fait à Paris, le 12 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail assure les activités et les projets du point de vente dédié au commerce alimentaire de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) suit les performances, optimise les moyens et les ressources et encadre les équipes en vue de développer les résultats, dans le cadre de la stratégie définie par le/la chef(fe) d'entreprise.

Il (elle) travaille sous la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique.

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les clients particuliers et professionnels ;
- les fournisseurs de l'entreprise ;
- les salariés de l'entreprise.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- organisation des activités du point de vente ;
- suivi administratif et économique du point de vente ;
- encadrement du personnel du point de vente ;
- mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise ;
- gestion des commandes, de la réception et des stocks ;
- contrôle du respect de la réglementation QHSE^[1].

Exemples d'appellations du métier

Responsable de point de vente, adjoint(e)/responsable d'unité commerciale.

Pré-requis

Le CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail est accessible aux candidat(e)s titulaires d'un CQP vendeur-conseil, d'un CAP primeur ou d'un CAP crémier-fromager.

Référentiel d'activités

■ Organisation des activités de l'unité commerciale :

- planification et organisation des activités ;
- contrôle des activités réalisées (mise en rayon, réassort, conseil...) ;
- contrôle de la conformité des produits, des postes de travail ;
- mise en place des procédures ou consignes en vigueur dans le point de vente.

■ Suivi de la gestion de l'unité commerciale :

- suivi de l'activité et des résultats des ventes ;
- organisation des postes de travail ;
- suivi administratif de l'unité de vente.

[1] Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

- Mise en œuvre de la politique commerciale de l'unité commerciale :
 - organisation de la présentation et de la mise en valeur des produits et des offres ;
 - animation du point de vente ;
 - tarification des produits ;
 - veille technique et veille concurrentielle.
- Animation de l'équipe de l'unité commerciale :
 - transmission de consignes et des règles à appliquer aux membres de l'équipe de vente ;
 - présentation des objectifs individuels et collectifs et vérification de leur mise en place ;
 - gestion des difficultés et des conflits.
- Gestion des commandes, de la réception et des stocks :
 - identification de fournisseurs ;
 - commande des produits ;
 - gestion de la réception et vérification du stockage des produits et marchandises ;
 - contrôle des produits et matières à réception ;
 - contrôle des conditions de stockage ;
 - mise en œuvre d'actions correctives.
- Vérification de l'application des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement au sein de l'unité commerciale :
 - mise en œuvre des procédures QHSE ;
 - vérification du respect des règles et procédures.

Référentiel de compétences

- Bloc de compétences 1 : gestion d'une unité de vente du commerce alimentaire de détail :
 - planifier et organiser les activités du point de vente afin de répondre aux objectifs, en fonction des consignes de l'entreprise ;
 - organiser les postes de travail ;
 - prévoir les moyens nécessaires (personnel, matières premières, équipements...) ;
 - réaliser et faire réaliser les activités nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de vente et en contrôler le résultat ;
 - contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations ;
 - contrôler la mise en place et le rangement des postes de travail, des rayons et des vitrines ;
 - vérifier le bon fonctionnement des appareils utilisés et de leurs dispositifs de sécurité ;
 - suivre l'activité à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord ;
 - suivre les résultats des ventes ;
 - gérer le personnel en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes des personnes : temps de travail, congés, proposition de formation et d'évolution en accord avec le (la) supérieur(e) hiérarchique.
- Bloc de compétences 2 : animation de l'équipe de l'unité de vente :
 - expliquer les consignes et les règles aux membres de l'équipe, vérifier leur compréhension et évaluer leur mise en œuvre ;
 - faciliter la communication au sein de l'équipe ;
 - créer une dynamique d'équipe pour atteindre les objectifs de l'unité de vente ;
 - vérifier l'atteinte des objectifs individuels et collectifs des membres de l'équipe ;
 - organiser et conduire des réunions avec son équipe ;
 - détecter et gérer les difficultés et les conflits au sein de l'équipe ;

- accompagner et réaliser le suivi des nouveaux membres de l'équipe (apprentis, nouveaux recrutés).

■ Bloc de compétences 3 : mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise :

- analyser les ventes et les besoins de ses clients ;
- réaliser une veille concurrentielle ;
- identifier des évolutions de produits et de prestations répondant aux évolutions de la demande des clients et proposer des offres adaptées à la clientèle ;
- organiser la présentation des produits et l'animation du point de vente ;
- proposer des offres pertinentes à mettre en œuvre dans le point de vente selon les directives ;
- présenter les offres de façon pertinente avec les outils appropriés selon les directives ;
- établir une tarification en fonction des prix de revient, du marché et de la concurrence en accord avec son (sa) supérieur(e) hiérarchique ;
- proposer et mettre en œuvre de nouveaux moyens de vente, de nouveaux outils de communication : site internet, réseaux sociaux...

■ Bloc de compétences 4 : gestion des stocks de l'unité de vente du commerce alimentaire de détail :

- définir les besoins en produits en fonction des stocks, des présentations et des saisons ;
- identifier les fournisseurs adaptés et les proposer à son (sa) supérieur(e) hiérarchique ;
- négocier avec les fournisseurs les prestations proposées, les conditions d'achat et d'approvisionnement en accord avec le (la) supérieur(e) hiérarchique ;
- analyser la rotation des produits en stock en fonction des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité ;
- anticiper les commandes afin d'éviter les risques de rupture ;
- organiser la réception et la vérification des commandes ;
- organiser les inventaires ;
- organiser les zones de stockage selon les règles QHSE en vigueur ;
- identifier les anomalies et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées.

■ Bloc de compétences 5 : vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement :

- mettre en œuvre des procédures, outils, consignes et règles QHSE adaptés au point de vente ;
- suivre les indicateurs QHSE ;
- organiser les locaux et activités afin de respecter la réglementation QHSE (respect des zones froides et des zones chaudes...) ;
- vérifier la conformité de la tenue vestimentaire et le respect des règles d'hygiène ;
- organiser et vérifier les opérations de nettoyage et de désinfection des équipements et du point de vente ;
- vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les anomalies et définir les mesures correctives adaptées ;
- mobiliser son équipe autour des enjeux liés aux règles QHSE et au gaspillage alimentaire^[1].

[1] Gaspillage alimentaire : toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, 2013).

Référentiel de certification

■ Bloc de compétences 1 : gestion d'une unité de vente du commerce alimentaire de détail

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'organisation et planification de l'activité du point de vente ;
 - l'organisation des postes de travail ;
 - les vérifications et contrôles réalisés par le candidat ;
 - le suivi des indicateurs (panier moyen...) ;
 - le suivi des résultats des ventes ;
 - la gestion du personnel.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'activité de gestion que réalise le candidat ;
 - questionnement sur l'organisation et la planification des activités du point de vente ;
 - questionnement sur le soutien technique et méthodologique qu'apporte le candidat aux membres de l'équipe ;
 - questionnement sur le suivi de l'activité du point de vente (indicateurs, tableaux de bord...).

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Planifier et organiser les activités du point de vente afin de répondre aux objectifs, en fonction des consignes de l'entreprise	Les activités du point de vente sont planifiées et répondent aux objectifs fixés Les consignes de l'entreprise sont respectées
Organiser les postes de travail	Les postes de travail sont organisés et adaptés à l'activité du point de vente
Prévoir les moyens nécessaires (personnel, matières premières, équipements...)	Les moyens nécessaires en personnel, matières, équipements sont anticipés et sont adaptés à l'activité du point de vente
Réaliser et faire réaliser les activités nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de vente et en contrôler le résultat	Les activités nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de vente sont identifiées et mises en œuvre Les activités des salariés sont suivies et contrôlées selon des critères objectifs
Contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations	Les produits, les préparations et présentations sont contrôlés avant leur mise en place Les produits et préparations sont conformes aux consignes et aux règles d'hygiène et de sécurité
Contrôler la mise en place et le rangement des postes de travail, des rayons et des vitrines	Le rangement des postes de travail et la mise en place du matériel et des produits sont contrôlés chaque jour selon des critères objectifs et la réglementation en vigueur
Vérifier le bon fonctionnement des appareils utilisés et de leurs dispositifs de sécurité	Le fonctionnement des appareils et de leurs dispositifs de sécurité sont contrôlés selon les consignes La maintenance, l'entretien ou le dépannage des équipements sont organisés si nécessaire
Suivre l'activité à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord	Les activités du point de vente sont suivies à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord adaptés

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Suivre les résultats des ventes	<p>Les résultats de vente sont suivis à l'aide d'outils adaptés</p> <p>Une analyse des résultats est réalisée</p> <p>Des actions sont proposées à le (la) responsable hiérarchique et mises en place suite à l'analyse des résultats</p>
Gérer le personnel en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes des personnes : temps de travail, congés, proposition de formation et d'évolution en accord avec le (la) supérieur(e) hiérarchique	<p>La gestion du personnel prend en compte les besoins du point de vente et les attentes des personnes en termes de temps de travail, de congés, de formation, d'évolution, de rémunération</p> <p>La gestion du personnel répond aux exigences du code du travail et du règlement intérieur</p> <p>Les propositions concernant la gestion du personnel sont présentées à la hiérarchie</p>

■ Bloc de compétences 2 : animation de l'équipe de l'unité de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur l'animation de l'équipe de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - les activités d'animation d'équipe réalisées par le candidat : explications des consignes, communication au sein de l'équipe, réunions, accompagnement des nouveaux membres, etc. ;
 - la gestion des difficultés de l'équipe au quotidien.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'animation de l'équipe sur une période donnée ;
 - questionnement sur les réunions que réalise le candidat ;
 - questionnement sur l'accompagnement des nouveaux membres de l'équipe réalisé par le candidat.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Expliquer les consignes et les règles aux membres de l'équipe, vérifier leur compréhension et évaluer leur mise en œuvre	<p>Toutes les informations nécessaires sont apportées aux membres de l'équipe (consignes, procédures, modes de travail, règles de fonctionnement...)</p> <p>Les explications apportées aux membres de l'équipe sont claires</p> <p>La compréhension des consignes et des informations transmises à l'équipe est mesurée</p> <p>Les consignes et règles sont appliquées par l'ensemble des membres de l'équipe</p>
Faciliter la communication au sein de l'équipe	Des échanges réguliers permettent d'établir un dialogue avec l'ensemble des membres de l'équipe
Créer une dynamique d'équipe pour atteindre les objectifs de l'unité de vente	<p>Les actions positives des membres de l'équipe sont reconnues et valorisées</p> <p>Des indicateurs objectifs sont identifiés et suivis (par exemple : turn-over, absentéisme...)</p>

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
	Les actions préventives et correctives sont mises en place
Fixer des objectifs individuels et collectifs aux membres de l'équipe	Les objectifs individuels et/ou collectifs sont définis et clairement transmis
Organiser et conduire des réunions avec son équipe	Des réunions sont organisées afin de communiquer à l'équipe les décisions prises en termes d'organisation et de points critiques L'ensemble des informations sont transmises aux participants, la prise de parole de chacun est sollicitée et maîtrisée
Détecter et gérer les difficultés et les conflits au sein de l'équipe	Les difficultés et les conflits sont identifiés et traités selon les directives de la hiérarchie
Accompagner et réaliser le suivi des nouveaux membres de l'équipe (apprentis, nouveaux recrutés)	Le suivi des nouveaux membres de l'équipe est réalisé et leur progression est suivie

■ Bloc de compétences 3 : mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la politique commerciale de l'entreprise détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
 - la veille concurrentielle réalisée par le candidat ;
 - les évolutions de produits, les offres et les nouvelles prestations proposées par le candidat ;
 - les animations du point de vente organisées par le candidat.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'activité du candidat concernant la politique commerciale de l'entreprise ;
 - questionnaire sur l'analyse des ventes et des besoins des clients ;
 - bilan des offres proposées par le candidat dans le point de vente ;
 - questionnaire sur la tarification des produits vendus par le candidat ;
 - questionnaire sur les outils de communication du point de vente.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Analyser les ventes et les besoins de ses clients	Les résultats du point de vente sont suivis et analysés Les demandes des clients sont analysées et l'évolution des besoins est identifiée à l'aide de réunions avec l'équipe, par écoute des clients...
Réaliser une veille concurrentielle	Une veille concurrentielle sur la zone de chalandise est réalisée régulièrement Une veille sur les produits, les nouvelles présentations, de nouvelles activités est réalisée régulièrement

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Identifier des évolutions de produits et de prestations répondant aux évolutions de la demande des clients et proposer des offres adaptées à la clientèle	<p>Les propositions d'évolutions des produits et prestations tiennent compte de la demande des clients</p> <p>Les propositions sont présentées à la hiérarchie et à l'équipe de vente</p> <p>Les propositions sont pertinentes</p>
Organiser la présentation des produits et l'animation du point de vente	<p>La présentation des produits et l'animation du point de vente sont organisées et sont adaptées à la clientèle</p> <p>Elles sont conformes à la réglementation en vigueur</p>
Proposer des offres pertinentes à mettre en œuvre dans le point de vente selon les directives	Des offres adaptées à la clientèle sont proposées et justifiées
Présenter les offres de façon pertinente avec les outils appropriés selon les directives	Les offres sont présentées avec des supports et des outils appropriés (tableau, supports informatiques...)
Établir une tarification en fonction des prix de revient, du marché et de la concurrence en accord avec son (sa) supérieur(e) hiérarchique	<p>La tarification des produits proposée tient compte du prix de revient, du marché et de la concurrence</p> <p>La marge, le taux et le seuil de rentabilité sont calculés et expliqués</p> <p>Les propositions sont présentées à la hiérarchie</p>
Proposer et mettre en œuvre de nouveaux moyens de vente, de nouveaux outils de communication : site internet, réseaux sociaux...	<p>Des outils de communication sont proposés (site internet, documents...)</p> <p>Ils sont pertinents au regard du point de vente et de la clientèle</p> <p>Les outils de communication sont mis à jour avec régularité</p>

■ Bloc de compétences 4 : gestion des stocks de l'unité de vente du commerce alimentaire de détail

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion des stocks de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) :
 - la gestion des besoins en produits de l'unité de vente ;
 - l'identification et la négociation avec les fournisseurs ;
 - l'organisation des inventaires ;
 - l'organisation des zones de stockage.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan de l'activité de gestion des stocks que réalise le candidat ;
 - questionnement sur le choix des fournisseurs et les négociations réalisées par le candidat ;
 - questionnement sur les actions menées par le candidat en cas d'anomalies.

(Voir page suivante.)

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Définir les besoins en produits en fonction des stocks, des présentations et des saisons	Les besoins en produits, marchandises, consommables sont identifiés sans erreur
Identifier les fournisseurs adaptés et les proposer au (à la) supérieur(e) hiérarchique	Les produits et prestations des différents fournisseurs sont comparés Les fournisseurs les plus pertinents au regard des besoins du point de vente sont identifiés et proposés au (à la) supérieur(e) hiérarchique
Négocier avec les fournisseurs les prestations proposées, les conditions d'achat et d'approvisionnement en accord avec le(la) supérieur(e) hiérarchique	Les prestations sont négociées auprès des fournisseurs (conditions d'achats, de livraison, de paiement...) Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées
Analyser la rotation des produits en stock en fonction des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité	La rotation des stocks est analysée à l'aide d'outils adaptés (fiches de suivi de stocks, outil informatique...) L'analyse prend en compte les stocks et l'évolution et saisonnalité de l'activité Des inventaires sont organisés régulièrement afin d'éviter toute erreur de stocks
Anticiper les commandes afin d'éviter les risques de rupture	Les commandes sont anticipées et passées au moment adapté Les ruptures de stocks sont évitées
Organiser la réception et la vérification des commandes	La réception des produits et la vérification des commandes sont réalisées selon les consignes Les documents sont vérifiés
Organiser les inventaires	Les inventaires sont réalisés selon les consignes Les documents sont vérifiés Tout écart est identifié
Organiser les zones de stockage selon les règles QHSE en vigueur	Les zones de stockage sont organisées dans le respect des règles QHSE et sont contrôlées Les marchandises sont stockées dans les lieux adaptés à leur conservation (température, humidité, produits à risques...)
Identifier les anomalies et mettre en œuvre les mesures correctives adaptées	Toute anomalie est identifiée Les mesures correctives adaptées sont proposées et mises en œuvre

■ Bloc de compétences 5 : vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) :

- réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la vérification de l'application des consignes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) :
 - l'analyse des risques QHSE liés à l'activité du point de vente ;
 - l'identification et la mise en œuvre des mesures préventives et correctives appropriées ;
 - le suivi des indicateurs QHSE ;
 - l'organisation des locaux et des activités ;

- la vérification de l'application des règles, consignes et procédures ;
- les enjeux liés au gaspillage alimentaire.
- entretien avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise :
 - bilan des activités de vérification de l'application des règles et consignes par les membres de l'équipe dans le point de vente ;
 - questionnement sur les risques, la réglementation QHSE et les mesures de prévention ;
 - bilan de l'activité du candidat en lien avec le suivi des indicateurs et de la politique QHSE.

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Analyser les risques QHSE liés à l'activité du point de vente et identifier les mesures préventives et correctives appropriées	Les exigences de la réglementation sont expliquées Les risques sont clairement identifiés Toute anomalie est identifiée Les mesures préventives et correctives appropriées sont identifiées et expliquées
Mettre en œuvre des procédures, outils, consignes et règles QHSE adaptés au point de vente	Les procédures ou documents de travail respectent les règles qualité Les procédures ou documents de travail sont applicables
Suivre les indicateurs QHSE	Les indicateurs de suivi de la qualité du point de vente sont expliqués Les indicateurs sont mis en place et suivis régulièrement
Organiser les locaux et activités afin de respecter la réglementation QHSE (respect des zones froides et des zones chaudes...)	Les propositions d'organisation des locaux et des activités prennent en compte la réglementation QHSE et les règles d'ergonomie Les propositions sont argumentées
Vérifier la conformité de la tenue vestimentaire et le respect des règles d'hygiène	La vérification de la conformité de la tenue vestimentaire et le respect des règles d'hygiène est réalisée chaque jour
Organiser et vérifier les opérations de nettoyage et de désinfection des équipements et du point de vente	Les opérations de nettoyage et de désinfection des équipements et des locaux sont organisées par le candidat Les opérations de nettoyage et de désinfection sont vérifiées régulièrement
Vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les anomalies et définir les mesures correctives adaptées	L'application des règles et des procédures est vérifiée chaque jour Toutes les anomalies sont identifiées Les actions correctives proposées sont adaptées et réalistes
Mobiliser son équipe autour des enjeux liés aux règles QHSE et au gaspillage alimentaire	Des informations régulières sur les risques QHSE et le gaspillage alimentaire sont réalisées avec les membres de l'équipe

Dans le cas d'un parcours complet, le candidat réalise un seul document de 15 pages maximum (sans les annexes) qui sera remis aux évaluateurs avant l'entretien d'évaluation final.

Dans le cas d'un parcours partiel, le candidat réalise un document de 3 pages maximum (sans les annexes) pour chaque bloc de compétences visé. Le ou les documents seront remis aux évaluateurs avant l'entretien d'évaluation final.

Avenant n° 16 du 2 juin 2021

relatif au régime de prévoyance
et au régime d'indemnité de départ à la retraite

NOR : ASET2150784M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer le régime de prévoyance des salariés non-cadres et cadres en mettant en place une couverture incapacité – invalidité pour les salariés non-cadres et en mettant les cotisations en conformité avec la réglementation. Les partenaires sociaux ont également souhaité modifier les règles de calcul de l'indemnité de départ à la retraite afin de la lisser et ainsi de la rendre plus équitable pour l'ensemble des salariés de la branche.

Le présent avenant, à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes, a pour objet de définir le régime de prévoyance et le régime d'indemnité de départ à la retraite des salariés de la convention collective nationale sus nommée.

Pour cela, le présent avenant a repris l'ensemble des dispositions de l'annexe III pour le personnel non-cadre et de l'annexe IV pour le personnel cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ainsi que tous les avenants et accords de branche modificatifs y afférent, les a annulés et remplacés par les dispositions définies dans cet avenant.

Il annule et remplace également l'article 9 de l'annexe spécifique à la 4^e gamme du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995, *Journal officiel* du 19 octobre 1995 de

la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et tous les avenants et accords de branche y afférent.

En outre, il annule et remplace l'accord du 5 juin 2009 étendu par arrêté du 17 mai 2010, relatif à l'indemnité de départ à la retraite du personnel cadre et non cadre ainsi que l'article 2.1 de l'accord du 14 juin 2006 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 spécifique à la 4^e gamme, ainsi que tous les avenants ou accords de branche modificatifs y afférent.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenue de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Titre I^{er} Régime de prévoyance

Article 1^{er} | *Personnel concerné*

Le présent avenant s'applique aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 :

- les salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont désignés dans le présent avenant comme « salariés non-cadres » ;
- les salariés relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont désignés dans le présent avenant comme « salariés cadres ».

Les entreprises relevant de la convention collective nationale pourront, par acte juridique interne, permettre aux salariés relevant de l'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, de bénéficier des garanties prévues pour le personnel relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Dans la branche, il s'agit au titre de l'article 5 de l'accord de branche du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois, des salariés de la catégorie professionnel techniciens/agents de maîtrise niveaux I et II.

Article 2 | *Répartition des cotisations*

La charge des cotisations du régime de prévoyance des salariés non-cadres et des salariés cadres est répartie de la manière suivante :

Article 2.1 | *Pour les salariés non-cadres*

65 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 et T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge de l'employeur et 35 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 et T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge du salarié non-cadre.

La cotisation mensualisation sur la T1 et sur la T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est intégralement à la charge de l'employeur.

Article 2.2 | Pour les salariés cadres

100 % de la cotisation globale du régime de prévoyance sur T1 est intégralement à la charge de l'employeur. 21 % de la cotisation globale sur T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge de l'employeur et 79 % de la cotisation globale sur T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est à la charge du salarié cadre.

La cotisation mensualisation sur la T1 et sur la T2 limitée à quatre fois le plafonds annuel de la sécurité sociale est intégralement à la charge de l'employeur.

La tranche 1 (T1) correspond à la partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche 2 (T2) correspond à la partie de salaire brut au-delà du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance des salariés relevant des entreprises de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes porte sur les garanties suivantes :

- versement des indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans le cadre de la mensualisation dans les conditions de l'article 3 ;
- versement d'indemnités complémentaires en cas d'incapacité ou d'invalidité du salarié ;
- versement d'un capital-décès décomposé comme suit :
 - garantie décès ;
 - garantie invalidité absolue et définitive ;
 - garantie double effet.

Article 3 | Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans la branche et 6 mois dans l'entreprise, bénéficie d'un maintien de salaire, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, dans les conditions prévues au tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité par l'envoi d'un certificat médical d'arrêt de travail à l'employeur ;
- 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.

L'indemnisation court à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Les niveaux d'indemnisation sont de 90 % pour la 1^{re} période et 66,66 % pour la 2^e période et les temps d'indemnisation restent augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté selon les modalités définies à l'article 3.1 pour les salariés non-cadres et l'article 3.2 pour les salariés cadres.

Article 3.1 | Pour les salariés non-cadres

L'indemnisation des salariés non-cadres calculée sur la rémunération brute est définie conformément au tableau suivant et se calcule sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt.

Maintien de salaire		
Ancienneté dans la branche	1 ^{re} période durée d'indemnisation à 90 % de la rémunération brute ^[*]	2 ^e période durée d'indemnisation à 66,66 % de la rémunération brute*
De 1 à 5 ans	90 jours	90 jours
De 6 à 10 ans	100 jours	100 jours
De 11 à 15 ans	110 jours	110 jours
De 16 à 20 ans	120 jours	120 jours
De 21 à 25 ans	130 jours	130 jours
De 26 à 30 ans	140 jours	140 jours
De 31 à 35 ans	150 jours	150 jours
De 36 à 40 ans	160 jours	160 jours
De 41 à 45 ans	170 jours	170 jours
Plus de 46 ans	180 jours	180 jours

[*] % du salaire brut y compris IJSS.

Article 3.2 | Pour les salariés cadres

L'indemnisation des salariés cadres calculée sur la rémunération brute est définie conformément au tableau suivant et se calcule sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt.

Maintien de salaire		
Ancienneté dans la branche	1 ^{re} période durée d'indemnisation à 90 % de la rémunération brute ^[*]	2 ^e période durée d'indemnisation à 66,66 % de la rémunération brute*
De 1 à 5 ans	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans	80 jours	80 jours
Plus de 31 ans	90 jours	90 jours

[*] % du salaire brut y compris IJSS

Le versement de l'indemnisation se fait par année glissante, c'est-à-dire qu'elle démarre un jour de l'année N et se termine le même jour de l'année N + 1.

Article 4 | Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 3 de la présente convention collective et donnant lieu à l'indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires.

Les indemnités journalières complémentaires ci-dessous sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu, (notamment salaire temps partiel, allocations Pôle emploi ou un quelconque revenu de remplacement), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Les prestations servies cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés dont l'ancienneté dans la branche est inférieure à an et ne pouvant prétendre au maintien de salaire défini à l'article 3, l'indemnisation intervient à compter du 181^e jour d'arrêt de travail continu.

Article 4.1 | Pour les salariés non-cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 3 et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % de la rémunération brute y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, la garantie ne doit 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, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 4.2 | Pour les salariés cadres

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident de la vie privée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, le salarié cadre perçoit en complément à la 2^e période d'indemnisation à 66,66 % du maintien de salaire définie dans l'article 3.2 et en relais à la période de mensualisation, des indemnités journalières complémentaires à hauteur 90 % de la rémunération brute.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

En tout état de cause, la garantie ne doit 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, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 5 | Garantie invalidité

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail permanente, qu'elle soit totale ou partielle, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés reconnus invalides par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu, (notamment salaire temps partiel, allocations Pôle Emploi ou un quelconque revenu de remplacement), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale ou au décès du salarié.

Article 5.1 | Pour les salariés non-cadres

Pour les salariés non-cadres reconnus invalides postérieurement à la date d'effet du présent avenant, le montant de la rente d'invalidité est égal à :

- invalidité de 1^{re} catégorie : 60 % de la rente complémentaire prévue en 2^e et 3^e catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie : 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Article 5.2 | Pour les salariés cadres

Pour les salariés cadres reconnus invalides par la sécurité sociale, le montant de la rente d'invalidité est égale à 90 % de sa rémunération brute sous déduction faite des rentes d'invalidité de la sécurité sociale et quel que soit le niveau d'invalidité.

La rémunération des salariés cadres à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 5.3 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail y compris les primes et gratifications et défini au contrat de travail, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 5.4 | Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à l'organisme assureur, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, qui tarifiera éventuellement la prise en charge des risques en cours.

Article 6 | Garantie en cas de décès ou d'invalidité totale définitive

Les salariés bénéficient, quelle que soit leur ancienneté, d'une garantie décès ou invalidité absolue et définitive, double effet, dans les conditions définies ci-après.

Garantie décès

Article 6.1 | Pour les salariés non-cadres

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille du salarié	Capital décès versé
Salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire annuel du salarié
Salarié marié, sans personne à charge	100 % du salaire annuel du salarié
Salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge	120 % du salaire annuel du salarié
Par personne à charge supplémentaire	20 % du salaire annuel du salarié

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 6.2 | Pour les salariés cadres

En cas de décès de l'assuré, il est versé aux bénéficiaires un capital calculé comme suit, en fonction de la situation de famille du salarié :

Situation de famille du salarié	Capital décès versé
Salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	170 % du salaire annuel du salarié
Salarié marié, sans personne à charge	200 % du salaire annuel du salarié
Salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge	250 % du salaire annuel du salarié
Par personne à charge supplémentaire	50 % du salaire annuel du salarié

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié considéré par la sécurité sociale comme inapte à toute activité et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, bénéficiera du versement d'un capital égal à 100 % du capital prévu au titre de la garantie décès.

Garantie double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de celui versé au moment du premier décès.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Dans le cadre de la garantie décès des salariés définis au présent article, est repris à la date d'application du présent avenant le maintien de la garantie décès aux salariés en invalidité, incapacité de travail tel que défini à l'article 7-1 de la loi dite « Évin » n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et modifié par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

Article 7 | Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 7.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien temporaire des garanties prévues aux articles 4, 5, et 6 du présent avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'assureur.

Le maintien de garanties s'applique pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, et en tout état de cause dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation du régime de prévoyance (part employeur et part salarié) et ne fait pas l'objet d'une cotisation spécifique.

Article 7.2 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au contrat, de travail étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 7.3 | Formalités de déclaration

L'entreprise adhérente et/ou le participant doit :

- signaler le maintien des garanties visées par la présente annexe dans le certificat de travail de l'ancien salarié ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, dans un délai de 1 mois suivant la date de cessation du contrat de travail d'un salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité complété et signé accompagné de la copie du ou des derniers contrats de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou les ayants-droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Titre II Indemnité de départ à la retraite

Article 8 | Indemnité de départ à la retraite

Les salariés non-cadres et cadres tels que définis à l'article 1^{er} du présent avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et quelle que soit la nature de leur contrat de travail quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite reçoivent une indemnité de départ en retraite.

Article 8.1 | Calcul de l'indemnité

Le calcul de l'indemnité se fait de la manière suivante :

Ancienneté dans la branche	Montant
10 ans	1 mois de salaire
11 ans	1 mois + 1/10 ^e mois de salaire
12 ans	1 mois + 2/10 ^e mois de salaire
13 ans	1 mois + 3/10 ^e mois de salaire
14 ans	1 mois + 4/10 ^e mois de salaire

Ancienneté dans la branche	Montant
15 ans	1 mois + 5/10 ^e mois de salaire
16 ans	1 mois + 6/10 ^e mois de salaire
17 ans	1 mois + 7/10 ^e mois de salaire
18 ans	1 mois + 8/10 ^e mois de salaire
19 ans	1 mois + 9/10 ^e mois de salaire
20 ans	2 mois de salaire
21 ans	2 mois + 2/10 ^e mois de salaire
22 ans	2 mois + 4/10 ^e mois de salaire
23 ans	2 mois + 6/10 ^e mois de salaire
24 ans	2 mois + 8/10 ^e mois de salaire
25 ans	3 mois de salaire
26 ans	3 mois + 1/10 ^e mois de salaire
27 ans	3 mois + 2/10 ^e mois de salaire
28 ans	3 mois + 3/10 ^e mois de salaire
29 ans	3 mois + 4/10 ^e mois de salaire
30 ans	3 mois et demi (5/10 ^e) de salaire
31 ans	3 mois + 6/10 ^e mois de salaire
32 ans	3 mois + 7/10 ^e mois de salaire
33 ans	3 mois + 8/10 ^e mois de salaire
34 ans	3 mois + 9/10 ^e mois de salaire
35 ans et au-delà	4 mois de salaire

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en 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 au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

L'ancienneté à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est l'ancienneté dans la branche des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes acquise par le salarié.

Article 8.2 | Répartition de la cotisation

La cotisation de la garantie indemnité de départ à la retraite est à la charge exclusive de l'employeur et est assise sur la masse salariale T1 et T2 (limité à 4 fois le plafonds annuel de la sécurité sociale).

Article 9 | Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1^{er} janvier 2021.

Article 10 | *Formalités administratives*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

L'ANEFEL est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Belfort-Montbéliard)

Avenant du 5 juillet 2021

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives
et aux rémunérations minimales hiérarchiques
(Belfort-Montbéliard)

NOR : ASET2150842M

IDCC : 2755

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

UIMM Belfort ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2021, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,67 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juillet 2021, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2021 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,39 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,00 €.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles. Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se réuniront dès que possible.

Article 7 | Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Exincourt, le 5 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2021

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

(En euros.)

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles (base 35 heures normales par semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	32 660
15		3	365	29 580
14		2	335	27 050
13		1	305	24 810
12	IV	3	285	23 300
11		2	270	22 210
10		1	255	21 360
9	III	3	240	20 600
8		2	225	19 870
7		1	215	19 400
6	II	3	190	19 040
5		2	180	18 890
4		1	170	18 790
3	I	3	155	18 730
2		2	145	18 720
1		1	140	18 700

(Voir page suivante.)

Tableau 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juillet 2021

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,67 €.

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)			Ouvrier	Agent de maîtrise	Agent administratif et technique	Agent de maîtrise atelier
V	3	395		1 845	1 845	1 974
	3	365		1 705	1 705	1 824
	2	335		1 565	1 565	1 674
	1	305		1 425	1 425	1 525
IV	3	285	1 398	1 331	1 331	1 425
	2	270	1 324		1 261	
	1	255	1 251	1 191	1 191	1 275
III	3	240	1 177	1 121	1 121	1 200
	2	225			1 051	
	1	215	1 055	1 005	1 005	1 075
II	3	190	932		888	
	2	180			841	
	1	170	834		794	
I	3	155	761		724	
	2	145	712		678	
	1	140	687		654	
<p>1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.</p> <p>2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 80, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.</p>						

(Voir page suivante.)

Ouvriers

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2021

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,67 €.

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
IV	3	285	1 398	55,92	69,90	83,88	97,86	111,84	125,82	139,80	153,78	167,76	181,74	195,72	209,70
	2	270	1 324	52,96	66,20	79,44	92,68	105,92	119,16	132,40	145,64	158,88	172,12	185,36	198,60
	1	255	1 251	50,04	62,55	75,06	87,57	100,08	112,59	125,10	137,61	150,12	162,63	175,14	187,65
III	3	240	1 177	47,08	58,85	70,62	82,39	94,16	105,93	117,70	129,47	141,24	153,01	164,78	176,55
	2														
	1	215	1 055	42,20	52,75	63,30	73,85	84,40	94,95	105,50	116,05	126,60	137,15	147,70	158,25
II	3	190	932	37,28	46,60	55,92	65,24	74,56	83,88	93,20	102,52	111,84	121,16	130,48	139,80
	2														
	1	170	834	33,36	41,70	50,04	58,38	66,72	75,06	83,40	91,74	100,08	108,42	116,76	125,10
I	3	155	761	30,44	38,05	45,66	53,27	60,88	68,49	76,10	83,71	91,32	98,93	106,54	114,15
	2	145	712	28,48	35,60	42,72	49,84	56,96	64,08	71,20	78,32	85,44	92,56	99,68	106,80
	1	140	687	27,48	34,35	41,22	48,09	54,96	61,83	68,70	75,57	82,44	89,31	96,18	103,05

(Voir page suivante.)

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d’atelier)

Barème des primes mensuelles d’ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2021

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,67 €.

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	3	395	1 845	73,80	92,25	110,70	129,15	147,60	166,05	184,50	202,95	221,40	239,85	258,30	276,75
	3	365	1 705	68,20	85,25	102,30	119,35	136,40	153,45	170,50	187,55	204,60	221,65	238,70	255,75
	2	335	1 565	62,60	78,25	93,90	109,55	125,20	140,85	156,50	172,15	187,80	203,45	219,10	234,75
	1	305	1 425	57,00	71,25	85,50	99,75	114,00	128,25	142,50	156,75	171,00	185,25	199,50	213,75
IV	3	285	1 331	53,24	66,55	79,86	93,17	106,48	119,79	133,10	146,41	159,72	173,03	186,34	199,65
	2	270	1 261	50,44	63,05	75,66	88,27	100,88	113,49	126,10	138,71	151,32	163,93	176,54	189,15
	1	255	1 191	47,64	59,55	71,46	83,37	95,28	107,19	119,10	131,01	142,92	154,83	166,74	178,65
III	3	240	1 121	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,89	112,10	123,31	134,52	145,73	156,94	168,15
	2	225	1 051	42,04	52,55	63,06	73,57	84,08	94,59	105,10	115,61	126,12	136,63	147,14	157,65
	1	215	1 005	40,20	50,25	60,30	70,35	80,40	90,45	100,50	110,55	120,60	130,65	140,70	150,75
II	3	190	888	35,52	44,40	53,28	62,16	71,04	79,92	88,80	97,68	106,56	115,44	124,32	133,20
	2	180	841	33,64	42,05	50,46	58,87	67,28	75,69	84,10	92,51	100,92	109,33	117,74	126,15
	1	170	794	31,76	39,70	47,64	55,58	63,52	71,46	79,40	87,34	95,28	103,22	111,16	119,10
I	3	155	724	28,96	36,20	43,44	50,68	57,92	65,16	72,40	79,64	86,88	94,12	101,36	108,60
	2	145	678	27,12	33,90	40,68	47,46	54,24	61,02	67,80	74,58	81,36	88,14	94,92	101,70
	1	140	654	26,16	32,70	39,24	45,78	52,32	58,86	65,40	71,94	78,48	85,02	91,56	98,10

Agents de maîtrise d'atelier

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2021

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,67 €.

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	3	395	1 974	78,96	98,70	118,44	138,18	157,92	177,66	197,40	217,14	236,88	256,62	276,36	296,10
	3	365	1 824	72,96	91,20	109,44	127,68	145,92	164,16	182,40	200,64	218,88	237,12	255,36	273,60
	2	335	1 674	66,96	83,70	100,44	117,18	133,92	150,66	167,40	184,14	200,88	217,62	234,36	251,10
	1	305	1 525	61,00	76,25	91,50	106,75	122,00	137,25	152,50	167,75	183,00	198,25	213,50	228,75
IV	3	285	1 425	57,00	71,25	85,50	99,75	114,00	128,25	142,50	156,75	171,00	185,25	199,50	213,75
	1	255	1 275	51,00	63,75	76,50	89,25	102,00	114,75	127,50	140,25	153,00	165,75	178,50	191,25
III	3	240	1 200	48,00	60,00	72,00	84,00	96,00	108,00	120,00	132,00	144,00	156,00	168,00	180,00
	1	215	1 075	43,00	53,75	64,50	75,25	86,00	96,75	107,50	118,25	129,00	139,75	150,50	161,25

Convention collective

IDCC : **2266** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Mayenne)

(11 janvier 1993)

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 25 mai 2021

à l'avenant « A » relatif à la modification de l'annexe « Salaires A.2-22 »
(Mayenne)

NOR : ASET2150829M

IDCC : 2266

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

UIMM Mayenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie ;

UD FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit, en annexe aux dispositions de l'article 14-I de l'avenant « A » de la convention collective de la métallurgie de la Mayenne.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1^{er} juillet 2021 pour l'application de la convention collective, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques du personnel OATAM des industries métallurgiques de la Mayenne, servant de base de calcul à la prime d'ancienneté (art. A-16), et aux indemnités de paniers et de casse-croûte (A-20), sera sur la base d'une valeur de point fixée à : 5,00 euros

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2 | Rémunérations minimales annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération effective, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, telles que définies à l'article A-14 de l'avenant « A » de la convention collective de la Mayenne sont fixées à compter de l'année 2021, selon le barème suivant :

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération
I	1	140	18 665
	2	145	18 752
	3	155	18 792
II	1	170	18 841
	2	180	18 935
	3	190	18 991
III	1	215	19 196
	2	225	19 296
	3	240	19 455
IV	1	255	20 564
	2	270	21 256
	3	285	21 916
V	1	305	23 074
	2	335	25 410
	3	365	28 219
	4	395	30 784

Article 3 | 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Laval, le 25 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant de prorogation du 14 juin 2021

des avenants n° 163 et n° 164
relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel

NOR : ASET2150833M

IDCC : 1518

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

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont conclu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 relatif aux temps partiel et l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique, tous deux pour une durée de 4 ans. Ces deux avenants prévoient notamment des dérogations aux 24 heures de travail hebdomadaires minimales pour certains salariés relevant de la grille générale de la classification et pour ceux relevant de la grille dite spécifique.

Ces avenants arrivent ainsi à échéance au 1^{er} janvier 2022.

Avant d'engager de nouvelles négociations relatives à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel pour les salariés relevant de la branche ÉCLAT, les partenaires sociaux souhaitent établir un bilan sur la mise en œuvre de ces deux avenants. Par ailleurs, l'avenant n° 163 prévoit la réalisation d'un bilan à compter du 1^{er} janvier 2021.

Un bilan quantitatif et qualitatif de ces mesures est pertinent s'il englobe l'ensemble des structures du champ d'application de la convention collective. Or, l'avenant n° 163 a été étendu deux ans après sa date de conclusion, par un arrêté du 23 décembre 2019, ne rendant ainsi obligatoire l'application de l'ensemble des mesures à toutes les structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale qu'à compter du lendemain de la publication de cet arrêté.

En parallèle, l'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire d'une ampleur inédite, due au « Covid-19 », conduisant la plupart des structures de la branche à fermer. Cette crise se poursuit en 2021 et affecte l'activité, fragilisant l'équilibre économique des structures et les emplois.

Dans ce contexte, la mesure du plein déploiement des avenants n° 163 et n° 164, et de leurs effets serait imparfaite si elle devait être réalisée à l'aune d'un bilan conduit dès 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent proroger ces deux avenants par le présent avenant pour laisser le temps à l'ensemble des structures de mettre en œuvre les différentes mesures prises dans le cadre de chacun de ces textes. Ce délai supplémentaire d'application est de nature à garantir la réalisation d'un état des lieux plus précis et pertinent, à terme, en vue de mesurer les adaptations à opérer dans le cadre des nouvelles négociations sur le sujet.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Prorogation de l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017

Article 2.1 | Prorogation de la durée de l'avenant n° 163

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 de la convention collective nationale ÉCLAT, relatif aux temps partiels jusqu'au 31 décembre 2023.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 1^{er} de cet avenant, les dispositions suivantes :

« Toutes les dispositions de l'avenant n° 150 sont abrogées.

Les dispositions du présent avenant sont conclues jusqu'au 31 décembre 2023. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le temps partiel touchant l'ensemble des entreprises de la branche, les mesures de l'accord présent s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, plus et moins de 50 salariés ETP, sauf dispositions particulières mentionnées (articles 5.9.2.1, et 5.9.2.2). »

Article 2.2 | Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 163

Conformément aux dispositions prévues à l'article 2 de l'avenant n° 163, un suivi des dispositions relatives aux temps partiels sera réalisé. Le bilan d'application de l'avenant devra être conduit à compter du 1^{er} janvier 2022 et non au 1^{er} janvier 2021.

Ainsi, le premier paragraphe de l'article 5.9.8 est annulé et remplacé comme suit :

« Un bilan est fait de l'ensemble des dispositions relatives au temps partiel lors de l'ouverture de la renégociation prévue à l'article 1 du présent avenant, soit à compter du 1^{er} janvier 2022. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 163 restent inchangées.

Article 3 | Prorogation de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017

Article 3.1 | Prorogation de la durée de l'avenant n° 164

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 de la convention collective nationale ÉCLAT, relatif aux temps partiels jusqu'au 31 décembre 2023.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 2 de cet avenant, les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent avenant sont conclues jusqu'au 31 décembre 2023. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties. »

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 3.2 | Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 164

Se substituent aux dispositions de l'article 3 de cet avenant n° 164, les dispositions suivantes :

« Toutes les dispositions étendues de l'avenant n° 148, de son article 1^{er} à 4 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2023. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1^{er} janvier 2023. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 164 restent inchangées.

Article 4 | Mise en place d'un groupe de travail spécifique dédié à la réalisation du bilan d'application des avenants n° 163 et n° 164

Conformément aux engagements pris, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre des mesures prévues dans les avenants n° 163 et n° 164 sera réalisé à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour ce faire, un groupe de travail paritaire sera mis en place.

Ce groupe de travail aura pour mandat de réaliser un bilan permettant de mesurer l'adéquation des dispositions mises en place concernant le travail à temps partiel aux réalités du terrain et de préconiser les ajustements qui seraient nécessaires.

Pour mener à bien ce mandat, le groupe de travail paritaire pourra solliciter l'accompagnement d'un cabinet expert sur la base d'un cahier des charges qu'il aura élaboré au préalable.

Les travaux du groupe paritaire feront l'objet d'un rapport qui sera remis à la CPPNI au plus tard dans le courant du dernier trimestre 2022, date à laquelle le mandat du groupe paritaire prend fin.

Une négociation s'engagera alors sur cette base, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2023.

Article 7 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Extension

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 186 du 14 juin 2021
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2150832M

IDCC : 1518

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

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 14 juin 2021, ont décidé de l'avenant suivant quant à l'évolution des deux valeurs de points à compter du 1^{er} janvier 2022. En effet, conformément à l'article 1.7.1.2.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale, l'évolution de la valeur du point V1 se négociera pour trois années successives, avec prise d'effet au 1^{er} janvier de chaque année, avec une possibilité de révision. Par ailleurs, la valeur du point V2 est négociée et définie annuellement dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | *Montant des valeurs de points*

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la convention collective nationale ÉCLAT, comme suit :

« Article 1.7.1.2.1 | *Valeurs de point*

À compter du 1^{er} janvier 2022 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,45 € ;
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,37 €.

À compter du 1^{er} janvier 2023 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,53 € ;
- la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

À compter du 1^{er} janvier 2024 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,61 € ;
- la valeur de point 2 (V2) sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. »

Article 3 | *Clause de revoyure*

Si le taux d'inflation publié par l'INSEE est supérieur à 1,20 % pour l'année 2023 ainsi que pour l'année 2024 ou à la demande conjointe de trois organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle, les partenaires sociaux conviennent pour chacune de ces années d'ouvrir de nouvelles négociations en vue d'une rediscussion du montant de la valeur de point 1 (V1) prévu par le présent texte.

Cette clause ne concerne pas la valeur de point 2 (V2) qui sera négociée annuellement.

Article 4 | *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de tendre à les supprimer.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 6 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | *Révision, dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 58 du 5 mai 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2150821M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions des 22 janvier, 5 février, 4 mars, 19 mars, 7 avril et 5 mai 2021) afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable

à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires minima par niveau

À compter du 1^{er} juillet 2021, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 56 du 3 mars 2021, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44 | Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
I	A	10,25
	B	10,27
II	A	10,40
	B	10,60
III	A	10,82
	B	10,82
	C	11,75
IV	A	12,42
	B	12,70
	C	13,30
	D	14,42
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
V	A	38 115
	B	39 326
	C	62 371

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | Égalité femmes/hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Les parties ont constaté à l'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, une situation ne présentant pas d'écart de situation manifeste entre les femmes et les hommes notamment sur le 1^{er} niveau de la grille de classifications, rassemblant plus des deux tiers des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête de branche.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté

égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017.

L'avenant n° 52 prévoit également que les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juillet 2021 pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 59 du 5 mai 2021
relatif à la prime annuelle conventionnelle

NOR : ASET2150822M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité améliorer la prime annuelle conventionnelle (PAC) à partir de la 3^e tranche d'ancienneté permettant ainsi de récompenser les salariés ayant une ancienneté au moins égale à 3 ans dans leur entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle – PAC

Les parties signataires conviennent de revaloriser les montants bruts de la prime annuelle conventionnelle à partir de la deuxième tranche, prévue à l'article 44-1 de la convention collective nationale comme suit pour un salarié à temps plein :

(En euros.)

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	170
De 3 ans à moins de 5 ans	220
De 5 ans à moins de 10 ans	297
À partir de 10 ans d'ancienneté	407

Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 30 juin 2021

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : ASET2150839M

IDCC : 1256

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 | *Valeur du point*

La valeur du point est portée à 38,72 € au 1^{er} juillet 2021.

Article 3 | *Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties*

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(Voir page suivante.)

Coefficient	Rémunération minimale annuelle
63	30 004
68	32 385
75	35 719
80	38 100
90	42 863
95	45 244
105	50 007
115	54 769
120	57 151
140	66 676
160	76 201
180	85 726

Article 4 | Cadres de « position II »

Au-delà des critères classants prévus par la grille de classification de la convention collective nationale des cadres, la branche incite les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position conventionnelle des cadres de « position II » vers « la position III » dont le coefficient aurait évolué en application de la convention et correspondrait à la suite de son évolution aux coefficients de la « position III ».

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2021.

Article 9 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Avenant n° 1 du 8 juillet 2021

à l'accord du 4 décembre 2020
relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(article L. 6332-1-3-3° du code du travail)

NOR : ASET2150840M

IDCC : 998

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de l'accord de branche du 4 décembre 2020 portant sur les mesures d'urgence, souhaitent renforcer le dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés.

C'est pour répondre à ce besoin que les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 4 décembre 2020 sur le dispositif mesures d'urgence.

Article 1^{er} | Dispositions modifiées de l'accord du 4 décembre 2020

Les paragraphes de l'article ci-dessous :

« Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront :

- d'une priorité de financement jusqu'au 1^{er} septembre 2021 ;
- d'une prise en charge des frais de déplacement (hébergement et transport) dont le poids pourrait être un frein dans la mise en œuvre des actions de formation et notamment certifiantes plus longues. Ces frais sont remboursés sur la base d'un forfait :
 - transport : seront pris en charge prioritairement les frais inhérents aux transports en commun ;
 - et le cas échéant les indemnités kilométriques selon le barème fiscal (6 chevaux jusqu'à 5 000 km) ;
 - frais hôtel : Paris : 120 € ;
 - frais hôtel : province : 95 €.

L'entreprise prendra à sa charge les frais de repas.

Le montant alloué à ces entreprises ne pourra, sur cette période, excéder 20 000 €. »

Article 2 | Durée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable jusqu'au 1^{er} septembre 2021.

Les parties se retrouveront pour dresser un bilan à l'expiration de ce dernier.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 8 juillet 2021.

Article 4 | Dépôt et publicité

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 accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 8 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord de branche du 2 juin 2021
relatif au parcours syndical des représentants du personnel
et à sa valorisation

NOR : ASET2150834M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de changement de l'environnement économique, impliquant l'adaptation des personnes, des organisations et l'évolution des métiers, les parties soulignent l'importance du dialogue social au succès de ces transformations.

Les parties souhaitent favoriser un dialogue social respectueux, accompagner et valoriser les parcours syndicaux. Elles reconnaissent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel contribue à développer des compétences spécifiques. La gestion de ces compétences est une responsabilité partagée entre le représentant du personnel et l'employeur.

L'objectif de ce présent accord est de partager, au sein des entreprises couvrant le champ professionnel de la branche du verre, des références communes en vue de l'accompagnement et de la valorisation du parcours professionnel du représentant du personnel pour faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

Le présent accord fait intervenir différents acteurs DRH, hiérarchies, organisations syndicales. Ils doivent favoriser le partage des informations, et faciliter aussi la pleine reprise d'activité professionnelle en fin de mandat.

Le présent accord s'organise en trois grandes sections :

Section I. La prise de mandat du ou des mandats du représentant du personnel :

- l'information et la sensibilisation de la hiérarchie lors de l'entretien de prise de mandat.

Section II. L'exécution du mandat ou des mandats du représentant du personnel :

- l'accès aux formations ;
- la reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux via la certification ;
- l'évolution professionnelle et salariale.

Section III. La fin du mandat du ou des mandats représentant du personnel :

- l'entretien de fin de mandat ;
- le bilan de compétences ;
- la reprise d'une activité professionnelle.

Section I Dispositions relatives à la prise de mandat des représentants du personnel

Article 1^{er} | *Prise de mandat et entretiens de début de mandat*

Le terme « représentant du personnel » désigne toute personne titulaire d'un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs au sein de l'entreprise, de l'établissement, ou de la branche de fabrication mécanique du verre.

Compte tenu de la diversité des situations pouvant se présenter au sein des entreprises concernées par le présent accord, il est convenu que le temps consacré à l'activité syndicale par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou à défaut dans l'établissement, est estimé en considérant les crédits d'heures légaux ou conventionnels liés aux mandats exercés dans l'entreprise ou dans l'établissement ou dans la branche de fabrication mécanique du verre.

Au début de son mandat, le représentant du personnel prévu à l'alinéa 1 de l'article 1^{er} bénéficie d'un entretien individuel dit « de prise de mandat » avec son employeur et un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La demande du représentant du personnel intervient au plus tard dans les 2 mois qui suivent la proclamation des résultats des élections ou de la notification de la désignation par une organisation syndicale. L'entretien se tient au plus tard dans un délai de 2 mois, suivant la demande. Le responsable de service ou hiérarchique concerné participe, à l'entretien de début de mandat du bénéficiaire visé à l'alinéa 1 de l'article 1^{er}, permettant ainsi d'être sensibilisé au rôle et à l'exercice des mandats des représentants. Le RH présente au cours de l'entretien la fonction que va remplir l'élu, les droits et devoirs attachés à chacune des parties. L'encadrement reçoit une synthèse avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation. L'objectif est de clarifier les disponibilités dont doit pouvoir bénéficier le mandaté tout en lui permettant de poursuivre son activité professionnelle. Ainsi, le responsable de service ou hiérarchique concerné pourra organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

À défaut de participation de la hiérarchie ou du chef de service, une information par le RH lui sera faite à l'issue de l'entretien en présence du salarié concerné.

L'entretien de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

- Lors de l'entretien de prise de mandat peuvent être évoqués notamment les sujets suivants :
- situation du salarié au moment de la prise de mandat (appartenance à une catégorie de personnel, niveau et position de classification, rémunération, rattachement hiérarchique, formations métier suivies...) ;
 - la nature des mandats détenus par le salarié et le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie à ce titre ;
 - estimation du temps d'absence au poste de travail du candidat élu/désigné par l'organisation syndicale ;
 - principes et règles relatives au déroulement de mandat (code du travail, convention et accords de branche, accord d'entreprise...) ;
 - modalités d'information sur les outils mis en place par l'entreprise en matière d'évolution professionnelle : entretien professionnel, formations, validation des acquis de l'expérience, etc. ;
 - heures de délégation et volume d'heures de réunions prévisible, règles de prise des heures de délégation et information de l'employeur ;
 - formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat.

Section II Dispositions relatives en cours de mandat des représentants du personnel

Article 1^{er} | Formation professionnelle en cours de mandat

Il est rappelé que les salariés, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat électif ou désignatif, sont acteurs de leur formation. L'exercice d'un mandat de représentant du personnel constitue une expérience qui contribue au développement professionnel et personnel du salarié et qui s'intègre pleinement dans son parcours professionnel.

Formation liée au métier actuel

Le représentant du personnel doit pouvoir durant l'exercice de son mandat continuer de se former sur les compétences et connaissances « métiers » afin de préserver son employabilité. Il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise ou à un bilan de compétences. Dès lors qu'il y a plusieurs sessions pour une même formation ou des aménagements alternatifs proposés par l'organisme de formation, l'organisation des actions de formation doit être adaptée aux contraintes liées à l'exercice du mandat. Les employeurs ouvrent aux représentants du personnel, l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Formation en lien avec l'exercice d'un mandat syndical ou électif

Dès leur élection ou désignation, les titulaires de mandat sont éligibles à des formations spécifiques à la tenue de leur mandat. Les parties conviennent de la nécessité d'offrir aux représentants du personnel les moyens de disposer d'une capacité renforcée de compréhension du rôle et du fonctionnement des IRP. Toutes les organisations syndicales proposent des formations spécifiques à la tenue des mandats. Ces formations ne doivent pas être confondues avec le congé de formation économique et sociale prévue par l'article L. 2145-1 et L. 2145-5 du code du travail.

Il existe en effet de nombreux organismes qui proposent des formations dans un double but : renforcer les connaissances des représentants pour les aider à mieux assurer leur mission et déboucher sur des parcours qualifiants leur permettant une évolution de carrière dans ou hors du syndicalisme.

Sur ce point une liste d'organismes extérieurs est annexée au présent accord.

Formation aux questions économiques et sociales

Afin de favoriser la compréhension des enjeux économiques, financiers et sociaux de l'entreprise, les parties conviennent de l'intérêt de développer une offre de formation destinée aux représentants du personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat. La formation des représentants du personnel aux enjeux économiques, sociaux et financiers de l'entreprise est essentielle pour le bon fonctionnement du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à se saisir du nouveau dispositif de formation commune mis en place par l'INTEFP (institut national du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle). Il est en effet prévu dans la formation des acteurs à la négociation collective une priorité donnée aux questions économiques et sociales dans le cahier des charges de l'INTEFP.

Pour conclure, les différentes formations susvisées permettent de faciliter aux représentants du personnel l'exercice de leur activité professionnelle et de leur garantir l'accès aux promotions et aux opportunités d'évolution de carrière, ainsi que de préparer le retour à une activité professionnelle à temps plein. Il apparaît particulièrement nécessaire que les représentants du personnel s'efforcent de maintenir le niveau de leurs compétences, suivent les actions de formation et s'efforcent à mettre les connaissances acquises en pratique.

Article 2 | *Prise en compte de l'exercice de mandats électifs ou syndicaux dans l'organisation du travail*

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre dans la vie professionnelle des salariés. Le maintien d'un lien entre le titulaire du mandat et la collectivité de travail est important. Les entreprises sont invitées à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité de l'unité ou de l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent avoir des répercussions sur l'activité de l'équipe ou de l'unité.

Article 3 | *Reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel*

Au cours de l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel acquièrent des connaissances et des savoir-faire. Les compétences des titulaires des mandats de représentants du personnel sont acquises de manière complémentaire par la variété des champs de responsabilité, des fonctions et activités exercées.

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat. Pour inscrire ces compétences dans un projet professionnel, le titulaire de mandat peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

La loi a favorisé la reconnaissance de compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat par la voie de la certification. Cette certification créée en juin 2018 (2 arrêtés du 18 juin 2018 *Journal officiel* du 26 juin) établit une liste de compétences pour reconnaître et valoriser les compétences des représentants du personnel. Les deux arrêtés du 18 juin publiés au *Journal officiel* du 25 juin 2018 posent les bases réglementaires d'une reconnaissance des compétences acquises par les élus.

Six blocs de compétences transférables

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical est structurée en six domaines de compétences transférables dénommés « certificats de compétences professionnelles » :

- CCP encadrement et animation d'équipe ;
- CCP gestion et traitement de l'information ;
- CCP assistance dans la prise en charge de projet ;
- CCP mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- CCP prospection et négociation commerciale ;
- CCP suivi de dossier social d'entreprise.

Chacun des blocs (ci-après CCP « compétences syndicales ») présente au moins une équivalence avec un certificat d'un titre professionnel délivré par le ministère du travail. C'est qui ressort du second arrêté. Ainsi le CCP « suivi de dossier social d'entreprise » est équivalent à celui « assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise » du titre de gestionnaire de paie.

Chaque CCP s'appuie sur :

- un référentiel de compétences transférables, qui précise les connaissances et les compétences requises,
- un référentiel de certification des compétences transférables, qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat.

Personnes pouvant candidater

La personne qui souhaite obtenir une ou plusieurs de ces certifications doit passer une ou plusieurs sessions d'examen. Pour ce faire, elle doit adresser au centre agréé d'Afpa (association de formation professionnelle des adultes), qui organise l'examen. Une demande d'inscription à l'épreuve, accompagnée d'un des justificatifs attestant l'exercice d'activité dans le cadre d'un mandat syndical (par exemple photocopie des autorisations d'absence précisant le volume horaire et la période concernée) doit être apportée.

Les personnes habilitées à candidater sont celles justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen, quelle que soit la durée du mandat.

Après l'examen des pièces justificatives fournies, le centre agréé (Afpa) notifie la conformité de la demande aux candidats. Celle-ci les autorise à se présenter à une session d'examen pendant deux ans.

Les candidats doivent s'adresser aux centres de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) agréés par le préfet de région et en charge de l'organisation des sessions d'examen. Les candidats pourront être accompagnés pour rédiger leur dossier professionnel par l'Afpa.

En cas de réussite, la DIRECCTE délivre un livret de certification au candidat ou la certification si tous les CCP sont validés.

Chaque CCP peut être obtenu indépendamment des autres.

Candidat évalué par un jury

Au cours d'une session d'examen, le candidat est évalué par un jury composé de membres désignés par la DIRECCTE compétente, dont au moins :

- un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé ;

- un membre issu d’une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées à la DIRECCTE, pour l’ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification.

Le jury évalue le fait que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. Il le fait sur la base :

- d’une production écrite dans laquelle le candidat présente des situations représentatives de son expérience qui lui ont permis de mettre en œuvre les compétences du ou des certificats de compétences professionnels visés ;
- d’une présentation orale au jury de sa production écrite ;
- d’un questionnaire s’appuyant sur un guide d’entretien.

À l’issue de la session d’examen, le jury établit le procès-verbal (PV) général et les PV individuels de session signés par l’ensemble de ses membres sur lequel figure pour chaque candidat la décision de jury. Le responsable de session a 15 jours pour l’adresser au responsable de l’unité départementale de la DIRECCTE compétente. Après vérification de la conformité des conditions de déroulement de la session d’examen, le responsable de l’unité départementale envoie aux candidats ayant réussi l’examen un livret de certification actualisé. En cas de validation de l’ensemble des CCP constitutifs de la certification, le représentant territorial compétent du ministre délivre la certification. Quant à ceux qui échouent leur session de formation, ils reçoivent leur résultat.

Un guide publié le 31 décembre 2019 par le ministère du travail relatif à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Classifications et postes

Il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir dans la mesure du possible accéder à l’emploi en rapport avec leur certification.

Il est convenu que le positionnement de la certification sera abordé lors des négociations sur les classifications conformément à la périodicité prévue par la loi.

Article 4 | *Évolution professionnelle et salariale des représentants du personnel*

La situation individuelle d’un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l’activité qu’il a déployée dans le temps qu’il consacre à son emploi, sans que l’exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l’égard de son évolution professionnelle et salariale. Il est rappelé que la situation individuelle d’un représentant du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée au même titre que l’ensemble des salariés de l’entreprise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et sans discrimination du fait de leur l’exercice de leur mandat.

Les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l’article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail et dont les heures de délégation et les heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre dépassent sur l’année 25 % de la durée fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement, bénéficient d’une évolution de rémunération, au moins égale, sur l’ensemble de la durée de leur mandat :

- aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés ;
- augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise.

Les réunions prises en compte dans le contingent des heures passées au sein de la branche de fabrication mécanique du verre sont définies selon les modalités ci-après :

Les réunions plénières de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) seront comptabilisées pour 8 heures chacune lorsque la réunion plénière se déroulera sur une journée complète. Lorsque la réunion plénière dure une demi-journée, elle sera comptabilisée pour 4 heures.

Les convocations aux réunions plénières sont envoyées par la Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche de fabrication mécanique du verre qui organise sa délégation.

Sont également prises en compte dans les heures passées en branche du verre mécanique :

- les commissions nationale paritaire pour l'emploi (CNPE) ;
- les sections paritaires professionnelle (SPP).

Comme pour les réunions plénières au sein de la CPPNIC, les CNPE et les SPP, organisées sur une journée, seront comptabilisées pour 8 heures chacune et celles organisées sur une demi-journée, seront comptabilisées pour 4 heures.

Les réunions préparatoires ne sont pas comptabilisées.

Pour les représentants du personnel sous forfait annuel en jours, une demi-journée correspond à 4 heures. Une journée correspond à 8 heures.

Un décompte des heures sera effectué pour chaque participant à la fin de l'année calendaire soit au 31 décembre de chaque année, il sera transmis à l'entreprise concernée et copie à la personne mandatée.

Section II Dispositions relatives à la fin de mandat des représentants du personnel

La reprise d'activité professionnelle en fin de mandat est un moment important pour le représentant du personnel qui doit être accompagné par l'entreprise. Les entreprises ont tout intérêt à anticiper le plus tôt possible le retour du délégué à son poste de travail. Celui-ci pourra, sans tarder, se former pour remettre à jour ses compétences métier ou pour se réorienter vers un poste différent. L'accompagnement et l'anticipation mises en œuvre tout au long du mandat permettront de favoriser le retour à l'exercice d'une pleine activité professionnelle.

Article 1^{er} | Entretien de fin de mandat

Un entretien de fin de mandat a lieu afin de préparer le représentant du personnel et sa hiérarchie d'accueil à son retour à une pleine activité professionnelle soit sur son emploi d'origine soit sur un autre emploi équivalent en fonction des postes disponibles dans l'entreprise. Lors de cet entretien de fin de mandat, les titulaires de mandats électifs et syndicaux seront informés de la possibilité de mettre en place une VAE ou une certification des compétences. C'est au titulaire du mandat de se renseigner sur la démarche, d'identifier la certification qui l'intéresse et d'établir son dossier. Il est soutenu, au plan administratif notamment pour la constitution du dossier, par l'entreprise lorsqu'il s'engage dans une démarche de VAE ou de certification.

L'entretien de fin de mandat est organisé au moins six mois à un an avant le terme du mandat. Lors de cet entretien, le salarié peut demander à être reçu en présence d'un représentant des ressources humaines et/ou d'un responsable hiérarchique et le cas échéant d'un représentant de son syndicat, appartenant à l'entreprise. Les conditions d'un parcours qualifiant spécifique facilitant la reprise d'activité partielle ou à temps complet, peuvent être définies, d'un commun accord, à cette occasion.

L'entretien de fin de mandat permettra d'évoquer notamment les points suivants :

- état des lieux des compétences « métiers » ;
- point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat ;
- identification du ou des postes disponibles dans l'entreprise.

Lorsqu'est réalisé un entretien de fin de mandat pour les représentants du personnel disposant d'un contingent d'heures de délégation fixé à l'article 3 « Évolution professionnelle et salariale du représentant du personnel » du présent accord sur l'année représentant au moins 25 % de la durée de travail fixé dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, cet entretien a pour objet principal de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. À ce titre, les compétences et expériences pourront être certifiées dans le cadre du dispositif national de valorisation des compétences qui a été mis en place par arrêté du 18 juin 2018 (précité).

L'entretien de fin de mandat est réalisé selon les modalités définies au sein de l'entreprise.

Article 2 | Bilan de compétence

À l'issue de deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique (CSE établissement ou CSEC), de délégué syndical (ou délégué syndical central), de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE (ou CSEC), le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences. Les modalités seront définies d'un commun accord entre le salarié et la direction.

Ce bilan professionnel est destiné à identifier les compétences professionnelles, personnelles, aptitudes et motivations pour accompagner un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan doit obligatoirement être réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise.

Article 3 | Reprise d'une activité professionnelle en fin de mandat

À l'issue de l'entretien de fin de mandat et selon le recensement des compétences réalisé, il pourra être défini les conditions d'une reprise d'activité professionnelle et le parcours permettant d'y accéder. En tout état de cause, le retour à l'emploi doit être garanti.

Ce parcours comportera des actions de formation valorisant notamment les savoir-faire acquis dans l'exercice des mandats (bilan de compétences, VAE, CPF, CPF de transition...) et/ou offrir la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles différentes de l'activité antérieure.

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué selon les termes suivants :

- le salarié bénéficiera d'un suivi 6 mois après la reprise de son activité. Ce suivi sera réalisé par son service RH. Il pourra comporter les sujets tels que : réintégration, parcours professionnel, formation professionnelle, ou tout sujet en lien avec sa reprise d'activité professionnelle.

Des actions complémentaires (tutorat, parcours découverte) pourront être mises en place, notamment en termes de formation.

Section IV Dispositions finales

Article 1^{er} | Application de l'accord

Le présent accord s'applique à tout nouveau mandat dont la désignation ou l'élection est datée après l'entrée en vigueur de l'accord et aux mandats en cours.

Article 2 | Durée et portée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord de branche a un caractère impératif. Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord de branche, dans un sens moins favorable.

Article 3 | Commission de suivi

La commission de suivi, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'employeurs, se réunira au moins une fois tous les deux ans pour faire un bilan sur l'application de l'accord. Un bilan sera présenté aux membres de la commission.

Cette commission pourra être réunie à la demande d'une des parties signataires en cas de difficulté d'application de l'accord.

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 5 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L.2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 7 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} juillet 2021.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210310-000821

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
