
Commerce de détail alimentaire non spécialisé (Ancienne CCN «Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail de)»)

BROCHURE JO 3244

IDCC 1505

Convention collective nationale du 15 avril 1988 (Ancienne convention collective : Voir la nouvelle convention collective modifiée par l'avenant no 138 du 12 janvier 2021 étendu)

[Étendu par arrêté du 20 juin 1988, JO 25 juin 1988]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD) (anciennement Union nationale des fruitiers détaillants) ;

Fédération nationale de l'épicerie (FSEDF) ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL) ;

FECP(adhésion par lettre du 29 mars 2017).

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.G.T.A. - F.O. ;

Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services F.I.P.A.C.C.S. - C.G.C. ;

Fédération des services C.F.D.T. ;

Fédération C.G.T. des commerces, services (à l'exception de l'annexe classifications et salaires) ;

UNSA

Mod. par Avenant n° 138, 12 janv. 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.. Le présent avenant et l'accord relatif à la création de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1^{er} jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT CSD.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Au cours de l'élaboration de la présente convention, les parties contractantes ont été guidées par le souci de régler leurs rapports réciproques et d'élaborer des classifications sur la base desquelles pourront être déterminés les salaires minima de chaque catégorie de salariés.

Les parties contractantes reconnaissent la nature particulière de la profession et ses nécessités.

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 28 du 11 juin 1997 étendu par arrêté du 3 février 1998, JO 12 février 1998)

1) La présente convention règle pour l'ensemble du territoire national, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans :

- a) Les commerces de détail de fruits et légumes et de produits laitiers quel que soit l'effectif de l'entreprise,
- b) Les entreprises et commerces d'épicerie et d'alimentation générale, non spécialisés, à dominante alimentaire, les supérettes, les supermarchés, les entreprises et commerces de boissons, dont les effectifs sont de moins de 11 salariés.

Les entreprises et commerces dont les effectifs sont de 11 salariés et plus sont prises en compte par la convention collective nationale des magasins de vente d'alimentation et d'approvisionnement général (*voir la convention collective nationale Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.*).

- c) Les entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie s'ils ne fabriquent pas et dont les effectifs sont de moins de 10 salariés.

Les entreprises et commerces de détail dont l'activité principale est la chocolaterie ou la confiserie font partie de la convention collective nationale des détaillants fabricants et artisans de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

- d) Les commerces de détails alimentaires spécialisés divers, quelle que soit la taille de l'entreprise.

2) La présente convention s'applique aux sièges sociaux des entreprises tels que définis ci-dessus aux points a, b, c et d.

3) Son champ d'application géographique est national. Elle est donc applicable dans les départements d'outre-mer, à l'exclusion du département de la Martinique pour les entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, chocolaterie et confiserie.

4) La présente convention ne s'applique pas :

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

5) Le calcul des effectifs s'effectue selon les modalités de l'article 421-2 du Code du Travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs.

En outre, cette convention reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

6) Les entreprises relevant de cette convention collective sont répertoriées sous les codes NAF suivants :

- quelle que soit la taille de l'entreprise : 52.2A , 52.6D , 52.2N , 52.2P ;
- pour des effectifs inférieurs à 11 salariés : 52.1B , 52.1C , 52.1D , 52.2J ;
- pour les effectifs inférieurs à 10 salariés : 52.2G .

Article 1.2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. **Elle entre en vigueur à la date de son extension.**

Article 1.3

Dénonciation

La convention peut être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties signataires avec un préavis de six mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

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

Article 1.4

Avantages acquis

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

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

Article 1.5

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 1.6

Formalités de dépôts et publicité

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 20 juin 1988, JO 25 juin 1988)

Cinq exemplaires de la présente convention sont remis à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ; un exemplaire est remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes (section commerce).

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, la diffusion de la convention collective aux délégués du personnel sera effectuée. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

Article 1.7

Adhésion

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JO 25 juin 1988)

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer ultérieurement. Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord est effectué.

Article 1.8

Commission paritaire nationale de négociation

(Annulé et remplacé par Accord du 12 février 2019)

Article 1.9

Commission nationale de conciliation et d'interprétation

(Annulé et remplacé par Accord du 12 février 2019)

Article 1.10

Commission paritaire professionnelle locale

(Annulé et remplacé par Accord du 12 février 2019)

Chapitre II

Liberté syndicale — Délégués du personnel

Article 2.1

Libertés et droits syndicaux

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-21 du code du travail

Article 2.2

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux dispositions des articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail.

Chapitre III

Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 77, 13 oct. 2005, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Article 3.1

Exclusivité du travail

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

Article 3.2

Embauchage

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire pendant la période d'essai.

Article 3.3

Période d'essai

La période d'essai est fixée de date à date, à un mois pour les ouvriers et les employés, deux mois pour les agents de maîtrise, et à trois mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Le salarié conservé dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

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

Il est assuré, au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimal qui lui a été fixé pour son emploi.

À la fin de la période d'essai, le salarié reçoit notification de son emploi, de son niveau de qualification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération. En outre, il est informé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que du régime de prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Article 3.4

Logement

Dans le cas où un employeur loge un salarié, cet avantage est lié au contrat de travail et figure expressément sur la lettre d'engagement. Sauf clauses particulières cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois quelle que soit la cause de la rupture un délai de prévenance d'un mois doit être observé par l'employeur.

Article 3.5

Remplacement

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

L'employeur peut ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel sans pour autant que ni sa rémunération ni son coefficient ne soient modifiés.

Toutefois, lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit à partir du 7^e jour (consécutifs ou non) d'affectation dans cette nouvelle fonction une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

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

Article 3.6

Modification du contrat de travail

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

Dans ce dernier cas, le salarié peut saisir la commission paritaire qui statue. En tout état de cause, en cas de non-conciliation, le contrat est rompu du fait de l'employeur.

Article 3.7

Rupture du contrat de travail et préavis

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

MODE DE RUPTURE Qualification du salarié	DÉMISSION quelle que soit l'ancienneté LICENCIEMENT jusqu'à deux ans d'ancienneté	LICENCIEMENT au-delà de deux ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV	1 mois	2 mois
Niveau V	2 mois	2 mois
Niveau VI	3 mois	3 mois

3.7.1 En cas de licenciement

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

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par écrit au salarié en précisant le motif de la rupture du contrat.

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

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

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

3.7.2 En cas de démission

Le salarié qui n'exécute pas son préavis, sauf accord entre les parties, est redevable à l'égard de son employeur d'une indemnité compensatrice de préavis non effectué égale au salaire correspondant à la durée de ce préavis.

3.7.3 En cas de licenciement ou en cas de démission

La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par pli recommandé avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

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

Article 3.8 Indemnité de licenciement

Tout salarié congédié reçoit, en dehors des cas de faute grave ou lourde, à partir de deux ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 *prorata temporis*.

Article 3.9 Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié, en mains propres, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;

- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- date de sortie, et fin de contrat ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

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

Article 3.10 **Départ et mise à la retraite**

Mod. par Avenant n° 77, 13 oct. 2005, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Article 3.10.1 **Date de départ à la retraite**

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de 60 ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Toutefois, tout salarié âgé de moins de 60 ans peut volontairement quitter l'entreprise pour bénéficier du droit à pension de retraite dans les conditions prévues par le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Article 3.10.2 **Date de mise à la retraite**

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 65 ans.

Article 3.10.3 **Préavis**

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

	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveaux N1A à N4B	1 mois	2 mois
Niveaux N5, N6	2 mois	2 mois
Niveaux 7, N8	3 mois (<i>Termes exclus de l'extension par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.</i>)	3 mois

Article 3.10.4 **Indemnité de départ et de mise à la retraite**

1 **Départ à la retraite**

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

2 **Mise à la retraite**

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

3 **Salaire de référence**

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

Article 3.11 **Retraite complémentaire**

(Remplacé par avenant n° 8 du 22 novembre 1991, étendu par arrêté du 11 février 1992, JO 23 février 1992)

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

— 5 p. 100 au 1^{er} janvier 1992 ;

— 6 p. 100 au 1^{er} janvier 1993.

La participation est de 60 p. 100 pour l'employeur et de 40 p. 100 pour le salarié.

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

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'I.S.I.C.A., Institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent, 21, rue d'Artois, 75380 PARIS CEDEX 08.

Article 3.12 **Obligations militaires**

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JO 25 juin 1988)

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

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

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

L'employeur garde, toutefois, la faculté de licencier le salarié si intervient un licenciement collectif ou une suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Il doit, dans ce cas, conformément à la législation, payer l'indemnité de préavis et, éventuellement, régler l'indemnité de congédiement à la libération du salarié de son service obligatoire. Une priorité de réembauchage valable durant une année est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service national.

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

Chapitre IV **Durée du travail et repos**

Article 4.1 **Durée du travail**

(Modifié par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 29 juin 1995)

(Voir aussi l'avenant n° 37 du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures l'avenant n° 38 du 16 juin 2000 sur les heures d'équivalence, l'avenant n° 46 du 21 novembre 2001 et l'avenant n° 50 du 17 février 2003 relatifs au contingent d'heures supplémentaires)

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

Que les salariés soient soumis au régime des équivalences ou non, comme indiqué aux paragraphes 4.1.1 et 4.1.2, le temps de repos quotidien doit être d'une durée de 11 heures consécutives.

4.1.1 **Salariés soumis au régime des équivalences**

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

Les différentes étapes de réduction des équivalences dans la profession ont permis d'établir le rapport d'équivalence à 42 h 54 de présence pour 39 heures de travail effectif.

Les parties considèrent qu'une nouvelle étape doit être franchie :

— le rapport d'équivalence est fixé à 42 heures de présence par semaine pour 39 heures de travail effectif ⁽⁰⁾, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 42

(0) Rapport d'équivalence fixé à 38 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif (voir avenant n° 38 du 16 juin 2000).

^e heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;

— les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile (lundi 0 heure-dimanche 24 heures). Elles sont majorées de 25 p. 100 de la 43^e à la 50^e heure incluse et 50 p. 100 au-delà.

4.1.2

Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 39 heures de travail effectif.

4.1.3

Repos compensateur de remplacement

Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 p. 100 pour les heures dont le aurait été majoré de 25 p. 100 et de 150 p. 100 pour celles dont le aurait été majoré de 50 p. 100.

Modalités d'attribution

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

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

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

4.1.4

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 150 heures.

Toutefois, conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 130 heures fixé par voie réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires.

4.1.5

Contrôle de la durée du travail

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

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du ou des salariés concernés sur un document ou un registre spécial tenus à la disposition de l'inspecteur du travail.

4.1.6

Application

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

Article 4.2

Repos hebdomadaire

(Modifié par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 29 juin 1995)

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

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

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

Article 4.3 **Travail de nuit**

(Modifié par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 29 juin 1995)

Sont considérées comme travail de nuit les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures.

1

Tout salarié travaillant, habituellement, de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail de nuit. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

2

Tout salarié travaillant, exceptionnellement, de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 20 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail de nuit.

Les salariés travaillant de nuit ne peuvent travailler plus de 8 heures de nuit par périodes de 24 heures.

Article 4.4 **Durée du travail et repos - Jours fériés**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 29 juin 1995)

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

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

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

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

Article 4.5 **1^{er} mai**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 10 du 18 décembre 1992, étendu par arrêté du 12 mars 1993, JO 23 mars 1993)

Au cas où un salarié est amené, en raison des nécessités du service, à travailler le 1^{er} Mai, il perçoit, en plus du salaire de base, correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire.

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

Article 4.6 **Travail des jeunes**

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du code du travail, notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14, il est précisé que :

— les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine et après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans le cas de dérogation, la durée minimale de repos ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

Article 4.7

(Ajouté par avenant n° 36 du 15 novembre 1999 non étendu)

4.7.1

Sont considérés comme temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure d'une heure à la durée légale du travail.

4.7.2

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

4.7.3

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée de travail prévue dans le contrat de travail.

Chapitre V Les congés payés

Article 5.1 Congés payés annuels

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

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

Sont considérés comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

1 Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail ;

2 Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;

3 Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque ;

4 Les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 451-1 du code du travail.

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

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

Article 5.2 Ordre des départs en congés payés

Les départs en congés sont établis par l'employeur et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1^{er} avril. Sont aussi précisés, soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille, notamment l'employeur doit s'efforcer de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

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

Article 5.3 Congés exceptionnels pour circonstances de famille

Mod. par Avenant n° 127 du 17 avril 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

1

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

— mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ;

— mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ;

— mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire de PACS du salarié : 1 jour ouvré ;
— mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de six mois et 2 jours ouvrés au-delà

— naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés ;

— arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;

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

— décès d'un enfant à charge ou non du salarié : 5 jours ouvrés

— décès du conjoint ou du partenaire de PACS ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés

— décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés

— décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés

— décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;

— décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré

— décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré

— décès d'un petit enfant du salarié : 1 jour ouvré

— décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré

— Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés

— journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

2

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

Chapitre VI

Absences pour maladie, accident de travail ou maternité

Mod. par Avenant n° 92, 21 oct. 2010, étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 25 févr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

CGT COMM.

Article 6.1

Indemnisation des absences

Mod. par Avenant n° 123, 14 déc. 2016, étendu par arr. 26 sept. 2017, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

UNFD ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

Article 6.1.1

(Avenant n° 123, 14 déc. 2016, étendu)

La maladie et accident non professionnel

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

- 1° D'avoir justifié dans les deux jours ouvrables de cette incapacité ;
- 2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- 3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation par année civile	Versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	à partir du 8 ^{ème} jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	à partir du 8 ^{ème} jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	à partir du 6 ^{ème} jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	à partir du 3 ^{ème} jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	à partir du 3 ^{ème} jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	à partir du 3 ^{ème} jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	à partir du 3 ^{ème} jour

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

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

Pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours de l'année civile de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies dans le tableau ci-dessus.

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

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

La rémunération à prendre en considération est le salaire brut soumis à cotisations sociales des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

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

Article 6.1.2

L'accident de travail

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 6.1.1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation par année civile	Versement des indemnités
0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66,66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	Dès le premier jour d'absence

La garantie accident de trajet, assimilée à la garantie accident du travail par l'avenant du 21 octobre 2010 s'applique aux arrêts de travail postérieurs à la date d'effet de cet avenant.

Article 6.1.3 **Maternité**

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

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

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

Article 6.2 **Garantie d'emploi**

Article 6.2.1 **Absences résultant de la maladie**

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

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur peut faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de douze mois, l'employeur peut procéder au remplacement définitif du salarié malade. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser les indemnités conventionnelles correspondantes.

Article 6.2.2 **Absences résultant d'un accident du travail**

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

Article 6.2.3 **Maternité**

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

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

À l'issue du congé, la prolongation de l'absence de la salariée sans certificat médical ou accord préalable de l'employeur est, sauf cas de force majeure, une cause permettant à l'employeur d'engager la procédure de licenciement.

Chapitre VII

«Égalité de traitement»

(Avenant n° 83, 26 sept. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 83, 26 sept. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai, annulé et remplacé par Accord 9 février 2015

«Article 7.1»

Égalité professionnelle, égalité de traitement

(Avenant n° 83, 26 sept. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 1988 étendu par arr. 20 juin 1988, JO 25 juin

Avenant n° 83, 26 sept. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai, annulé et remplacé par Accord 9 février 2015

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Chapitre VIII

Prévoyance

Mod. par Avenant n° 92, 21 oct. 2010, étendu par arr. 17 févr. 2012, JO 25 févr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

CGT COMM.

Article 8.1

Dispositions générales des garanties collectives

Mod. par Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

CGT CSD ;

FS CFTC.

Mod. par Avenant n° 129, 17 avr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Saveurs Commerce ;
FECP ;
FNSCMF ;
CCP.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
CGT CSD.

Article 8.1.1 **Adhésion des entreprises**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés, à la date d'effet précisée à l'article 3 de l'avenant du 21 octobre 2010

Toutefois, les entreprises dotées à la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010, d'un régime collectif de prévoyance, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus par cet avenant pour les mêmes niveaux de garanties.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion/absorption, restructuration etc...).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs proposeront aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au régime.

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application de l'avenant susvisé, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

L'organisme assureur désigné évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera pour une période déterminée le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Article 8.1.2 **(Avenant n° 129, 17 avr. 2018, étendu) Bénéficiaires du régime**

Le présent régime s'applique aux salariés suivants des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

— aux salariés relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) ci-après désignés dans le présent chapitre «salariés cadres», ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) ci-après désignés dans le présent chapitre «salariés non cadres».

Article 8.1.3 **(Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu) - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité Sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les garanties décès tels que visés aux articles 8.7, 8.8 et 8.9 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu à paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obli-

gatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié

Article 8.1.4

(Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu) - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

— si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Evin»

— si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 8.13 ci-après.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

Article 8.1.5

(Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu) - Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnités prévues à l'article 6.1 suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Article 8.2

Fonds de péréquation

Dans le cadre du fonds de péréquation, seront pris en charge les congés autorisés pour circonstances de famille définies à l'article 5.3 de la présente convention.

De plus, dans le cadre du fonds de péréquation, est inclus le fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS), géré par un comité paritaire professionnel, qui permet des actions ou réalisations collectives ou individuelles au bénéfice des membres des professions relevant de la convention collective nationale.

Article 8.3

Indemnité de départ à la retraite

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 3.10.4 de la présente convention.

Article 8.4

Cotisations

Mod. par Avenant n° 123, 14 déc. 2016, étendu par arr. 26 sept. 2017, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNFD ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

CGT CSD ;

FS CFTC.

Mod. par Avenant n° 129, 17 avr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Avenant n° 134, 4 févr. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1^{er} avril 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Mod. par Avenant n° 137, 10 nov. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin , applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Article 8.4.1 (d'origine)

(Avenant n° 129, 17 avr. 2018, étendu) Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Part employeur	Part salarié
Décès / IAD	0,15 %	-
Longue Maladie	-	0,10 %
Invalidité	0,04 %	0,02 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	
Sous Total 1	0,21 %	0,18 %
Mensualisation	0,45 %	-
Sous Total 2	0,66 %	0,18 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 % dont 0,08 % pour le FAPS	

Garanties	Part employeur	Part salarié
Paritarisme	0,15 %	
Total	0,95 %	0,18 %

Article 8.4.1

(Avenant n° 137, 10 nov. 2020, étendu) Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	-
Longue maladie	-	0,10 %
Invalidité	0,13 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	-
Sous-total (1)	0,30 %	0,23 %
	Part Employeur TA - TB	
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 %	
Financement du paritarisme	0,15 %	
Sous-total (2)	0,29 %	
Mensualisation (3)	0,49 %	
	Part employeur	Part salarié
Total = 1 + 2 + 3	1,08 %	0,23 %

Article 8.4.2

(Avenant n° 137, 10 nov. 2020, étendu) Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur TA	Part employeur TB	Part salarié TA	Part salarié TB
Décès/ IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	-	-	0,04 %
Invalidité	0,64 %	-	-	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous-total (1)	1,63 %	-	-	0,93 %
	Part Employeur TA	Part Employeur TB	Part Salarié TA	Part Salarié TB
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 %	0,10 %	-	-

Garantie	Taux contractuel			
Financement du paritarisme	0,15 %	0,15 %	-	-
Sous Total (2)	0,29 %	0,29 %	-	-
Mensualisation (3)	0,38 %	0,38 %	-	-
	Part Employeur TA	Part Employeur TB	Part Salarié TA	Part Salarié TB
Total = 1 + 2 + 3	2,30 %	0,67 %	-	0,93 %

Article 8.4.3

(Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu) - Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de la Sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

— Tranche A : Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Article 8.4.4

(Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu) - Cas de l'entreprise ayant mis en place un régime d'entreprise prévoyance au 1^{er} juillet 2018

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure au 1^{er} avril 2018, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent chapitre.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

— le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 8.1.3, 8.1.4 et 8.13 du présent chapitre concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs concernant les salariés non cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (Tranches A et B) devront être au moins égales à celles fixées au sous total 2 du tableau de l'article 8.4.1 du présent chapitre.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches A et B) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 8.4.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent chapitre, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la Tranche A du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous total 2 du tableau de l'article 8.4.2 du présent chapitre.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires, bruts (tranches A et B) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieures à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 8.4.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent chapitre, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

Article 8.5

Salaires de référence

Mod. par Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAACFE CGC ;

CGT CSD ;

8.5.1**Pour les garanties capital décès/Invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation**

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche B de la Sécurité Sociale.

Si le salarié est en arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique ou en invalidité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le temps partiel thérapeutique. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail initial ou du début du temps partiel thérapeutique et celle du décès sur la base du point ARRCO.

8.5.2**Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité**

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche B de la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié sur cette période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

**Article 8.6
Revalorisation**

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année sur décision du Conseil d'administration de l'OCIRP.

**Article 8.7
Garantie Décès****Article 8.7.1
Montant du capital décès****1o
Salarié non-cadre**

En cas de décès d'un salarié non cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 8.7.2, sans personne à charge	100 % du salaire de référence
Tout salarié non cadre avec personne(s) à charge	125 % du salaire de référence

**2o
Salarié cadre**

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	260 % du salaire de référence
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 8.7.2, sans personne à charge	350 % du salaire de référence
Tout salarié cadre avec personne(s) à charge	435 % du salaire de référence

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est doublé.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

Article 8.7.2 **Définitions**

Personnes à charge pour la garantie capital décès/IAD

Sont considérés à charge :

les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;

les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;

les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin.

Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Article 8.7.3 **Bénéficiaires du capital décès**

Le capital Décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès. À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé,
- à défaut, à son partenaire de PACS,
- à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 8.7.2,
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux,
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles,
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Article 8.7.4 **Garantie double effet**

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin tel que défini à l'article 8.7.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ne doit pas être remarié, le partenaire de PACS ne doit pas être lié par un nouveau PACS.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation «double effet» est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Article 8.7.5 **Garantie Invalidité absolue et définitive**

Définition de l'invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration

éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.
Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 8.8 **Garantie Rente éducation**

Mod. par Avenant n° 97, 1^{er} févr. 2012, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDE ;

FNDPL ;

UNFD.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CGT.

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 8.7.5, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- Jusqu'au 16^{ème} anniversaire : 15 % du salaire de référence
- Au delà et jusqu'au 26^{ème} anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 € (cent euros).

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement au 31 décembre 2010 seront désormais calculées sur les bases définies par le présent avenant.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Concubin - partenaire de PACS

L'OCIRP reconnaît la situation des partenaires liés par un Pacs et les considère comme des conjoints survivants.

Le bénéfice des garanties de l'OCIRP est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Payement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26^{ème} anniversaire.

Article 8.9 **Garantie Rente Handicap**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente :

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 euros par mois à compter de la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010. Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires :

Bénéficie du versement de la prestation, le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe «reconnaissance de l'état d'handicap».

Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Entre outre, l'Union - OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administratives rendue par une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Article 8.10 **Indemnisation pour maladie, accident du travail ou maternité**

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 6.1 du chapitre VI de la présente convention collective.

Article 8.11 **Garanties incapacité de travail**

Mod. par Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

FNSCMF ;
CCP.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
CGT CSD ;
FS CFTC.

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 6.1 de la présente convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la Sécurité Sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 6.1 de la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise 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 (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

Lorsque la Sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 181^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Article 8.12

Garantie Invalidité

Mod. par Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FECP ;
FNSCMF ;
CCP.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
CGT CSD ;
FS CFTC.

Article 8.12.1

Définition

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

en 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;

en 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;

en 3^{ème} 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.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la Sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

Article 8.12.2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés cadres et non cadres reconnus invalides par la Sécurité Sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8.12.3 Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente d'invalidité est égal à :

— pour les salariés cadres :

invalidité de 1 ^{ère} , 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
---	---

En cas de rente versée par la Sécurité Sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, $3/2N \times (66 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute } 2^{\text{ème}} \text{ catégorie de la Sécurité sociale reconstituée})$

taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

— pour les salariés non cadres invalides postérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010 :

invalidité de 1 ^{ère} catégorie	60 % de la rente complémentaire prévue en 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

En cas de rente versée par la Sécurité Sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, $3/2N \times (60 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute } 2^{\text{ème}} \text{ catégorie de la Sécurité sociale reconstituée})$

taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

(Avenant n° 128, 17 avr. 2018, étendu) 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, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

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 8.13 La portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Mod. par Avenant n° 119, 25 nov. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 2 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDECB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Article 8.13.1

Bénéficiaires et garanties maintenues

Le maintien des garanties tel que défini au présent article s'applique à toutes les cessations de contrat de travail survenant à compter du 1^{er} juin 2015.

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime bénéficiant du maintien des garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail,
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

Article 8.13.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, 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 8.13.3

Incapacité de travail

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Article 8.13.4

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la 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,
- 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 la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Article 8.13.5

Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

Article 8.13.6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article 8.14

Reprise des en-cours

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

La garantie invalidité pour les salariés non cadres, instituée par l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010 s'applique dans les conditions suivantes :

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides postérieurement à la date d'effet de la garantie invalidité du présent régime de prévoyance, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 8.12, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat d'un organisme assureur précédent.

Le présent régime prend en charge les revalorisations des prestations invalidité versées au titre du contrat d'un organisme assureur précédent.

Dans le cadre de la garantie décès des salariés non cadres, sont repris à la date d'application de l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010 le maintien de la garantie décès aux salariés en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de prestations issues d'un contrat de prévoyance collective sous réserve du transfert des provisions déjà constituées par l'organisme assureur précédent.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation de 0,03 % des salaires bruts, incluse dans la cotisation globale fixée à l'article 8.4.1 ci-dessus, et ce pour une durée de 3 ans. Elle fait l'objet d'un compte spécifique.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime et en tout état de cause à l'issue de cette période de 3 ans, il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Article 8.15

Organismes désignés

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'organismes assureurs du régime conventionnel :

— ISICA Prévoyance (Institution Nationale de Prévoyance des Salariés des Industries et des Commerces Alimentaires), Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale- 26 rue Montholon - 75305 Paris Cedex 09, désignée comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées au présent chapitre, à l'exclusion des garanties rente éducation et rente handicap. La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à ISICA Prévoyance.

— l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - 10, rue Cambacérès - 75008 Paris, désigné comme organisme assureur des garanties rente éducation et rente handicap, ISICA Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent chapitre seront réexaminées par la Commission nationale de négociation, et ce dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Article 8.16

Changement d'organismes assureurs

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

La revalorisation des indemnités journalières complémentaires et des rentes en cours de service sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies par le présent régime.

En cas de changement d'organismes assureurs, la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires et de rente d'invalidité, dans des conditions au moins égales à celles prévues par le contrat souscrit avec l'organisme assureur quitté.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où le présent avenant serait dénoncé.

Chapitre IX

Formation professionnelle, emplois et compétences

(Chapitre annulé et remplacé par Accord du 9 février 2015)

CLASSIFICATIONS

Avenant n° 40 du 5 octobre 2000

[Étendu par arrêté du 21 février 2001, JO 3 mars 2001]

(Annulé et remplacé par Accord du 14 décembre 2016)

Article 1

Cet avenant abroge l'avenant n° 4 du 20 décembre 1989.

Article 2

Le tableau ci-après constitue la nouvelle grille de classification des emplois.

Classification des emplois

Commerce de détail alimentaire

Employés

Niveaux dans la classification	Définitions générales	Exemples d'emplois					
		Services commerciaux			Services administratifs	Services généraux	
		Achats	Ventes	Caisses	Emplois de bureau	Comptabilité	
N 1 A	Emplois qui ne requièrent pas de connaissances reconnues et pour lesquels l'adaptation est quasiment immédiate.		Employé (e) de vente	Caissier (ère) débutant (e)	Employé (e) de bureau		
N 1 B	Emplois qui requièrent un minimum de connaissances professionnelles. Niveau CAP professionnel.		Employé (e) de vente	Caissier (ière)	Opérateur (trice) de saisie		Chauffeur VL
N 2	Idem N 1 B						Chauffeur VL chargé de l'encaissement
N 3 A	Emplois nécessitant une connaissance professionnelle établie. Peut impliquer une certaine polyvalence.		Vendeur (se)	Caissier (ière) qualifié (e)	Secrétaire	Aide comptable	Chauffeur PL
N 3 B	Idem N 3 A et doit être capable d'informer la clientèle.		Vendeur (se)				
N 4 A	Emplois impliquant des responsabilités et une autonomie dans l'organisation des tâches liées aux fonctions.	Gestionnaire de stocks	Vendeur (se) qualifié (e)	Caissier (ère) hautement qualifié (e)	Secrétaire principal (e)	Aide comptable qualifié	Chauffeur PL 2 ^{ème} degré
N 4 B	Titulaire d'un Bac Pro « Commerce et service » ou son équivalent (voir annexe « équivalence des formations »).	Vendeur (se) hautement qualifié (e) et titulaire d'un bac professionnel équivalent.					

Agents de maîtrise

Préambule : les agents de maîtrise doivent :

- soit avoir une responsabilité de commandement et de contrôle du personnel ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Tout agent de maîtrise doit faire respecter les règles de discipline générales, les consignes de sécurité et d'hygiène et rendre compte du non-respect de celles-ci.

Niveaux dans la classification	Définitions générales	Exemples d'emplois				
		Services commerciaux		Services administratifs		Services généraux
				Emplois de bureau	Comptabilité	
N 5	Titulaire d'un Bac Pro « Commerce et service » ou son équivalent (voir annexe « équivalence des formations ») et ayant une expérience d'au moins 2 ans dans la fonction.	Acheteur (se) 1 ^{er} degré	Vendeur (se) hautement qualifié (e)	Secrétaire de direction	Comptable	
N 6	Titulaire d'un Bac Pro « Commerce et service » ou son équivalent (voir annexe « équivalence des formations ») et ayant une expérience d'au moins 4 ans dans la fonction et la responsabilité d'au moins trois salariés.	Acheteur (se) 2 ^e degré	Vendeur (se) hautement qualifié (e)			

Cadres

Préambule : on entend par cadre, un salarié occupant une fonction qui nécessite des connaissances professionnelles approfondies. La position de celui-ci se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'il n'exerce pas sur eux un commandement effectif. Il est responsable de la qualité du travail du personnel qu'il peut être appelé à diriger.

Niveaux dans la classification	Définitions générales	Exemples d'emplois					
		Services commerciaux			Services administratifs		Services généraux
N 7	Emplois qui, outre les qualités requises au niveau agent de maîtrise, impliquent la responsabilité totale dans la mission qui lui est confiée ou qu'il exerce dans une entreprise.		Chef de magasin				
N 8	Emplois qui, outre les qualités requises au niveau agents de maîtrise, impliquent la responsabilité totale dans la mission qui lui est confiée et qu'il exerce dans une entreprise d'au moins cinq salariés.		Chef de magasin				

Équivalence des formations

Niveaux de formations	Définitions
VI	Niveau de formation d'un an après la fin de scolarité obligatoire (contrat d'orientation)
V	Niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Études Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
IV	Formation ou qualification d'un niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou Baccalauréat de Technicien ou du Brevet de Technicien
III	Formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
I et II	Licence, diplôme d'ingénieur, ou tout autre formation de niveau équivalent ou supérieur

Classifications professionnelles

Services généraux

Niveaux dans la classification	Désignation	Description des emplois
N 1 B	Chauffeur VL	Employé affecté à la conduite d'un véhicule de PTAC* ne dépassant pas 3,5 tonnes.
N 2	Chauffeur VL	Employé ayant la même description de son emploi au niveau 1 B et en plus chargé de l'encaissement des factures à la livraison. Est responsable de ses encaissements.
N 3 A	Chauffeur livreur PL 1 ^{er} degré	Employé ayant la même description de son emploi au niveau 2, affecté à la conduite d'un véhicule de PTAC* supérieur à 3,5 tonnes et nécessitant un permis C.
N 4 A	Chauffeur livreur PL 2 ^{ème} degré	Employé assurant des tâches et assumant des responsabilités identiques à celles du chauffeur PL 1 ^{er} degré (N 3) et affecté à la conduite d'un véhicule ou d'un ensemble articulé nécessitant l'un des permis suivants : E (B, C ou D).
*PTAC : Poids Total Autorisé en Charge.		

Services commerciaux

Niveaux dans la classification	Désignation	Description des emplois
N 1 A	Employé (e) de vente	Employé sans qualification, ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la profession. Affecté à des tâches simples connexes à la vente. Effectue le nettoyage des rayons du magasin et des réserves. Participe à la mise en rayon. Dans l'activité sur marché, doit assurer le montage et le démontage des éventaires et la manutention du matériel et des marchandises.
N 1 B	Employé (e) de vente	Employé ayant les mêmes attributions que le niveau 1 A et ayant 6 mois d'ancienneté ; apte à vérifier les Dates Limites de Consommation (DLC) et les Dates Limites d'Utilisation Optimale (DLUO).
N 3 A	Vendeur (se)	Employé affecté à la vente ayant le CAP ou le BEP ou une expérience professionnelle équivalente dans le secteur d'activité. Apte à tenir la caisse. Effectue le nettoyage des rayons, du magasin, des réserves et met en rayon les marchandises. Vérifie les DLC et les DLUO et en informe son responsable. Informe et conseille la clientèle. Dans l'activité sur marché, doit assurer le montage et démontage des éventaires et la manutention du matériel et des marchandises.
N 3 B	Vendeur (se)	Mêmes attributions que le niveau 3 A. Informe et conseille la clientèle en ayant une connaissance approfondie des produits.
N 4 A	Vendeur (se) qualifié (e)	Employé affecté à la vente. Informe et conseille la clientèle en ayant une connaissance approfondie des produits. Capable d'assumer l'implantation et l'animation d'un rayon sur l'indication de son supérieur hiérarchique. Apte à tenir la caisse et à mesurer les quantités à commander. Participe au nettoyage des rayons du magasin et des réserves. Participe à la mise en rayon, dans le respect des règles d'hygiène notamment dans le respect de la rotation des DLC et des DLUO. Dans l'activité sur marché, doit assurer le montage et démontage des éventaires et la manutention du matériel et des marchandises.
N 4 B	Vendeur (se) qualifié (e)	Idem N 4 A et titulaire d'un bac professionnel ou son équivalent.
N 5	Vendeur (se) hautement qualifié (e)	Agent de maîtrise chargé d'un rayon alimentaire traditionnel et / ou libre service, contrôle les DLC et les DLUO, organise la vente, apte à passer les commandes, assure le bon écoulement des marchandises en réserve, peut répartir le travail des vendeurs sous sa responsabilité. Apte à tenir la caisse. Peut également participer au nettoyage des rayons, du magasin et des réserves. Assure le respect des règles d'hygiène. Dans l'activité sur marché, doit assurer le montage et démontage des éventaires et la manutention du matériel et des marchandises.
N 6	Vendeur (se) hautement qualifié (e)	Mêmes attributions que les niveaux N 4 B et N 5 avec responsabilité d'au moins 3 salariés.

Niveaux dans la classification	Désignation	Description des emplois
N 7	Chef de magasin	Cadre qui assure seul ou en second la direction d'un point de vente. Responsable de l'approvisionnement et de la distribution. Responsable de l'approvisionnement, de la commercialisation et de la gestion administrative d'une entreprise sur des objectifs prédéterminés.
N 8	Chef de magasin	Mêmes attributions que le chef de magasin niveau 7, dans un point de vente de plus de 10 salariés.

Niveaux dans la classification	Désignation	Description des emplois
N 1 A	Caissier (ère) débutant (e)	Employé sans qualification, ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la profession. Apte à tenir une caisse enregistreuse.
N 1 B	Caissier (ère)	Employé de niveau CAP ou d'expérience professionnelle équivalente. Apte à tenir une caisse enregistreuse.
N 3 A	Caissier (ère) qualifié (e)	Mêmes attributions que le caissier niveau 1 B. Capable en outre d'effectuer tous réglages sur les caisses enregistreuses et de tenir tous documents se rapportant aux opérations de caisse. Titulaire d'un CAP ou ayant plus de 5 ans d'ancienneté.
N 4	Caissier (ère) hautement qualifié (e)	Mêmes attributions que le caissier qualifié. Peut assurer en outre les versements en banques et les règlements autorisés par le chef d'entreprise.
N 4	Gestionnaire de stock	Employé assurant les achats nécessaires à l'approvisionnement et au réassortiment du magasin.
N 5	Acheteur (se) 1 ^{er} degré	Agent de maîtrise ayant une expérience d'au moins deux ans dans la fonction. Assure les achats nécessaires à l'approvisionnement du magasin. Définit les promotions en accord avec son supérieur hiérarchique. Vérifie la concordance des factures poids prix, tient le livre des achats journaliers et valide les paiements.
N 6 B	Acheteur (se) 2 ^{ème} degré	Agent de maîtrise ayant une expérience d'au moins quatre ans dans la fonction. Assure les achats nécessaires à l'approvisionnement du magasin. Définit les promotions en accord avec son supérieur hiérarchique. Vérifie la concordance des factures poids prix, tient le livre des achats journaliers et valide les paiements.

Services administratifs

Coefficients	Désignation	Description des emplois
N 1 A	Employé (e) administratif (ve)	Employé sans qualification ou ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans la profession. Assure des travaux de bureau élémentaires qui n'exigent qu'une initiation de courte durée tels que distribution et expédition du courrier, courses, rangement, reproduction de documents, saisie de document sans connaissance particulière de logiciels.
N 1 B	Opérateur (trice) de saisie Employé (e) administratif (ve) 2 ^{ème} degré	Employé effectuant des travaux de bureau simples nécessitant des connaissances de base pouvant être acquises par l'expérience (tels que tenues de fichiers, classement, saisie informatique, chiffrages et calculs simples). Effectue en outre sur machine la transcription de textes avec présentation correcte. Connaît les principes généraux des logiciels de traitement de texte.
N 3	Secrétaire	Employé capable d'effectuer des travaux de bureau classiques et d'assurer la rédaction de lettres simples. Effectue la transcription de textes oraux et écrits sur ordinateur avec présentation et orthographe correcte. Connaît de manière approfondie un ou plusieurs logiciels de traitement de texte.
N 4	Secrétaire principal (e)	Employé assistant un ou plusieurs responsables. A une connaissance des dossiers suffisante lui permettant de fournir des renseignements en cas d'absence de responsable. Peut également effectuer des travaux de bureau classiques et la rédaction du courrier.
N 5	Secrétaire de Direction	Possède une bonne instruction générale. Assiste le chef d'entreprise ou un membre de la direction en faisant preuve d'initiative et d'efficacité dans sa fonction, connaît l'organisation de l'entreprise, ses relations extérieures, organise réunions et voyages, rédige documents, comptes rendus de réunions, rapports, etc...

Coefficients	Désignation	Description des emplois
N 3 A	Aide-comptable	Employé titulaire du CAP d'aide-comptable ou ayant une expérience ou un niveau équivalent. Sous les directives d'un comptable de niveau plus élevé ou du chef d'entreprise, effectue les travaux suivants : tenue des journaux auxiliaires, tenue des comptes clients, fournisseurs et compte de tiers, établit les balances et grand livre, effectue les rapprochements bancaires. Il ou elle connaît le plan comptable, un ou plusieurs logiciels de comptabilité ainsi que l'articulation des comptes lui permettant l'imputation correcte des opérations courantes.
N 4 A	Aide-comptable qualifié	Idem N 3 A. Établit en plus, les fiches de paye, les déclarations sociales et fiscales en résultant, réalise les déclarations de résultats.
N 5	Comptable	Employé possédant le BEP ou un baccalauréat professionnel ou une expérience pratique équivalente. Capable d'assumer le cycle complet du travail généralement confié à l'aide-comptable ; capable d'assurer en plus les travaux suivants : - passer les écritures d'inventaires, calculer les amortissements, évaluer les provisions suivants les directives reçues, - établir les balances et grand livre, - dresser les projets des comptes ou situations intermédiaires, - effectuer toutes les déclarations fiscales et sociales, - suivre les règlements de clients et déclencher les procédures nécessaires.

Accord du 14 décembre 2016

[Étendu par arr. 19 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDECB ;

FFF ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO) ;

CFE-CGC Agro-alimentaire.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers est principalement représentée par cinq grandes professions, expertes de l'alimentation de détail, qu'elles soient exercées de manière sédentaire ou non : les spécialistes en produits biologiques, les cavistes, les crémiers-fromagers, les primeurs et les épiciers.

Or depuis la dernière modification de la grille de classification par avenant en date du 5 octobre 2000 à la convention collective nationale du Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, IDCC 1505, un travail de cartographie des métiers a permis de mettre en évidence que les métiers et les entreprises de la branche ont connu d'importantes mutations. Ainsi l'ancienne grille n'est plus en mesure de prendre en compte les spécificités actuelles des emplois et les évolutions professionnelles des salariés.

Les partenaires sociaux ont donc estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité de l'emploi.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans une démarche plus large d'accompagnement des entreprises de la branche dans la gestion de leurs ressources humaines notamment par la mise en place d'une politique ambitieuse en matière de formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du socle minimal de garanties tel que défini par l'article L. 2232-5-1 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois par

des niveaux. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

Chapitre 1er

Principes généraux

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, étendue par arrêté du 20 juin 1988, tel que défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 1.2

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les quatre mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Il est donc expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'avenant n° 40 du 5 octobre 2000, relatif à la classification des emplois dans les quatre mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Chapitre 2

Présentation de la nouvelle classification des emplois

Article 2.1

Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers et reposant sur un système de critères classants.

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

Pour faciliter la mise en application de la grille par les entreprises de la branche, des exemples de classement d'emplois représentatifs, baptisés «emplois-repères», sont proposés à l'annexe 2.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il conviendra de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente.

Ceci implique le respect de deux règles :

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

Article 2.2

Prérequis dans la branche

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

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

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

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

Article 2.3

Organisation de la classification des emplois

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 2.1 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

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

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

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

Article 2.4

Catégories professionnelles

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

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés :

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

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

Agents de maîtrise :

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

Ils peuvent :

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

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

Cadres :

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

Ils peuvent :

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

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

Article 2.5

Niveaux de classification des emplois

Onze niveaux de classification sont retenus.

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

- Employés : Niveaux E1 à E7
- Agents de maîtrise : Niveaux AM1 et AM2
- Cadres : Niveaux C1 et C2

Catégories professionnelles	Niveaux
Employés	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
Agents de maîtrise	AM1
	AM2
Cadres	C1
	C2

Article 2.6

Définition des critères classants

— Connaissance/technicité :

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

— Relations commerciales/professionnelles :

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

— Responsabilité :

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

— Initiative/autonomie :

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

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

Article 2.7

Emplois-repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers (annexe2).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, à l'annexe3 du présent accord.

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

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

Article 2.8

Grille de classification des emplois

La nouvelle grille de classification est prévue à l'annexe 1 du présent accord.

Chapitre 3

Principes d'application

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

Article 3.1

Principe

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis

par la branche aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

Article 3.2 **Passage automatique au niveau E2**

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

Article 3.3 **Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche**

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

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

Chapitre 4 **Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois**

Article 4.1 **Classification des emplois : socle minimal de garanties**

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

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

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

Article 4.2 **Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation**

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1.9 de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers.

Article 4.3 **Incidence de la nouvelle classification des emplois sur les salaires**

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

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

Article 4.4

Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

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

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

Article 4.5

Mise en application de la grille de salaire des minima conventionnels

La grille de salaires minima conventionnels en vigueur à la date de la signature de l'accord de classification est applicable à la nouvelle classification des emplois.

Cette grille de salaire évoluera en fonction des négociations paritaires.

Chapitre 5

Suivi, révision et dénonciation de l'accord

Article 5.1

Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale de négociation se réunira une fois par an afin de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord et d'interpréter l'accord sur demande motivée.

Article 5.2

Révision de l'accord

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité de réviser les dispositions du présent accord de classification dans un délai maximum de 5 années à compter de la signature du présent accord.

Chacune des parties signataires du présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 5.3

Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail et de l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Chapitre 6

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié, par la partie la plus diligente des organisations signataires, à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Puis il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Annexe 1

Grille de classification

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

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

Agents de maîtrise				
Niveau	Connaissance/technicité	Relations commerciales/professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
AM1 CQP : Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes	Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...) Autres emplois que la vente : Niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un Bac + 3 et/ou expérience équivalente	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs Peut manager des employés	Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre Nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs, - le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, - la proposition et la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs
AM2	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...) permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un Bac + 3 type licence ou expérience équivalente Nécessite : - la mise en œuvre et la coordination de travaux - savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale Peut manager des employés et/ou des agents de maîtrise	Travail réalisé à partir d'objectifs Nécessité d'être force de proposition en termes d'adaptation, d'amélioration des procédures, des méthodes... en fonction du contexte, ces propositions étant soumises à validation Requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)

Cadres				
Niveau	Connaissance/technicité	Relations commerciales/professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
C1	Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant d'adapter les moyens en fonction des objectifs à atteindre à court ou moyen terme Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un Bac + 4 type master 1 et, ou expérience équivalente	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs Relations permanentes avec la direction ou son représentant	Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact à court ou moyen terme sur une unité commerciale Peut encadrer des employés, agents de maîtrise, et éventuellement d'autres cadres	Nécessite : - l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme, - l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées
C2	Connaissances approfondies et expérience professionnelle permettant d'avoir une vision globale et de participer à la définition de la politique de l'entreprise Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un niveau Bac + 4 type Master 1, et/ou expérience équivalente	Rôle de médiateur, de négociateur en interne comme en externe Représentant de la Direction	Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact à moyen ou long terme sur une ou plusieurs unités commerciales Encadre des employés, agents de maîtrise et cadres	Définit des méthodes et procédés à mettre en œuvre pour réaliser les objectifs à moyen ou long terme et pilote la stratégie de l'entreprise

Annexe 2

Grille emplois repères

Exemple de classement d'emploi

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

Employés

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

Agents de maîtrise

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

Cadres

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

Annexe 3

Fiches emplois repères

Exemples d'intitulé : Employé(e) de commerce - Ou employé(e) de vente - Ou vendeur(se) débutant - Ou employé(e) de magasin

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

- Participer à la réception et au stockage des produits

- Mettre en place les produits sur les étales et dans les rayons conformément aux consignes
- Réaliser le réassortiment selon les consignes
- Accueillir, orienter et servir le client
- Participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits
- Vérifier et encaisser le montant de la vente
- Informer son supérieur des problèmes rencontrés
- Participer aux inventaires

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

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

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

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

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé : Vendeur(se) conseil

Niveau E5

Finalité de l'emploi :

- Assurer la présentation et la valorisation des produits
- Accueillir, conseiller les clients et vendre les produits
- Participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la réglementation en vigueur

Missions principales :

- Réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif)
- Veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux
- Présenter les étales et rayons de manière attractive
- Accueillir le client et s'informer de ses besoins
- Conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients
- Proposer des ventes additionnelles
- Proposer des produits à la dégustation
- Vérifier et encaisser le montant de la vente
- Suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement
- Peut établir des commandes
- Peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits
- Traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant
- Participer aux inventaires

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

- Acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire

et d'information du consommateur

- Présenter suivant les directives les produits en fonction de la fraîcheur et des dates de péremption
- Contrôler l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes à la vente
- Participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail

Compétences/ connaissances

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

- Compétences en techniques de vente
- Connaissances approfondies relatives aux caractéristiques des produits et de leur saisonnalité
- Être capable de décrire au client les principales caractéristiques des produits (type de saveur, utilisation, mode d'emploi et de cuisson, etc.)
- Connaissances en hygiène et sécurité
- Connaissances des modes de conservation des produits alimentaires
- Connaissances en approvisionnement/ réception/ stockage
- Connaissances en organisation d'unité commerciale
- Connaissances relatives à l'utilisation du matériel, des machines, des outils et des procédures
- Connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé : Adjoint(e)/ Responsable d'unité commerciale - Manager d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

- Suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale
- Passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits
- Veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits
- S'assurer du conseil client et de la vente des produits
- Réaliser ou faire réaliser l'inventaire
- Rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits
- Proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale
- Animer et former le personnel de l'unité commerciale
- S'assurer de la bonne tenue du point de vente
- Atteindre les objectifs définis
- Piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.)

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats
- Connaissances des modes de production
- Maîtrise de la chaîne logistique
- Maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale
- Compétences en animation d'équipe
- Connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé : Chauffeur(euse) /Livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

- Préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.)
- S'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises
- Charger et décharger la marchandise du véhicule
- Contrôler et garantir la température de stockage
- Livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent
- Faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires
- Gérer la relation client
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Être titulaire du permis B en cours de validité
- Savoir lire et interpréter les documents de suivi

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé : Chauffeur(euse) / Livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

- Récupérer la marchandise
- Préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.)
- Charger et décharger la marchandise du camion
- Contrôler et garantir la température de stockage
- Livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent
- Faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires
- Gérer la relation client
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Savoir lire et interpréter les documents de suivi
- Être titulaire du permis C ou E en cours de validité, de la FIMO et FCO (prise en charge par l'OPCA)

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Annexe 4

Lexique

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

SALAIRES

Annexe I

Avenant n° 76 du 12 juillet 2005

[Étendu par arr. 28 oct. 2005, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication, au Journal Officiel, de son arrêté d'extension]

Préambule

Au 1^{er} juillet 2005, le SMIC horaire est passé de 7,61 € à 8,03 €.

Dans la grille de salaires de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, 4 niveaux (N1A, N1B, N2 et N3A) se retrouvent en dessous de ce montant.

Pour rendre le salaire d'embauche plus attractif, les partenaires sociaux ont décidé de fixer le 1^{er} niveau de la grille de salaires à un taux horaire supérieur au SMIC.

L'avenant n° 37 de la Convention Collective du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers relatif à la réduction du temps de travail posait le principe du maintien de la rémunération mensuelle par le biais d'une indemnité différentielle de réduction de temps de travail.

Les partenaires sociaux avaient décidé d'appliquer aux Garanties de Rémunérations Conventionnelles ainsi créées le même raisonnement que celui des garanties mensuelles de rémunérations relatives au SMIC notamment en matière de revalorisation annuelle.

L'augmentation du salaire minimum au 1^{er} juillet 2005 permet le retour au SMIC unique puisque grâce à elle, les montants des GMR et du SMIC mensuel sont harmonisés.

La grande majorité des rémunérations était déjà harmonisée depuis le 1^{er} novembre 2004, date d'application de l'avenant n° 67.

Grâce à cette nouvelle revalorisation de la grille des salaires conventionnels de base, toutes les garanties de rémunérations conventionnelles et les indemnités RTT n'auront plus de raison d'être à la date d'application du présent avenant.

Article 1 Grille de salaires

Niveaux	Taux horaire en euros
N1 A	8,10
N1 B	8,22
N 2	8,34
N3 A	8,46
N3 B	8,63
N4 A	8,75
N4 B	8,99
N5	10,13
N6	10,53
N7	12,15
N8	13,77

Article 2 Formalités administratives

Le présent avenant sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication, au Journal Officiel, de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP et 1 exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant ; la Fédération Nationale des Détaillants en Produits Laitiers étant chargée des formalités ci-dessus.

Avenant n° 81 du 12 juillet 2006

[Étendu par arr. 11 déc. 2006, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} janv. 2006]

Préambule

Au 1^{er} juillet 2006, le SMIC horaire est passé de 8,03 € à 8,27 €.

Dans la grille de salaires de la Convention Collective Nationale de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers, 2 niveaux (N1A, N1B) se retrouvent en dessous de ce montant.

Pour rendre le salaire d'embauche plus attractif, les signataires du présent avenant ont décidé de fixer le 1^{er} niveau de la grille de salaires à un taux horaire supérieur au SMIC.

Article 1 Grille de salaires

Niveaux	Taux horaire en euros
N1 A	8,38
N1 B	8,50
N 2	8,63
N3 A	8,76
N3 B	8,93
N4 A	9,06
N4 B	9,30
N5	10,48
N6	10,90
N7	12,88
N8	14,60

Article 2 Formalités administratives

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations de travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

L'Association des Fédérations en Fruits et Légumes, Épicerie, Crèmerie (AFFLEC) est chargée de ces formalités.

Avenant n° 82 du 12 juillet 2007

[Étendu par arr. 31 oct. 2007, JO 10 nov.]

Préambule

Au 1^{er} juillet 2007, le SMIC horaire est passé de 8,27 € à 8,44 €.

Dans la grille de salaires de la Convention Collective Nationale de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers, le niveau N1A se retrouve en dessous de ce montant.

Pour rendre le salaire d'embauche plus attractif, les signataires du présent avenant ont décidé de fixer le 1^{er} niveau de la grille de salaires à un taux horaire supérieur au SMIC.

Article 1 Grille de salaires

Niveaux	Taux horaire en euros
N1 A	8,60
N1 B	8,70
N 2	8,84
N3 A	8,97
N3 B	9,14
N4 A	9,28
N4 B	9,52
N5	11,00
N6	11,45
N7	13,65
N8	15,48

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail les entreprises veilleront au respect de :

— l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

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

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

Article 2 Formalités administratives

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations de travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération Nationale des Détaillants de Produits Laitiers est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 85 du 1^{er} juillet 2008

[Étendu par arr. 20 oct. 2008, JO 28 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Préambule

Le 1^{er} juillet 2008, le SMIC horaire est passé à 8,71 €.

Les signataires de la Convention Collective Nationale de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers, se sont réunis ce jour pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1 Grille de salaires

Niveaux	Taux horaire en euros
N1 A	8,80
N1 B	8,90

Niveaux	Taux horaire en euros
N2	9,04
N3 A	9,18
N3 B	9,35
N4 A	9,49
N4 B	9,74
N5	11,55
N6	12,02
N7	14,47
N8	16,41

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail les entreprises veilleront au respect de :

— l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

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

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

Article 2 Formalités administratives

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations de travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération Nationale des Détaillants de Produits Laitiers est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 87 du 9 juillet 2009

[Étendu par arr. 27 oct. 2009, JO 3 nov. modifié par arr. 22 nov. 2009, JO 28 nov. , applicable à compter du premier mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Au 1^{er} juillet 2009, le SMIC horaire est passé à 8,82 euros brut.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1 Grille de salaires

Niveaux	Taux horaire en euros
N1A	8,92
N1B	9,02
N2	9,16
N3A	9,30
N3B	9,47

Niveaux	Taux horaire en euros
N4A	9,61
N4B	9,87
N5	11,85
N6	12,33
N7	14,85
N8	16,84

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 85 portant sur l'évolution de la grille des salaires.

Il est applicable à compter du 1^{er} mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations de travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération Nationale des Détaillants en Produits Laitiers est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 90 du 22 janvier 2010

[Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 23 juin]

Préambule

Au 1^{er} janvier 2010, le SMIC horaire est passé à 8,86 euros brut.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1

Grille de salaires

Niveaux	Taux horaire en euros
N1A	9,00
N1B	9,15
N2	9,25
N ₃ A	9,40
N ₃ B	9,55
N ₄ A	9,70
N ₄ B	9,95

Niveaux	Taux horaire en euros
N ₅	12,05
N6	12,55
N ₇	15,10
N8	17,15

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant no 87 portant sur l'évolution de la grille des salaires.

Il est applicable à compter du 1^{er} mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations de travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, légumes et Primeurs est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 93 du 27 janvier 2011

[Étendu par arr. 1^{er} juin 2011, JO 9 juin]

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er

Grille de salaires

Niveau	Taux Horaires (en euros)
N1A	9,18
N1B	9,33
N2	9,44
N3A	9,59
N3B	9,74
N4A	9,89
N4B	10,15
N5	12,48
N6	13,00

Niveau	Taux Horaires (en euros)
N7	15,64
N8	17,77

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 90 du 22 janvier 2010 portant sur l'évolution de la grille des salaires.

Il est applicable à compter du premier mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs (UNFD) est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 20 du 7 février 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FMRA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO.

Portant sur la revalorisation du point et la modification des grilles indiciaires à dater du 1^{er} janvier 2011

L'indice 100 avait une valeur de 1345 € depuis le 1^{er} janvier 2010. Compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2011, en application de l'avenant 19 la nouvelle valeur de l'indice 100 a été fixée à 1370 € à compter de cette date.

Les organisations syndicales signataires légalement informées de cette hausse, signifient leur approbation.

Avenant n° 98 du 1^{er} février 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai, applicable à compter du premier mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CGC Agro-Alimentaire.

Préambule

Au 1^{er} janvier 2012, le SMIC horaire est passé à 9,22 € bruts.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)
N1A	9,36 €
N1B	9,52 €
N2	9,63 €
N3A	9,78 €
N3B	9,93 €
N4A	10,09 €
N4B	10,35 €
N5	12,79 €
N6	13,33 €
N7	16,03 €
N8	18,21 €

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2 Clause de revoyure

En raison des incertitudes des prévisions économiques, les Partenaires Sociaux s'engagent à se réunir à nouveau sur le même thème si l'inflation atteint 2 % en moyenne sur les six premiers mois de l'année 2012.

Article 3 Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 93 du 27 janvier 2011 portant sur l'évolution de la grille des salaires.

Il est applicable à compter du premier mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs (UNFD) est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 101 du 20 septembre 2012

[Étendu par arr. 21 déc. 2012, JO 26 déc., applicable à compter du premier mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Fédération Nationale de l'Épicerie (FNDE) ;

La Fédération Nationale des Détaillants en Produits Laitiers (FNDPL) ;

L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs (UNFD).

Syndicat(s) de salarié(s) :

La Fédération des Services CFDT ;

La Fédération des Syndicats CFTC-CSFV ;

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités annexes (FO).

Préambule

Au 1^{er} juillet 2012, le SMIC horaire est passé à 9,40 € bruts.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)
N1A	9,53
N1B	9,69
N2	9,81
N3A	9,96
N3B	10,11
N4A	10,24
N4B	10,51
N5	12,98
N6	13,53
N7	16,27
N8	18,48

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 98 du 1^{er} février 2012.
Il est applicable à compter du premier mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération Nationale des Détaillants en Produits Laitiers (FNDPL) est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 116 du 28 janvier 2014

[Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC GC ;

FS CFDT.

Préambule

Au 1^{er} janvier 2014, le SMIC horaire est passé à 9,53 € bruts.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er

Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)
N1A	9,65
N1B	9,82
N2	9,94
N3A	10,09
N3B	10,24
N4A	10,37
N4B	10,65
N5	13,17
N6	13,73
N7	16,51
N8	18,76

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 101 du 20 septembre 2012.

Il est applicable à compter du 1^{er} février 2014.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération Nationale des Détaillants en Produits Laitiers (FNDPL) est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 120 du 6 janvier 2015

[Étendu par arr. 16 juill. 2015, JO 23 juill., applicable à compter du 1^{er} févr. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDECB ;

FFF ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Au 1^{er} janvier 2015, le SMIC horaire est passé à 9,61 € bruts.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Epicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er

Grille de salaires

NIVEAU	TAUX HORAIRE (en euros)	SALAIRE MENSUEL (en euros)
N1A	9,75	1 478,78
N1B	9,92	1 504,57
N2	10,04	1 522,77
N3A	10,19	1 545,52
N3B	10,34	1 568,27
N4A	10,47	1 587,98
N4B	10,76	1 631,97
N5	13,30	2 017,21

NIVEAU	TAUX HORAIRE (en euros)	SALAIRE MENSUEL (en euros)
N7	16,68	2 529,86
N8	18,95	2 874,15

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2 Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 116 du 28 janvier 2014.

Il est applicable à compter du 1^{er} février 2015.

Article 3 Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération des Fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 122 du 11 janvier 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFF ;

FNDECB ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Préambule

Au 1^{er} janvier 2016, le SMIC horaire est passé à 9,67 € bruts.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
N1A	9,83	1 490,88
N1B	10,00	1 516,66

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
N2	10,12	1 534,86
N3A	10,27	1 557,61
N3B	10,42	1 580,36
N4A	10,55	1 600,08
N4B	10,85	1 645,58
N5	13,41	2 033,84
N6	13,98	2 120,29
N7	16,81	2 549,51
N8	19,10	2 896,82

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2 **Effet**

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 120 du 6 janvier 2015.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 3 **Formalités administratives**

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération des Fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 124 du 30 janvier 2017

[Étendu par arr. 19 juin 2017, JO 29 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFF ;

FNDECB ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro-alimentaire.

Préambule

Au 1^{er} janvier 2017, le SMIC horaire est passé à 9,76 euros bruts.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
N1A	9,96	1 510,59
N1B	10,13	1 536,38
N2	10,25	1 554,58
N3A	10,40	1 577,33
N3B	10,56	1 601,59
N4A	10,69	1 621,32
N4B	10,99	1 666,82
N5	13,58	2 059,63
N6	14,16	2 147,59
N7	17,03	2 582,88
N8	19,35	2 934,75

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 2 Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 122 du 11 janvier 2016.

Il est applicable à compter du 1^{er} février 2017.

Article 3 Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La Fédération des Fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

Avenant n° 126 du 22 janvier 2018

[Étendu par arr. 19 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF ;

Saveurs Commerce ;

AFFLEC ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Générale des travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO) ;

Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE CGC Agro-alimentaire).

Préambule

Au 1^{er} janvier 2018, le SMIC horaire est passé à 9,88 € bruts.

Les signataires de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
N1A	10,09	1530,27
N1B	10,26	1556,39
N2	10,38	1574,83
N3A	10,54	1597,87
N3B	10,70	1622,46
N4A	10,83	1642,43
N4B	11,13	1688,52
N5	13,76	2086,45
N6	14,34	2175,57
N7	17,25	2616,52
N8	19,60	2972,97

Article 2

L'accord relatif à la classification des emplois du 14 décembre 2016 prévoit son entrée en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension de cet accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille qu'il introduit, il a été convenu que la nouvelle classification devra être appliquée par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord, au plus tard dans les quatre mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Afin d'introduire une cohérence entre les nouveaux niveaux de classifications ainsi institués et la grille des salaires, laquelle reprend les niveaux de classification, une autre grille de salaires, comportant les niveaux de la nouvelle grille de classification qui devrait entrer en application est prévue par le présent avenant.

Ainsi, les entreprises, lorsqu'elles mettront en place la nouvelle grille de classification, devront utiliser les nouveaux niveaux de classification et les montants de salaires correspondants, en appliquant la grille suivante :

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	10,09	1530,27
E2	10,26	1556,39
E3	10,38	1574,83
E4	10,54	1597,87
E5	10,70	1622,46

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E6	10,83	1642,43
E7	11,13	1688,52
AM1	13,76	2086,45
AM2	14,34	2175,57
C1	17,25	2616,52
C2	19,60	2972,97

Article 3

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

Article 4

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 124 du 30 janvier 2017.

Il est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 5

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Avenant n° 135 du 4 février 2020

[Étendu par arr. 27 juill. 2020, JO 5 août, applicable à la date de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2020 si l'extension n'est pas intervenue le 31 août 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche «Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers» se sont réunis le 4 février 2020 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Hors la grille à suivre relative aux salaires minima hiérarchiques, les partenaires sociaux ont pris l'engagement de négocier dans les meilleurs délais sur des sujets qui peuvent également avoir un impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la Branche, à savoir, notamment :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La mise en œuvre des nouveaux dispositifs d'intéressement et de participation à la suite de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite «loi Pacte» ;
- Les conditions de mise en œuvre d'une prime annuelle.

Les partenaires sociaux regrettent aussi de devoir constater les effets des délais toujours plus longs de l'extension des accords par le Ministère.

Pour mémoire, le dernier accord relatif aux salaires minima hiérarchiques, signé le 22 janvier 2018, n'a été étendu que par arrêté du 19 décembre 2018. De tels délais créent des distorsions de concurrence importantes entre les entreprises de la Branche qui sont majoritairement de très petites entreprises du commerce.

Plus encore, ces délais marquent un mépris à l'encontre des salariés pour lesquels ces négociations sont le moyen essentiel, voire unique, de gain de pouvoir d'achat.

Par conséquent, les partenaires sociaux précisent que le présent avenant prendra effet pour toutes les entreprises de la Branche à la date de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2020 si l'extension n'est pas intervenue le 31 août 2020.

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	10,29	1560,96
E2	10,59	1605,93
E3	10,62	1610,54
E4	10,86	1646,56
E5	11,02	1671,56
E6	11,15	1691,86
E7	11,46	1738,73
AM1	14,13	2143,33
AM2	14,63	2218,45
C1	17,72	2686,95
C2	19,99	3032,19

Article 2

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 3

Entrée en vigueur - révision - dénonciation

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 126 du 22 janvier 2018.

Il est applicable à la date de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2020 si l'extension n'est pas intervenue le 31 août 2020.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 4

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Accord du 15 mars 2021

[Étendu par arr. 22 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la Branche du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) se sont réunies le 15 mars 2021 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'avenant n° 135 du 4 février 2020.

Article 1er

Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,02	1 671,84
E5	11,13	1 688,12
E6	11,32	1 716,49
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,34	2 175,24
AM2	14,78	2 241,12

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
C1	17,99	2 727,91
C2	20,19	3 062,20

Article 2

Égalité professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

Article 4

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le 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 considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

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 prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 6

Suivi de l'accord

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 7

Révision - dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 8
Publicité et formalités de dépôt

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

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite 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 9
Extension

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

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée du travail

Avenant n° 37 du 3 mars 2000

Réduction du temps de travail à 35 heures

[Étendu par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000 et complété en dernier lieu par avenant n° 44 du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001]

Ont conclu le présent accord portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Au regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction et l'aménagement du temps de travail et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Cet accord est le résultat d'un long processus d'analyses et de réflexions menées de façon concertée entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales.

Une étude portant sur la durée du travail et sur l'organisation du temps de travail au sein des entreprises a été menée par un cabinet de consultants indépendants.

Cette étude confirme l'existence de nombreuses difficultés dans notre activité :

- une grande fragilité économique en raison notamment de la concurrence d'autres formes de distribution,
- des pratiques sociales fortes et ancrées qui limitent notre adaptation,
- des incertitudes vis-à-vis de la pérennité de nombreux commerces.

Face à ce contexte difficile, les organisations syndicales et patronales estiment que la branche professionnelle doit créer une dynamique de progrès dans le commerce de détail alimentaire en tenant compte :

- de l'importance de la valeur humaine,
- de l'amélioration des conditions de travail de vie des salariés,
- de la pérennité des emplois.

Le présent accord s'inscrit dans la volonté de développer l'emploi, de valoriser et de reconnaître les compétences dans nos professions.

Conscients de la difficulté de recruter des personnes qualifiées dans notre secteur ; l'accord, entre l'État, la CGAD et l'UPA, conclu le mercredi 29 septembre 1999, prend en compte cette réalité en se donnant comme objectif de promouvoir nos professions et d'attirer les jeunes vers nos métiers.

Tout en précisant que ce présent accord est expressément lié à l'abaissement de la durée légale de travail et qu'il deviendrait caduc en cas de remise en cause totale ou partielle du dispositif légal, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1

Cadre juridique et champ d'application

1.1

Cadre juridique

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, à tout moment, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois par écrit et par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties. Durant ce préavis, les partenaires sociaux se réuniront pour discuter d'un éventuel nouvel accord.

1.2

Champ d'application

Le présent accord s'applique dès son entrée en vigueur aux entreprises de plus de 20 salariés relevant de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

À partir du 1^{er} janvier 2002, il s'appliquera aussi aux entreprises de 20 salariés au plus relevant de la convention collective précitée, avec la possibilité pour ces dernières d'anticiper cette date.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord pourra être mis en œuvre directement par l'entreprise, après information des salariés et consultation préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Article 2

Définition du travail effectif

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail, s'entend comme période de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 3

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises

3.1

Dans les entreprises de plus de 20 salariés

Les entreprises de plus de 20 salariés doivent tenir compte de l'abaissement de la durée légale de temps de travail à 35 heures de travail effectif au 1^{er} janvier 2000.

3.2

Dans les entreprises de 20 salariés au plus

L'abaissement de la durée légale de travail s'applique aux entreprises de 20 salariés au plus au 1^{er} janvier 2002.

Si l'entreprise décide d'appliquer volontairement cet accord, elle peut entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 sous réserve de respecter deux conditions :

- réduire d'au moins 10 % la durée initiale de travail dans l'entreprise,
- embaucher au moins 6 % de salariés supplémentaires et maintenir l'effectif pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée. Cependant la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dispense les entreprises de la condition d'embauche, si la création de l'emploi est inférieure à un mi-temps (inférieur à 17 heures 30 minutes).

L'entreprise peut décider de passer directement aux 35 heures de travail effectif ou l'organiser en 3 étapes maximum ; l'objectif étant de parvenir avant le 1^{er} janvier 2002 à 35 heures en moyenne hebdomadaire de travail effectif.

Dans ce cas :

- elle devra au plus tard le 31 décembre 2000, réduire de 10 % minimum la différence entre l'horaire de travail effectif de l'entreprise et 35 heures de travail effectif,
- elle devra au plus tard le 30 juin 2001, réduire, à nouveau, de 10 % au minimum la différence entre l'horaire de travail effectif de l'entreprise et 35 heures de travail effectif.

Article 4

Rémunération

4.1

Principe du maintien de salaire

Compte tenu des surcoûts engendrés par une réduction du temps de travail associée à une politique de l'emploi, le maintien de l'équilibre financier est la condition sine qua non pour la survie des entreprises de notre secteur d'activité.

Néanmoins, soucieux de prendre en considération le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux posent deux règles :

- le salaire brut mensuel de base, à la date de la réduction du temps de travail, est maintenu à la hauteur de 169 heures de travail effectif,
- le maintien du salaire s'effectue par une allocation différentielle dénommée « indemnité RTT » ; cette dernière doit s'incorporer au plus tard le 1^{er} juillet 2005 à la rémunération mensuelle de base du salarié ; pour les coefficients supérieurs au SMIC, si des difficultés venaient à paraître, un délai supplémentaire de 2 ans pourrait être envisagé. La commission paritaire mixte lors de la négociation annuelle sur les salaires en étudierait les modalités.

4.2

Les heures d'équivalence

(Voir aussi avenant n° 38 du 16 juin 2000)

L'article 4.1.1 de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers rappelle que « les spécificités du commerce de détail alimentaire obligent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concernent que le personnel affecté à la vente ».

Ces heures d'équivalence sont rémunérées au taux normal, mais ne s'assimilent pas à du travail effectif.

Article 5

Modalités d'organisation du temps de travail

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

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

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

5.1

Réduction hebdomadaire du temps de travail

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

La réduction hebdomadaire résulte :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail,
- soit d'une répartition de la durée de travail sur 4 jours ou 4 jours et demi, conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du Code du travail.

5.2

Réduction du travail sous forme de jours de repos

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

5.2.1

Fixation des jours de repos

5.2.1.1

Répartition sur 4 semaines

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

5.2.1.2

Répartition annuelle

Les JRTT peuvent être répartis également dans un cadre annuel.

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

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

- la moitié pris au choix du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

À l'exception de 6 JRTT par an, l'employeur ne peut différer au-delà de 7 jours la prise de ces jours de repos pour raisons de service.

Le salarié ne pourra pas les prendre les vendredis, samedis et dimanches et pendant des périodes de forte activité.

Une partie de ces journées peut être affectée au co-investissement formation dans les conditions déterminées dans le présent accord.

Les JRTT non pris, sont affectés au compte épargne temps prévu à l'article 8, dans la limite de 6 jours par an.

- la moitié pris aux dates fixées par l'employeur en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

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

Les JRTT doivent être pris au plus tard dans les 6 mois qui suivent leur acquisition et en tout état de cause à la fin de la période de référence (12 mois).

5.2.2

Rémunération

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

5.2.3

Absence pour maladie, accident du travail, congé de maternité, congés pour événements familiaux

Un jour de maladie, accident du travail, congé de maternité ou événements familiaux qui coïncide avec un jour de

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

5.2.4

En cas de rupture du contrat de travail

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

5.3

Modulation de la durée du travail

Le recours à un système de modulation programmée des horaires nécessite de respecter un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif et 1 600 heures de travail effectif sur toute l'année.

La modulation peut s'appliquer à tous le salariés dont l'activité est soumise à des variations au niveau de la charge du travail, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

5.3.1

Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation

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

La modulation peut être également une solution face à une concurrence de plus en plus forte d'autres formes de distribution.

5.3.2

Variation hebdomadaire

Le chef d'entreprise peut opter :

- soit pour une modulation élargie : l'horaire hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de l'année sans pouvoir excéder 44 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives ; le contingent d'heures supplémentaires est réduit à 110 heures,
- soit pour une modulation réduite : l'horaire de travail peut varier sur tout ou une partie de l'année entre 31 heures de travail effectif minimum et 39 heures de travail effectif maximum, le contingent d'heures supplémentaires est de 150 heures.

5.3.3

Lissage de la rémunération

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

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

5.3.4

Programmation de la modulation

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

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

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

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

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

5.3.5

Bilan en fin de période de modulation

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

— La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé.

— Le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par ce présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont, soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.

— Le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives au chômage partiel, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

5.3.6

Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

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

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 5.3.5, au prorata de la période de travail effectuée.

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

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

5.4

Combinaisons des possibilités de la réduction du temps de travail

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

5.5

Contrôle de la durée du travail

Afin d'éviter tout litige sur les heures réellement effectuées, conformément aux dispositions de l'article D. 212-8 du Code du travail, la durée du travail doit être décomptée quotidiennement par tous moyens d'enregistrements (bad-geuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement).

En tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paye ou sur un document annexe.

5.6

Modalités d'organisation du temps de travail des cadres

5.6.1

Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 212-15-1 du Code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

5.6.2

Les cadres intégrés

Les cadres intégrés, tels que définis par l'article L. 212-15-2 du Code du travail, sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et, se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

5.6.3

Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveau 6, coefficient 220, visés par la convention collective pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient.

Pour ces cadres, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel jours, à la condition que le salarié l'ait accepté dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 217 jours par an. En cas de dépasse-

ment de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant. La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures.

En tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 220-1 du Code du travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 221-4 du Code du travail, s'appliquent.

Les jours de repos générés par la réduction du temps de travail, soit 10 JRTT, seront pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), compte tenu des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

À défaut, les JRTT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Une fois par semestre, lors d'un entretien individuel le chef d'entreprise doit vérifier l'organisation de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activités ainsi que la charge de travail en résultant.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle. Les salariés concernés doivent remplir, une fois par mois un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-jours de repos pris et ceux restant à prendre. Ce document signé par le salarié et par l'employeur est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Avec le dernier bulletin de paye de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.

Article 6

Les heures supplémentaires

6.1

Régime général

Le contingent d'heures supplémentaires, conformément à l'article 4.1.4 de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, est de 150 heures par année civile.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

6.2

Cas particulier de la modulation

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation élargie est de 110 heures.

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation réduite est identique à celui prévu à l'article 6.1.

6.3

Le paiement des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires ou leur remplacement par un repos suit le régime de la législation en vigueur et l'article 4.1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La bonification sous forme de repos compensateur prévue, par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, pour les heures entre 35 et 39 heures de travail effectif peut être remplacée avec l'accord du salarié par un paiement équivalent.

Article 7

Le travail à temps partiel

(Complété par avenant n° 44 du 11 juillet 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001)

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

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

7.1

Rémunération des salariés à temps partiel

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

7.2 Contrat de travail

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

7.3 Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire de 3 Francs par heure de dépassement. Ces 3 Francs correspondent à 0,46 euros (à compter du 1^{er} novembre 2001).

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

7.4 Les heures complémentaires

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

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

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

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

7.5 Modification de la répartition des horaires

L'employeur pourra prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du salarié peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité. En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le salarié peut refuser une modification de répartition des horaires.

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

7.6 Temps partiel modulé

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

7.6.1 Conditions de mise en oeuvre

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

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

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

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

7.6.2 Programmation et modalités de décompte

La programmation respecte les mêmes conditions que celles applicables aux salariés à temps complet telles que prévues à l'article 5.3.4.

Les modalités de décompte applicables sont celles prévues à l'article 5.3.5.

7.6.3 Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base du salarié est versé chaque mois indépen-

damment de la durée du travail effectivement accomplie au cours d'un mois donné.

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

7.7

Priorité de passage du temps complet au temps partiel ou du temps partiel au temps complet

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

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

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

Article 8

Création d'un compte épargne temps (CET)

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

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

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'1 enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un parent dépendant ou âgé de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le CET un nombre de jour égal à la durée minimale qui est de 2 mois.

8.1

Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté dans les conditions prévues à l'article L. 227-1 du Code du travail.

Cependant le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la RTT.

8.2

Indemnisation des congés

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

8.3

Utilisation du compte épargne temps

L'autorisation d'utilisation du CET sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité tel que prévu par le Code du travail ou la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

À défaut de précision dans le Code du travail et la Convention collective, le délai de prévenance est de 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines, sinon de 3 mois pour un congé d'une durée supérieure, sauf accord plus favorable de l'employeur.

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

8.4

Gestion du compte épargne temps

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

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

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

8.5 Statut du salarié en congé

8.5.1 Retour anticipé du salarié

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

8.5.2 À l'issue du congé

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

8.6 Cessation du CET

8.6.1 Rupture du contrat

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

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

8.6.2 Renonciation du salarié à son CET

Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R. 442-17 du Code du travail.

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

8.6.3 Modifications de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 122-12 du Code du travail

La transmission du CET, annexe au contrat de travail est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visé par l'article L. 122-12 du Code du travail.

Article 9 Co-investissement formation

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

En revanche, lorsque les formations permettent le développement des compétences personnelles du salarié sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement avec l'accord du salarié. L'entreprise organise et finance la formation. Un tel système permet de partager l'effort de formation entre le salarié et l'employeur.

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

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

Article 10 Suivi de l'accord

Compte tenu de l'importance des dispositions incluses au présent accord, les parties conviennent de mettre en œuvre durant les trois premières années d'application, une commission paritaire de suivi conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

La commission de suivi se composera des membres de la commission mixte paritaire.

Cette commission se réunira une fois par an à l'initiative des organisations patronales afin d'examiner l'évolution de l'application de cet accord.

Les attributions de cette commission sont de donner un avis sur :

- l'application de la loi dans notre secteur, la réalité des embauches,
- la conception, la mise en œuvre et les effets de réorganisation dans les entreprises.

Article 11
Date d'entrée en vigueur de l'accord et sa publicité

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Chaque salarié pourra consulter sur place dans son entreprise le présent accord.

Avenant n° 38 du 16 juin 2000
Heures d'équivalence

[Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000]

Article 1

Conformément à l'article 4-2 de l'avenant n° 37 de notre Convention Collective portant sur la réduction du temps de travail, l'existence des heures d'équivalence pour le personnel de vente occupé à temps complet reste applicable. La Convention Collective a fixé le rapport d'équivalence de 42 heures de présence pour 39 heures de travail effectif. Ce présent accord a pour objectif de préciser l'incidence de la nouvelle durée légale du travail sur les heures d'équivalence.

Article 2

Conformément à la loi, il a été décidé de réduire de 4 heures, les 42 heures de présence dont 3 heures d'équivalence. L'équivalence résultant de la Convention Collective est donc de 38 heures pour une durée légale de 35 heures.

Article 3

Ce présent accord entre en vigueur dès sa signature pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés au plus, il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 ; en cas de passage aux 35 heures (ou 38 heures de présence) avant cette date, à la date de la réduction effective de la durée de travail dans l'entreprise.

Article 4

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP et en 1 exemplaire au greffe du Conseil de Prud'homme.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant ; la Fédération nationale des détaillants en produits laitiers étant chargée des formalités ci-dessus.

Avenant n° 50 du 17 février 2003
Contingent d'heures supplémentaires

[Étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003]

Le contingent d'heures supplémentaires, visé dans ce présent accord, est celui que l'employeur est autorisé à effectuer sans autorisation de l'inspection du travail.

Ce présent accord abroge l'avenant n° 46 du 21 novembre 2001 de la Convention Collective du Commerce de Détail de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers.

Article 1
Augmentation du contingent d'heures supplémentaires

1-1
Contingent d'heures supplémentaires

Conformément au décret du 16 octobre 2002 n° 2002-1257, les partenaires sociaux décident que le contingent d'heures supplémentaires est de 180 heures pour l'année 2003.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier pour l'année 2004 et les années suivantes le contingent d'heures supplémentaires, au regard de la législation en vigueur à ce moment-là.

1-2
Salariés concernés

Les salariés concernés sont les employés, les agents de maîtrise, les cadres intermédiaires qui ne bénéficient pas d'une convention individuelle de forfait.

1-3
Entreprises concernées

Toutes les entreprises sont concernées, quelque soit la taille de l'entreprise.

Article 2

Cas particuliers des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel

Le contingent d'heures supplémentaires passe définitivement à 180 heures.

Article 3

Conséquences du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur

Les cadres, tels que décrits à l'article 2 de ce présent accord, bénéficient d'un repos compensateur légal au-delà de 180 heures.

Les salariés, tels que décrits à l'article 1-2 de ce présent accord, bénéficient d'un repos compensateur légal au-delà de 180 heures pour l'année 2003. Pour les années suivantes, le repos compensateur légal sera déclenché selon le seuil retenu par le législateur.

Décret n° 2003-1194 du 15 décembre 2003

Relatif à la durée du travail dans les commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

(Journal officiel 17 décembre 2003)

Article 1er

Les dispositions du présent décret s'appliquent au personnel de vente occupé à temps complet des établissements relevant du champ d'application étendu de la convention collective nationale des commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers et répertoriés sous les classes des nomenclatures d'activités et de produits approuvées par le décret du 31 décembre 2002 susvisé suivantes :

1° Quelle que soit la taille de l'entreprise : 52.2 A, 52.6 D, 52.2 N, 52.2 P ;

2° Pour les effectifs inférieurs à 11 salariés : 52.1 B, 52.1 C, 52.1 D, 52.2 J ;

3° Pour les effectifs inférieurs à 10 salariés : 52.2 G.

Article 2

La durée du travail, équivalente à la durée légale prévue au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail, du personnel mentionné à l'article 1^{er} est fixée à 38 heures par semaine.

Article 3

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Formation professionnelle

Accord du 11 juin 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFTD ;

CGT CSD.

Avenant n° 132, 1^{er} avr. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Saveurs Commerce ;
FECP ;
FNSCMF ;
CCP.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT.*

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Cadre général

Le présent accord se substitue et remplace, à compter de son entrée en vigueur, l'accord de Branche du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences, étendu par arrêté ministériel du 18 juin 2015.

Le présent accord opère également une révision de l'article 1^{er} l'Avenant n° 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers au sein d'AGEFOS-PME étendu par arrêté ministériel du 23 avril 2013.

Cet accord comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fortes de leur expérience passée s'agissant de l'exécution de ce précédent accord de Branche du 9 février 2015, les parties signataires entendent, par la présente, clarifier la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en œuvre dans la Branche, en précisant notamment les moyens financiers qui lui sont alloués au travers de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, les affectations des fonds correspondants, les instances impliquées dans la définition, la mise en œuvre et le contrôle de cette politique de formation, ainsi que le rôle dévolu à chacune d'elles.

Politique de développement de la formation professionnelle continue de la Branche

La politique de développement de la formation professionnelle continue de la Branche est principalement définie par la négociation collective.

Elle est notamment complétée par :

— Les orientations définies par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et pour la Formation Professionnelle (CPNE-FP), en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail paritaires de la branche et les travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications,⁽¹⁾

⁽¹⁾ *Observatoire des métiers créé par l'Avenant n° 103 du 15 novembre 2012 étendu par arrêté du 23 avril 2013*

— Les études conduites dans ce domaine le cas échéant, notamment par l'Association Paritaire de la Branche, à la demande des partenaires sociaux ;

Les parties signataires rappellent que la politique de développement de la formation professionnelle continue de la Branche comprend :

— d'une part, le développement et le financement des actions de formation qui entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, telle que définie par la sixième partie du Code du Travail,

— d'autre part, le développement et le financement d'actions qui ne constituent pas des actions de formation, mais visent le développement de la formation professionnelle continue.

Pour financer la mise en œuvre de la politique de développement de la formation professionnelle continue de la Branche, les parties signataires conviennent de s'appuyer sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, dont le taux et les modalités sont définies au présent accord, et dont la gestion est confiée à l'OPCA de la Branche, dans les conditions également définies par les présentes.

Titre 1er Cadre juridique de l'accord

Article 1.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique de plein droit aux entreprises visée par l'article 1.1 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, ainsi qu'à l'ensemble de leurs salariés.

Article 1.2 Définition des objectifs et des priorités de la formation professionnelle dans la branche

Objectifs des actions de formation

Les parties signataires conviennent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi,
- développer la formation en alternance, y compris la formation des tuteurs qui en sont les garants,
- développer les compétences transversales (management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, transition numérique, etc.) ;
- mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de Branche, qui permettent de répondre à des besoins spécifiques de la Branche, en termes de compétences et de qualification,
- prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux entreprises de la Branche de remplir leurs obligations en matière de formation professionnelle continue.

Définition des publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les salariés à temps partiel ainsi que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans, constituent des publics prioritaires, pour lesquels le financement des actions de formation sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sera privilégié.

Définition des priorités de la formation professionnelle dans la Branche

Les parties signataires rappellent qu'il appartient à la CPNE-FP de déterminer les priorités de la formation professionnelle dans la Branche, au regard notamment des objectifs, et des publics ci-avant identifiés.

Titre 2ème Dispositifs de formation professionnelle continue

Mod. par Avenant n° 132, 1^{er} avr. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré dans le respect des dispositions du Code du Travail, qui prévoit notamment les différentes voies d'accès suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation,
- à l'initiative du salarié notamment dans le cadre du Congé Individuel de Formation (Cif) ou des actions éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF),
- dans le cadre des périodes de professionnalisation,
- dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation éligibles à ces différents dispositifs pourront, le cas échéant, donner lieu à un financement sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue telle qu'instaurée par le présent accord, dans la limite des fonds disponibles, et dans le respect des principes suivants :

- la CPNE-FP définira, pour chaque dispositif de formation, la liste des actions de formation dont le financement avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue est considéré comme prioritaire par les partenaires sociaux, et privilégiée ;
- la CPNE-FP définira les plafonds de prise en charge des frais pédagogiques avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- un contrôle du bon emploi des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développe-

ment de la formation professionnelle continue sera effectué, dans le respect des dispositions de l'article 5 du présent accord.

— (Avenant n° 132, 1^{er} avr. 2019, étendu) **Moyens mis en œuvre dans le cadre de l'apprentissage**

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

— décident qu'une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la Branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation, sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

L'OPCO désigné est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNEFP et du suivi de l'exécution de cette décision.

— invitent toutes les entreprises de la Branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCO de Branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage et à affecter leur taxe d'apprentissage à des CFA et des établissements de formation formant à des métiers intéressant la Branche.

La Branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

— **Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation**

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du SMIC et au minimum selon le barème suivant :

Bénéficiaire	Salarié entre 18 et 20 ans révolus	Salarié entre 21 et 25 ans révolus	Salarié de 26 ans et plus
Titulaire d'une qualification inférieure au baccalauréat professionnel ou à un titre ou un diplôme de même niveau	55 % du SMIC	80 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable
Titulaire d'une qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel ou à un titre ou un diplôme de même niveau	65 % du SMIC	90 % du SMIC	

Titre 3ème

Actions de développement de la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent que la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue peut également être exposée pour financer des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ainsi, il est rappelé que peuvent notamment être financées, sur cette contribution conventionnelle supplémentaire, les actions suivantes :

— Les frais pédagogiques des formations permettant au tuteur d'un salarié en contrat ou en période de professionnalisation d'exercer les missions d'accompagnement qui lui sont dévolues de manière optimale.

Les partenaires sociaux rappellent en effet que ces derniers doivent bénéficier d'une action de formation de 42 heures au moins, lorsque la période de professionnalisation, ou le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQP de branche⁽²⁾.

(2) Avenant n° 67 du 7 avril 2005 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Il appartient à la CPNE-FP de déterminer la durée des actions de formation des tuteurs prises en charge, ainsi que les plafonds de prise en charge, et les justificatifs de réalisation dont la production est requise, préalablement au versement des fonds correspondants.

— Les frais de participation aux jurys d'examens des salariés de la Branche, lors des épreuves visant l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de la Branche.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que la rémunération du jury salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Ces frais pourront être financés dans la limite du barème établi par la CPNE-FP, et sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury.

— Des prestations d'accompagnement des TPE et PME de la Branche, destinées à permettre et favoriser l'accès à la formation professionnelle continue des salariés, lesquelles peuvent notamment comprendre, dans le respect des conditions de prise en charge définies par la CPNE-FP, l'information des salariés sur les dispositifs de formation qui peuvent être sollicités à leur initiative ou le Conseil en Évolution Professionnelle, ainsi que la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels.

Titre 4ème

Dispositions financières

Article 4.1

Contribution légale au développement de la formation professionnelle continue

Les entreprises doivent verser, chaque année, à l'OPCA désigné par la Branche une contribution minimale au développement de la formation professionnelle continue, dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application, ci-après rappelées.

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés, cette contribution est de 0,55 % de la masse salariale.
- Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, cette contribution est de 1 % de la masse salariale.

Article 4.2

Contribution conventionnelle supplémentaire al développement de la formation professionnelle continue

Afin de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en place au sein de la Branche, les parties signataires conviennent de reconduire la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, mise en place par l'accord de branche du 9 février 2015.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la Branche, et elle est fixée comme suit :

- Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est fixée à 0,15 % de la masse salariale,
- Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et moins de 50 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est fixée à 0,60 % de la masse salariale,
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution conventionnelle supplémentaire est fixée à 0,70 % de la masse salariale.

Cette contribution a pour seul objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche, comprenant des actions de formation professionnelle continue, d'une part, et les actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, d'autre part.

Les différentes affectations de cette contribution au développement de la formation professionnelle continue sont déterminées par le présent accord, ainsi que par la CPNE-FP.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA de la Branche, fait l'objet d'un suivi comptable distinct, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

L'utilisation de ces fonds fait l'objet de contrôles, dans les conditions définies au Titre 5^{ème}.

Titre 5ème

Dispositions relatives aux instances

(CPNE, observatoire des métiers, des qualifications et des compétences, OPCA et association paritaire)

Article 5.1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE - FP)

5.1.1

Rôle de la CPNE-FP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution des emplois dans la Branche. À cet effet, elle est notamment chargée :

- Pour la formation professionnelle :
 - de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existant pour les différents niveaux de qualification,
 - de la définition des orientations politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la Branche,

-
- de la définition des priorités de la formation professionnelle de la Branche,
 - de la promotion des actions de formation professionnelle continue,
 - de la veille, et du suivi des accords conclus dans la Branche en matière de formation professionnelle continue,
 - de la formulation de toute proposition et avis intéressant la formation professionnelle continue et la politique de formation professionnelle continue conduite dans la Branche.
- Pour la certification :
- recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la Branche,
 - le cas échéant, traduire les besoins recensés en certifications,
 - proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification,
 - répondre devant la CNCP des besoins de certifications de la branche,
 - habilitier les organismes de formation pour préparer les candidats aux CQP de la branche,
 - préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications.
- Pour l'emploi :
- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif, des métiers, des qualifications et des compétences,
 - l'étude sur l'évolution des différentes activités de la branche,
 - la CPNE-FP demande des études thématiques à l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, établi au sein de la Branche et éventuellement au sein de l'OPCA
- Pour les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue :
- de définir les priorités, actions, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
 - de définir les priorités, actions de formation, condition, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

5.1.2 Organisation et Composition

5.1.2.1 Modalités d'organisation de la CPNE - FP

La CPNE-FP est une instance paritaire, composée d'un collège comprenant les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la Branche, et d'un collège comprenant les organisations syndicales de salariés représentatives de la Branche.

La CPNE-FP est administrée par un bureau, dont la composition et le fonctionnement sont définies selon les règles en vigueur, et inscrites dans son règlement intérieur.

5.1.2.2 Commission Paritaire de Pilotage Financier

Dans un souci d'efficacité, afin de faciliter la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de veiller à la déclinaison effective, par la Section Professionnelle Paritaire instituée au sein de la Branche, des orientations politiques arrêtées par les partenaires sociaux de la Branche, les parties signataires conviennent de s'appuyer sur une Commission Paritaire de Pilotage Financier, instituée au sein de la CPNE-FP.

La Commission Paritaire de Pilotage Financier est une commission restreinte, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, et d'un représentant par organisation syndicale représentative des employeurs de la Branche.

Sa composition, ses modalités de fonctionnement, ses prérogatives et les moyens qui lui sont dévolus, le cas échéant, doivent faire l'objet d'une décision paritaire de la CPNE-FP.

Cette Commission Paritaire de Pilotage Financier a notamment pour attributions :

- le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- la transmission à la Section Professionnelle Paritaire instituée au sein de la Branche, de toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNE-FP, s'agissant de l'utilisation des fonds

provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;

— le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la bonne gestion des fonds,

— l'alerte de la CPNE-FP, en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les partenaires sociaux de la Branche, et leur déclinaison opérationnelle à travers la Section Professionnelle Paritaire, instituée au sein de la Branche, ou le Conseil d'administration de l'OPCA,

— l'accompagnement et le conseil de la section professionnelle paritaire, dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

La Commission Paritaire de Pilotage Financier agit au nom, et par délégation de la CPNE-FP. Elle est l'interlocuteur opérationnel privilégié de l'OPCA désigné par la Branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la Formation Professionnelle Continue.

5.1.3

Modalités de prise des décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont prises selon les règles en vigueur, et inscrites dans son règlement intérieur.

5.1.4

Relations entre la CPNE-FP et l'OPCA de la Branche

Les délibérations de la CPNE-FP en matière de formation, de certification et de modalités d'attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont adressées à la SPP et au conseil d'administration paritaire de l'OPCA, qui en prend connaissance et les applique, dans l'instruction des demandes le prise en charge qui lui sont soumises.

La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

5.1.4.1

Bilan financier détaillé annuel

Une fois par an, l'OPCA désigné par la Branche rend compte à la CPNE-FP de la gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue, en présentant un bilan financier détaillé, présentant notamment, au titre des deux contributions :

— le montant de la collecte,

— le volume des actions de formation financées, et leur montant ;

— le volume des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue financées, et leur montant ;

— le nombre d'entreprises de la branche, et de salariés bénéficiaires ;

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus, et garantir une information annuelle adéquate des partenaires sociaux de la Branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion des fonds provenant de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue.

5.1.4.2

Tableaux de bord périodiques

Au moins quatre fois par an, tous les trimestres échus, l'OPCA devra produire des tableaux de bord soumis à la SPP et à la Commission Paritaire de Pilotage Financier instituée au sein de la CPNE-FP.

Ces tableaux de bord devront également être établis par l'OPCA à la demande des partenaires sociaux de la SPP ou des partenaires sociaux de la Commission Paritaire de Pilotage Financier, et être mis à disposition dans un délai de dix (10) jours francs, à compter de ladite demande.

Les tableaux de bord devront être établis au titre des deux contributions, et rendre lisibles les informations suivantes :

— le montant de la collecte ;

— les capacités de financement, en distinguant les concours externes à la Branche (FPSPP, FSE, interprofessionnel de l'OPCA...) de la capacité interne de la Branche après cotisations et frais de gestion de l'OPCA ;

— les engagements, et les réalisations réalisées pour les exercices N et N - 1 ;

— les facturations par rapport aux engagements ;

-
- les dispositifs financés, leurs durées en heures, le nombre d'actions par dispositif, les valeurs en euros avec distinction des frais pédagogiques et des frais annexes (transport, hébergement...);
 - le volume des engagements des TPE-PME (en euros);
 - le suivi des priorités définies par la CPME-FP;

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus identifiés, et garantir la qualité, et la régularité de l'information des partenaires sociaux de la Branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion des fonds provenant de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue.

Article 5.2

OPCA de la Branche

Les parties signataires du présent accord désignent leFORCO, l'OPCA du Commerce et de la Distribution, en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers.

Tout changement d'OPCA fera l'objet d'un avenant de révision du présent accord.

Article 5.3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et observatoire prospectif des métiers du commerce⁽³⁾

⁽³⁾ *Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein d'AGEFOS-PME par l'avenant numéro 103 du 15 novembre 2012*

Les partenaires sociaux de la Branche du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers souhaitent poursuivre la démarche globale et permanente d'enrichissement du dialogue social, de valorisation et de promotion des métiers de la branche, ainsi que du développement de l'emploi dans la branche, initiée notamment avec l'avenant n° 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Afin d'anticiper l'évolution des métiers, les partenaires sociaux rappellent par conséquent que la création d'un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, propre à la Branche, pourra être actée par la CPNE-FP, selon les règles en vigueur.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que leFORCO dispose d'un observatoire prospectif des métiers du commerce, en charge notamment de réaliser des études et de développer des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des métiers et des compétences.

Cet observatoire prospectif, commun à l'ensemble des Branches adhérentes, permet notamment de réaliser des études transversales, et de réaliser des travaux thématiques et ciblés, à la demande de l'une des Branches adhérentes.

Les parties signataires conviennent par conséquent que l'adhésion de la Branche à cet observatoire prospectif des métiers du commerce, institué au sein duFORCO, pourra être actée par la CPNE-FP, selon les règles en vigueur.

Article 5.4

Section professionnelle paritaire de la Branche (SPP)

Une Section Professionnelle Paritaire dédiée aux activités comprises dans le champ d'application de la convention collective est constituée au sein de la Branche.

5.4.1

Rôle de la Section Professionnelle Paritaire

5.4.1.1

Gestion de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue

Conformément aux statuts duFORCO et aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que, pour la gestion de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue, définie aux articles L. 6331-1, L. 6331-2 et L. 6331-9 du Code du Travail, la section professionnelle paritaire a pour rôle de :

- proposer à la CPNE-FP des priorités de formation pour les entreprises de la Branche, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage,
- proposer à la CPNE-FP des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises de la Branche,
- suivre l'utilisation des fonds collectés par l'OPCA conformément aux orientations, modes d'attribution et de régulation définis par les dispositions conventionnelles en vigueur, et actualisés le cas échéant par la CPNE-FP.

La SPP, par l'intermédiaire de sa présidence, établit un rapport détaillé sortant sur la gestion de ces fonds, qu'elle présente à la CPNE-FP avant le 31 mars de chaque année.

5.4.1.2

Gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent que, pour la gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, la section professionnelle paritaire met en œuvre les politiques de formation définies par la CPNE-FP, soirs le contrôle de la CPNE-FP, et de la Commission Paritaire de Pilotage Financier instituée en son sein.

La SPP, par l'intermédiaire de sa présidence, établit un rapport détaillé sortant sur la gestion de ces fonds, qu'elle présente à la CPNE-FP avant le 31 mars de chaque année.

5.4.2

Composition et organisation

5.4.2.1

Composition

La section paritaire professionnelle est composée :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un collège employeur comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations patronales représentatives dans la branche ;

5.4.2.2

Bureau

Tous les deux (2) ans, la Section Professionnelle Paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président qui représentent respectivement chaque collège.

À chaque renouvellement du bureau, la répartition des mandats se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés, représentatives de la Branche.

La première présidence sera assurée par le collège salarié et son mandat expirera en même temps que celui de la présidence de la CPNE-FP, de façon à ce que chaque collège, sur une même période de deux (2) ans, se voit investi de la présidence de la CPNE-FP, ou de la présidence de la SPP, dans le respect des principes du paritarisme.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la Section Professionnelle Paritaire dans le cadre de ses activités. Ils assurent notamment la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNE-FP. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les comptes rendus des réunions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation, lors de la réunion suivante.

Ils rendent compte annuellement des activités auprès de la CPNE-FP.

5.4.3

Modalités de fonctionnement

Le mode de fonctionnement et les moyens de la SPP seront précisés dans le cadre du protocole d'accord signé entre la CPNE-FP et l'OPCA.

Titre 6ème Dispositions finales

Article 6.1

Modalités de révision et de suivi⁽⁴⁾

⁽⁴⁾ En application de l'article L. 2222-5 du Code du Travail, la convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un suivi périodique par les partenaires sociaux de la branche, et pourra faire l'objet d'une révision, si nécessaire, dans les conditions légales en vigueur.

Article 6.2

Clause de rendez-vous⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ En application de l'article L. 2222-5-1 du Code du Travail, la convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de deux (2) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 6.3 **Modalités de dénonciation du présent accord⁽⁶⁾**

⁽⁶⁾ En application de l'article L. 2222-6 du Code du Travail, la convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation ; cette durée peut être plus courte que celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6.4 **Droit de saisine des organisations syndicales⁽⁷⁾**

⁽⁷⁾ Article L. 2222-3 du Code du Travail : pour la DGT, ce droit de saisine des organisations syndicales de salariés permet de contraindre la partie patronale à répondre à leurs demandes de négociation (Circulaire DGT du 22 septembre 2004, Fiche 11.1). Ainsi, pour éviter que la partie patronale laisse sans réponse les demandes de négociation adressées par les organisations syndicales de salariés, les partenaires sociaux peuvent prévoir :

— un engagement de la partie patronale de donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative, — l'inscription, à l'ordre du jour d'une réunion annuelle, des demandes adressées par des organisations syndicales depuis la dernière réunion et qui n'auraient pas reçu de réponse de la partie patronale dans l'intervalle.

Les organisations patronales signataires du présent accord s'obligent à donner une réponse aux demandes de négociation formulées par des organisations syndicales représentatives, sur un thème intéressant le présent accord.

Article 6.5 **Entrée en vigueur**

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la date de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6.6 **Portée du présent accord⁽⁸⁾**

⁽⁸⁾ article L. 2222-3-1 du Code du Travail

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Capital temps de formation **Avenant n° 33 du 16 avril 1999**

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999]

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 33 à la Convention Collective Nationale du 15 avril 1988.

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées, souhaitant améliorer l'accès des salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail des Fruits et Légumes, Épicerie, Produits Laitiers décident de mettre en place le capital de temps de formation visé à l'article L. 932-2 du Code du Travail, dans les conditions ci-après :

Article 1 **Objet du capital temps de formation**

Le capital de temps de formation a pour objet de donner aux salariés la possibilité de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification dans la profession.

Article 2 **Capitalisation des droits à formation**

Chaque année d'activité complète ouvre droit à douze heures de formation dans le cadre du capital de temps de formation.

En cas d'année incomplète, chaque mois ouvre droit à une heure de formation.

Article 3 **Conditions d'ouverture du droit au capital de formation**

Le capital de temps de formation est ouvert aux salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins cinq années dans

l'activité et d'au moins deux ans de présence dans l'entreprise auprès de laquelle ils demanderont à bénéficier d'une action de formation.

En cas de demandes simultanées d'actions de formation entrant dans le cadre du capital temps de formation et en l'absence d'accord entre les salariés, l'employeur peut différer les départs en formation des salariés les derniers embauchés, dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 pour le congé individuel de formation.

L'employeur peut également différer, dans les mêmes conditions, son autorisation de départ en formation lorsque celui-ci peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Article 4

Formations dans le cadre du capital de formation

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre homologué ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation en cours des deux dernières années ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;
- les actions de formation doivent s'inscrire dans le plan de formation de l'entreprise et les salariés désirant suivre des formations à l'hygiène.

Article 5

Durée des formations

La durée des formations entrant dans le cadre du capital temps de formation ne peut être inférieure à 8 heures et doit correspondre aux règles de prise en charge du plan de formation établi pour DISTRIFAF au sein de l'OPCAD.

Article 6

Procédure à suivre

Tout salarié remplissant les conditions d'accès peut demander à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une action de formation professionnelle, dans le cadre du capital de temps de formation. L'entreprise dépose une demande de prise en charge des dépenses afférentes à l'action de formation envisagée auprès de l'OPCA dont relève la profession (OPCAD / DISTRIFAF - 15, rue de Rome - 75008 PARIS).

L'employeur informe le salarié par écrit, de l'acceptation totale ou partielle ou du refus de prise en charge par l'OPCAD / DISTRIFAF de l'action demandée.

Le salarié devra fournir, pour chaque formation, une attestation de présence qui sera transmise à l'OPCAD / DISTRIFAF pour prise en charge des frais y afférents.

Article 7

Moyens de financement

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré par :

- Une contribution de 0,10 % du montant des salaires prise sur l'obligation des entreprises tenues de cotiser au titre du congé individuel de formation.
- Une contribution prise sur la partie conventionnelle des cotisations versées par les entreprises et définie paritairement.

Les contributions des entreprises et les dépenses afférentes au capital du temps de formation sont gérées dans le cadre du plan de formation et font l'objet de la création d'une section particulière pour assurer la gestion de cette contribution et en permettre le suivi.

Article 8

Délai de franchise

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation dans la même entreprise, est fixée à quatre ans, à compter du dernier jour de la précédente action de formation entrant dans le cadre.

Article 9

Financement

Dans l'objectif de faciliter la mise en oeuvre du capital de temps de formation, le financement de l'action suivie comporte outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles dans les limites définies paritairement.

Article 10

Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à assurer la plus large information possible sur les possibilités du capital de temps de formation, notamment par l'intermédiaire de l'OPCAD / DISTRIFAF et des structures professionnelles et syndicales départementales.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs étant chargée des formalités visées ci-dessus.

Avenant n° 43 du 16 février 2001

[Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 18 juillet 2001]

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont décidé d'ouvrir plus largement l'accès au capital temps formation et de faciliter la mise en oeuvre du capital temps formation en faveur des salariés sans qualification.

Article 1

L'article 4 de l'avenant n° 33 donne une liste de publics prioritaires au titre du capital temps formation.

Cependant cette liste n'est pas limitative, la Commission Nationale pour l'Emploi (la CNPE), créée par l'avenant n° 35, peut désigner d'autres publics prioritaires.

Article 2

Conscients des difficultés de transmission d'entreprises, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir l'accès au capital temps de formation, aux salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté définies à l'article 3 de l'avenant n° 33 (5 ans d'ancienneté dans l'activité et 2 ans de présence dans l'entreprise), pour suivre des actions de formations agréées par la Commission Nationale de l'Emploi (la CNPE) en préalable à la transmission.

Article 3

Dans l'objectif de faciliter la mise en oeuvre des démarches de qualification dans le cadre du capital temps de formation en faveur des salariés sans qualification, les parties signataires engagent l'OPCAD-DISTRIFAF à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées au titre du capital temps de formation pour concourir à toutes études utiles favorisant les orientations définies dans le préambule du présent avenant *et à la réalisation d'outils pédagogiques adaptés* (termes exclus de l'extension par arrêté du 2 juillet 2001, JO 18 juillet 2001).

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'épicerie, fruits et légumes et produits laitiers et ce, en application de l'article L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Avenant n° 107 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. du 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAL CGC ;

FS CFDT.

Préambule

Les entreprises de la Branche professionnelle ont connu, ces dernières années, de profonds changements.

La crise économique, la concurrence accrue de certains nouveaux types de commerces, l'évolution des modes de consommation reconfigurent les commerces et leur mode de fonctionnement.

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 des entreprises de la Branche.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les Partenaires Sociaux de la Branche signataires du présent accord 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, ils souhaitent créer un véritable «Parcours de Professionnalisation» permettant d'une part, de 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, d'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 adoptant ce «Parcours de Professionnalisation», les Partenaires Sociaux souhaitent définir une politique ambitieuse de formation continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant l'accès de l'ensemble des salariés à la formation professionnelle.

Ils entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la Branche.

Fort des années antérieures ayant validé l'efficacité du dispositif des CQP en matière d'employabilité des salariés de la Branche professionnelle, le présent accord constitue une nouvelle étape de la politique de formation et participe à son ambition de développement de l'emploi et des qualifications.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de la section 5 du chapitre 9 de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers, relatives aux Certificats de Qualification Professionnelle.

Article 1

Dispositions relatives aux certificats de qualification professionnelle (CQP)

Chapitre 9 : Formation Professionnelle

Section 5 : Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Sous-section 1 : Les principes généraux du dispositif rénové

9.5.1 Philosophie du dispositif et priorités de la Branche

Les signataires réaffirment l'intérêt des CQP au sein de leur Branche professionnelle 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 professionnelle 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 commerciales ;
- Répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adapté ;
- Répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

La Branche Professionnelle a donc décidé la mise en œuvre d'une rénovation de ses 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 professionnelle 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 Professionnelle.

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 de compétences
 - d'un référentiel de certification

9.5.2 Objectif des certificats de qualification professionnelle

Les CQP de la Branche professionnelle attestent de l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la Branche.

La CPNE est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et la délivrance des CQP.

9.5.3 Les modalités de création, de renouvellement et de suppression

Les organisations professionnelles, représentées à la CPNE, proposent la création d'un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d'application de la présente Convention Collective. La CPNE 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 CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable ;

Les modifications apportées s'appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise par la CPNE ;

- Soit supprimé par la CPNE.

La CPNE 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.

9.5.4 L'enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet enregistrement a pour objectif le développement de l'attractivité des CQP de la Branche professionnelle auprès du public, ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Sous-section 2 : Le parcours de formation professionnelle de la Branche

9.5.5 Le parcours CQP

Les signataires décident de l'ordonnancement des CQP de la Branche professionnelle en un «Parcours de Professionnalisation».

Ce parcours, répond à l'objectif de la Branche de garantir une évolution professionnelle des salariés, en son sein, tout au long de leur vie professionnelle. Ce parcours s'articule en 3 niveaux formalisés dans le cadre de CQP.

9.5.6 Les CQP de la Branche professionnelle

Les CQP créés correspondent aux 3 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° 108)
- Niveau 2 : CQP Vendeur Conseil décliné en 5 Métiers :
 - CQP Vendeur Conseil en Crèmerie-Fromagerie (Avenant n° 109)
 - CQP Vendeur Conseil Primeur (Avenant n° 110)
 - CQP Vendeur Conseil Caviste (Avenant n° 111)
 - CQP Vendeur Conseil en Produits Biologiques (Avenant n° 112)
 - CQP Vendeur Conseil en Epicerie (Avenant n° 113)
- Niveau 3 : CQP Manager d'Unité Commerciale du Commerce Alimentaire de Détail (CQP MUC-CAD) Avenant n° 114)

9.5.7 La modularisation des parcours de formations des CQP

Les référentiels de formation résultant des référentiels de compétences sont articulés sous forme de modules de formations suivant une progression pédagogique proposée par la Branche Professionnelle. Cette modularisation a pour objectifs :

- D'adapter les besoins de formation aux typologies des entreprises et des salariés du secteur du commerce alimentaire de détail.
- D'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Le contenu de la formation présenté sous la forme des référentiels de formation est de la compétence exclusive de

la Branche Professionnelle.

La CPNE délègue à l'AFFLEC la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des Organismes de Formation habilités.

Sous-section 3 : Les règles de mise en œuvre et de gestion des CQP

9.5.8 Le public concerné

Les CQP sont délivrés par la CPNE aux personnes suivantes :

- Les salariés dans une entreprise visée par le champ d'application de la présente Convention Collective, 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 professionnelle dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

9.5.9 Les organismes habilités

La CPNE décide souverainement de l'attribution de l'habilitation, à proposer une formation préparant aux CQP de la Branche professionnelle, 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'AFFLEC qui procède à son instruction.

L'AFFLEC présente à la CPNE les dossiers des organismes remplissant les conditions, optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la Branche professionnelle.

Les signataires confient à l'AFFLEC la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la Branche professionnelle quant au contenu de la formation préparant au CQP de la Branche par les organismes de formation habilités.

La CPNE 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.

9.5.10 Les modalités d'évaluation et d'attribution

9.5.10.1 L'évaluation

La CPNE 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.

9.5.10.2 Les modalités d'attribution

La Commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission de certification de la CPNE, selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CPNE décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification. Elle peut décider de proposer au candidat de repasser tout ou partie des épreuves dans les deux ans suivant la date de la décision de la CPNE.

Dans le cadre de la VAE, les candidats conservent le bénéfice des épreuves de certification passées avec succès pendant 5 ans au maximum. Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier ne pourront faire l'objet d'une nouvelle instruction.

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 CPNE est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNE sont communiquées par l'AFFLEC à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

9.5.11 Les recours

La CPNE 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 CPNE ayant statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CPNE procède au réexamen du dossier du candidat.

La CPNE reste souveraine dans sa décision.

9.5.12 La classification

Le titulaire du CQP qui aura 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 CPNE.

Ce délai est fixé à 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise pour le CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail.

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.

Sous-section 4 : Les modalités d'accès aux CQP

9.5.13 Les modalités d'accès par la voie de la formation

Les CQP de la Branche professionnelle sont accessibles par les voies prévues par la Formation Professionnelle Continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

9.5.14 Les modalités d'accès par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les CQP sont accessibles par la VAE lorsqu'il peut être justifié d'une expérience professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, d'au moins 3 ans au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les signataires de la présente confient à l'AFFLEC l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la Branche professionnelle, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues, pour cette modalité, par l'avenant créant le CQP.

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

- Un stage «Démarche VAE» de 7 h réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNE ;
- Un accompagnement de 35 h réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNE ;
- Un complément de formation d'une durée maximale de 150 h pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNE. 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.

Sous-section 5 : Le tutorat

9.5.15 Les dispositions spécifiques au tutorat du salarié en CQP

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la Branche professionnelle, les signataires rendent obligatoire la désignation d'un tuteur, sa formation et son accompagnement. 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 CPNE.

Les missions Morales 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.

Un tuteur ne peut exercer cette fonction qu'à l'égard de 2 salariés au maximum si il est lui-même chef d'entreprise, 3 au maximum si il est salarié.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée par la CPNE et validée par la SPP de la Branche Professionnelle.

Sous-section 6 : La formation interne

9.5.16 La formation interne

La Branche Professionnelle institue dans le cadre des formations préparant aux CQP, une prise en charge financière d'un volume de formation en entreprise, intitulé «formation interne», dispensé directement par l'entreprise.

Celui-ci est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

Sous-section 7 : Les dispositifs spécifiques de prise en charge

9.5.17 Les dispositifs spécifiques de prise en charge définis par la SPP

La Branche Professionnelle dans le cadre de la formation en alternance institue une éligibilité de la formation CQP dans les dispositifs de prise en charge.

La CPNE 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 de la Branche.

Article 2

Dispositions diverses

1

Annulation des avenants et dispositions précédents

Cet avenant annule et remplace partiellement les avenants 83 et 83 bis de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers, dans leurs dispositions portant sur les Certificats de Qualification Professionnelle.

2

Suivi de l'Accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

3

Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie

Avenant n° 109 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

La profession de Crémier-Fromager a considérablement évolué ces dernières années. Empreint de convivialité et d'échanges, le métier de la 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

Description de poste

1.1

Poste

Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie

1.2

Mission principale

Le Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie assure la préparation et la valorisation des produits, ainsi que la vente et le conseil des clients au sein de commerces de produits laitiers relevant de la Branche professionnelle. Il participe à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la réglementation, notamment en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire.

1.3

Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire dédié à la commercialisation de fromages et de produits laitiers au détail.

1.4

Situation hiérarchique

Le Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5

Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle. La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

2.1

Composition de la commission d'évaluation du CQP (Jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- 1 professionnel du métier, Président de la Commission ;
- 2 professionnels.

2.2

Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples et/ou écrits sur table ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3

Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de Certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- Les résultats des épreuves ;
- L'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- Le livret de suivi du candidat ;
- L'avis de l'organisme de formation.

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 ;
- La mise en situation ;

— 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 (CPNE) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la Branche professionnelle à la CPNE qui statue selon les modalités prévues par l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

Article 3 Référentiel de compétences et de certification du CQP Vendeur-Conseil en Crèmerie Fromagerie

3.1 Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

- Produits
- Vente et Conseil
- Législation et réglementation
- Organisation/ Gestion de l'Unité de vente
- Hygiène et Sécurité alimentaire
- Sécurité et Environnement

3.2 Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- Actions de positionnement : 14 h
- Formation en organisme de formation : 340 / 380 h
- Formation interne en entreprise : 180 h
- Découverte de la Filière : 35 h
- Accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience : 35 h
- Évaluation/Certification : 7 h

3.3 Référentiel de compétences et de certification du CQP Vendeur-Conseil en Crèmerie-Fromagerie

3.3.1 Domaines transversaux

Compétences	Outils d'évaluation				
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			x		
Effectuer une vente additionnelle			x		
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			x		
Peser les produits			x		
Enregistrer et encaisser			x		
Effectuer le rendu monnaie			x		
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			x		
Régler les litiges client			x		
Prendre congé du client			x		
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptée (individu)	X	X	X		

Compétences	Outils d'évaluation				
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		X	X		
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	X	X			
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)	X	X		X	
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)	X	X		X	
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/ DLUO) et la vente	X				
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	X				
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex : label, Catégories, AOC, AOP, Bio...	X			X	
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	X				
Respecter la réglementation du travail (Droit, Convention collective, Contrat de travail, Règlement intérieur)	X			X	
Tenir et/ou clôturer la caisse				X	
Composer un prix de vente	X			x	x
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				X	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				X	
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				X	x
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace «facing»...)				X	
Effectuer une commande selon les instructions			x	X	
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	X			X	
Gérer la relation fournisseur				X	
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	X			X	x
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps impartis	X			X	
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	X			X	
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	X		X	X	
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente			X	x	
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			X		
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			X	x	

3.3.2 Domaines spécifiques à la Crèmerie Fromagerie

		Crèmerie / Fromagerie	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Identifier les différents types de laits, œufs et produits laitiers					
		Identifier les différents types de lait de fabrication (brebis, chèvre, vache), les laits de consommation, les œufs, les produits laitiers et les composantes des 8 familles de fromages	X		x	X	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Décrire les modes de fabrication, l'affinage et les terroirs					
		Distinguer les modes de fabrication, d'affinage et les terroirs	X		x	x	x
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les produits en fonction des mentions (été/hiver, fermier...), labels et origines (AOC/AOP, IGP...)					
		Distinguer les produits en fonction des SIQO du secteur (Signes d'identification de la qualité et de l'origine)	X			X	x
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire et valoriser le produit au regard de son profil sensoriel (texture, goût, odeur...)					
		Décrire avec le vocabulaire du métier et valoriser les produits d'une famille au regard de leur profil sensoriel (texture, goût, odeur...)			X	X	
	Conseiller le client en fonction de ses besoins	Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée					
		Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée			X	X	
	Informier le client sur les modes de conservation des produits	Informier le client sur les modes de conservation du produit (transport, lieu, durée et mode de stockage...)					
		Informier le client sur les modes de conservation du produit (transport, lieu, durée et mode de stockage...)	x		x	x	x
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Accorder le produit aux mets (vin, pain, confiture...) Indiquer l'ordre de consommation des fromages Suggérer des idées de recettes					
		Conseiller le client sur les principales associations produits/mets, les principaux modes de consommation et les recettes simples		x	x	x	x

		Crèmerie / Fromagerie	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
	Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients : Prendre des commandes Livrer les produits Utiliser une langue étrangère Présenter les produits (plateaux, buffets, sous vide...) Préparation des produits					
		Prendre les commandes Proposer la livraison de produits Utiliser le vocabulaire technique du métier dans une langue étrangère Préparer les demandes spéciales (paniers, plateaux, reconditionnements, conditionnement sous vide)			X	X	
Vente et Conseil	Informier le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informier le client sur les qualités nutritionnelles des produits (Calcium, vitamines, produits sans sel et/ou sans lactose...) Informier sur les précautions alimentaires (matières grasses, lait cru, allergènes majeurs...)					
		Informier sur les qualités nutritionnelles des produits (Calcium, vitamines, produits sans sel et/ou sans lactose...) et les précautions alimentaires (matières grasses, lait cru, allergènes majeurs...)	X	X	X	X	
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/Agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la conformité des produits livrés à la commande sur le plan quantitatif (nombre, poids) et qualitatif (aspect, température) et vérifier la traçabilité					
		Contrôler la conformité des produits livrés à la commande sur le plan quantitatif (nombre, poids) et qualitatif (aspect, température) et vérifier la traçabilité	X			X	
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, rangement, espace adapté, température...)					
		Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, rangement, espace adapté, température...)	X			X	
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques d'affinage pour amener le produit au degré de maturité souhaité					

		Crèmerie / Fromagerie	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
		Proposer et appliquer des méthodes et techniques d'affinage pour amener le produit au degré de maturité souhaité	X	X		X	
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser les outils (couteaux, lyre, roquefortaise, fils...) et le matériel (plateaux, présentoirs, films...) adaptés aux produits					
		Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrine, accessoires, présentoirs) et les outils pour présenter les produits Utiliser la méthode de coupe adaptée	X	X		X	
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits selon leurs caractéristiques (famille, nature, taille, association de produits, température)					
		Disposer les produits selon leurs caractéristiques (famille, nature, taille, association de produits, température) et le type de l'unité de vente	x		X	X	
	Adapter la mise en scène des produits	Promouvoir les produits (animation, dégustation, buffet et fêtes)					
		Promouvoir les produits (animation, dégustation, buffet et fêtes)		X	X	X	
	Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport					
		Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport		X	X	X	
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Vérifier la concordance entre étiquette et produit					
		Réaliser l'étiquette du produit Vérifier la concordance entre étiquette et produit	X	X	X	X	x
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)					
		Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, affinage, conservation, manipulation, vente)	X	X	X	X	

		Crèmerie / Fromagerie	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels					
		Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (utilisation des trancheurs et couteaux, gestes et postures, sols glissant, descente en cave, port de charges, brûlures)	X	X	X	X	

Article 4 Dispositions diverses

4.1 Suivi de l'Accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.). Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2 Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil, principal en crèmerie-fromagerie Avenant n° 70 du 7 avril 2005

[Étendu par arr. du 8 déc. 2005, JO 21 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDE ;

FNDPL ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes (FO) ;

Fédération nationale Agro-alimentaire (CGC).

Description du poste - «Vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie»

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences obtenu pour un poste identifié dans la classification de la convention collective 3244 : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste identifié.

Description du poste

1. Lieu :

— Dans un espace de vente spécialisé en vente de fromage en détail (avec affinage ou non) : boutique, marché sédentaire ou itinérant, tournée...

2. Mission principale :

— Assurer la préparation et la commercialisation des produits laitiers et autres, dans les conditions prédéfinies de coût, d'hygiène, de qualité organoleptique et de sécurité alimentaire.

3. Liaisons hiérarchiques :

— Il est placé sous l'autorité du responsable du point de vente.

4. Classification :

— N3-B de la convention collective 3244 intitulée : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Durées maximales des actions

— Évaluation préalable : 14 heures

— Formation en centre : 434 heures

— Formation en entreprise : 200 heures

— Accompagnement Validation des Acquis de l'Expérience : 24 heures

— Découverte de la filière : 35 heures

— Certification : 7 heures

soit :

— une durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée maximale de 690 heures (listées en page précédente),

— dont une durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques de 469 heures (Formation en Centre et Découverte de la filière).

Référentiel d'activités et de compétences pour le CQP vendeur-conseil

Réceptionner les produits à vendre et les fournitures

Activités	Être capable de
- Réceptionner les produits	- Contrôler les produits entrants (type, marque, aspect, date de péremption, volume, poids, température, affinage)
- Déballer les produits arrivants	- Appliquer les règles du déballage et de la traçabilité
- Stocker les produits arrivants dans les locaux adaptés	- Appliquer les règles de stockage

Préparer le travail avant la vente

Activités	Être capable de
- Prendre les consignes de travail auprès de son responsable	- Identifier les caractéristiques du point de vente
- Se mettre en conformité hygiène (hygiène corporelle, mains...)	- Identifier les équipements individuels d'hygiène - S'équiper de la tenue spécifique - Citer les éléments de la législation sur la traçabilité des produits

Activités	Être capable de
- Préparer la vente	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer le matériel nécessaire (supports de présentation, matériel de coupe, papiers, sachets...) - Préparer l'espace de vente (disposition des outils et des planches de découpe, disposition des différents éléments d'emballage...) - Sortir les produits, préparer les produits et les mettre en état pour la vente (découpe, déemballages, filmage...) - Mettre en place les vitrines selon les consignes - Éclairer l'espace et les vitrines
- Placer les produits selon le plan d'implantation et en suivant les consignes (disposition des supports et des produits dans les vitrines et espace de vente, ouverture des fromages de grand format, disposition des étiquettes et du décor...)	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier pour chaque période les conditions de manipulation optimale - Identifier le matériel de présentation des fromages à la vente - Réaliser une mise en place suivant le plan d'implantation - Veiller à la bonne présentation des marchandises et à leur propreté (rafraîchissement, coupe...)
- Réapprovisionner les étagères selon les consignes en fonction des besoins	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer la quantité nécessaire de produits - Vérifier l'étiquetage des produits en rayon
- Signaler à son responsable les ruptures de stock (ou les faibles stocks ou les surstocks)	<ul style="list-style-type: none"> - Estimer la quantité des produits restants - Identifier les dates de péremption
- Gérer, selon les consignes, les produits proches de la péremption ou périmés	<ul style="list-style-type: none"> - Effectuer la rotation des produits en fonction de la date de péremption

Vendre et conseiller

Activités	Être capable de
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir le client - Écouter et conseiller le client 	<ul style="list-style-type: none"> - Reformuler une demande client
<ul style="list-style-type: none"> - Proposer les produits en rapport avec la demande du client en tenant compte des produits à mettre en avant - Proposer des produits similaires en cas de nécessité - Proposer des compléments (vente additionnelle) - Conclure la vente, prendre congé du client 	<ul style="list-style-type: none"> - Nommer les fromages physiquement présents - Lister les fromages équivalents (à l'étalage ou en commande) - Expliquer le processus simplifié de la fabrication (type de lait et traitement, type de pâte, type d'affinage) - Expliquer les différences entre les fabrications fermières, laitières et fruitières... <ul style="list-style-type: none"> - Décrire les caractéristiques organoleptiques des produits (type de saveurs) - Classer les fromages selon leur degré d'affinage - Décrire et identifier les différents signes de qualité (AOC, Labels Rouge, IGP...) - Expliquer la différence entre DLC et DLUO - Découper et emballer les produits - Peser et servir le client
- Encaisser le montant de la vente (espèces, chèques, terminal CB...)	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre la procédure définie pour les encaissements particuliers (clients à crédit, coupures importantes...) - Vérifier la correspondance prix affiché et prix enregistré en caisse
- Gérer et préparer les commandes spécifiques des clients (particuliers ou professionnels)	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre les commande par téléphone ou par fax - Préparer et présenter des plateaux
- Communiquer	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre ses propres remarques et suggestions - Transmettre les remarques et suggestions des clients

Travailler l'affinage de vente

Activités	Être capable de
- Prendre les consignes de travail auprès de son responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les procédures et les conditions de réalisation de l'affinage

Activités	Être capable de
- Se mettre en conformité hygiène (hygiène corporelle, mains...)	- S'équiper de la tenue spécifique - Relever les dates de péremption et les éléments de traçabilité - Préparer le matériel nécessaire (grilles, papiers, paillons, toiles, bacs, seaux...)
- Procéder aux opérations d'affinage	- Préparer les dilutions des principes actifs - Changer les supports d'affinage - Donner les soins nécessaires aux fromages - Nettoyer et désinfecter le matériel et les supports sortants des zones d'affinage - Relever et noter les températures et hydrométrie de tous les éléments réfrigérés.

Hygiène

Activités	Être capable de
- Assurer la propreté de l'ensemble (poste de travail, réserve...) - Utiliser le Guide de Bonnes Pratiques	- Nettoyer et désinfecter le matériel, les supports, les éléments de présentation et de décors - Nettoyer les caisses, les balances, les vitrines - Nettoyer et désinfecter le matériel de préparation, les espaces, les équipements spécifiques et les sols - Sortir les poubelles - Décrire les règles d'hygiène de base - Identifier le matériel et les produits d'entretien adaptés à la zone ou au matériel

Vente sur marché (en sus)

Activités	Être capable de
- S'adapter au point de vente en fonction de l'équipement et de l'emplacement	- Installer et désinstaller le matériel - Déballer et remballer les produits - Vérifier la concordance ticket de balance, ticket de caisse et quantité de produits vendus

Activités occasionnelles

Activités	Être capable de
- Livrer les clients en respectant les règles d'hygiène et de transport	- Identifier les règles et les contraintes des livraisons
- Être tuteur d'un salarié en formation (alternance ou apprentissage...)	- Transmettre son savoir - Accueillir et présenter son magasin (hygiène, sécurité...)
- Participer aux actions promotionnelles	- Participer à l'activité hors espace de vente habituel (buffets, préparations culinaires, service...) - Participer aux animations saisonnières (Beaujolais Nouveau, foires aux fromages, raclette...) - Participer à la réalisation de mises en avant de produits (espaces promotionnels, panier découverte de saison...)

Référentiel de certification

La certification est délivrée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (C.P.N.E.) selon les dispositions de l'accord cadre sur les CQP n° 57 de la CCN n° 3244.

La certification se fait en fonction d'un cahier des charges validé par la C.P.N.E., faisant l'objet du présent avenant.

Évaluation ponctuelle finale

— Le déroulement de la commission de notation

Celle-ci se fera en 3 temps.

1. La présentation devant des professionnels du dossier produit

L'épreuve comportera 2 parties : un exposé oral de 10 minutes environ et une réponse aux questions des examinateurs de 15 minutes.

Ce dossier de 20 pages maximum, plus annexes éventuelles, présentera un produit ou une famille de produits et ses conditions de réception et de mise en vente dans le magasin.

Il servira de support à la présentation orale qui permettra à la commission de notation de valider les connaissances produits du vendeur-conseil.

2. Une mise en situation de vente simulée

Elle reprend des activités de vendeur-conseil en crèmerie-fromagerie, sous forme de jeux de rôle. Un membre de l'équipe pédagogique pourra être mobilisé dans le cadre de cette épreuve. La durée de l'épreuve est de 5 minutes, pour la préparation. La mise en situation est de 15 minutes maximum.

3. À l'issue de ses épreuves

La commission se réunira, sous la présidence du représentant de l'organisation professionnelle, afin d'établir la synthèse des avis et émettra un avis circonstancié quant à la délivrance ou non du CQP, candidat par candidat.

Le représentant de l'AFFLEC assurera la synthèse des avis et recommandations.

Cet avis sera transmis à la C.P.N.E. qui se réunira en Jury Paritaire sous les 2 mois et se prononcera sur l'obtention du CQP

A - Cas de formation par alternance (contrats et périodes de professionnalisation), C.I.F., formation continue

Compétences et moments privilégiés de l'évaluation				
Domaine de compétences	Avis du tuteur	Avis de l'organisme	Commission de notation	
			Dossier produit	Mise en situation
Réceptionner les produits à vendre et les fournitures	X		X	
Préparer le travail avant la vente	X		X	
Hygiène	X	X		X
Connaissance des produits	X	X	X	
Vendre et conseiller	X			X

Les croix représentent les moments privilégiés de l'évaluation des compétences. Les autres moments d'évaluation pourront venir confirmer ou infirmer les évaluations lors de la commission de notation finale.

Les évaluations

3 types d'évaluations sont prises en compte pour l'avis final de la commission de notation :

- l'évaluation du Tuteur et du Responsable de magasin portée sur le carnet de suivi,
- l'évaluation du Centre de Formation portée sur le carnet de suivi,
- l'évaluation ponctuelle finale de la commission de notation.

Avenant n° 71 du 7 avril 2005

[Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc]

Description du poste

«Vendeur-conseil principal en crèmerie-fromagerie»

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la convention collective 3244 : Commerces de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La certification correspond à la reconnaissance par des professionnels de la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

Compte tenu de sa spécificité, la validation de ce CQP ne pourra se faire que pour des candidats ayant une expérience significative dans un métier de la filière des produits laitiers (2 ans).

L'engagement dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la C.P.N.E.

En plus des activités de vendeur-conseil, en l'absence du responsable de magasin et à partir de ses directives :

1. Lieu :

— Dans un espace de vente spécialisé en vente de fromage en détail (avec affinage ou non) : boutique, marché sédentaire ou itinérant, tournée.

2. Mission principale :

- Coordonner occasionnellement une petite équipe (mois de 3 personnes).
- Remplacer occasionnellement le responsable de magasin.

3. Liaisons hiérarchiques :

- Il est placé sous l'autorité du responsable gestionnaire du point de vente.
- Coordonne occasionnellement les salariés (manutentionnaire, vendeurs(ses), caissiers(ères), livreurs(ses)).

4. Classification :

- N4 B de la convention collective 3244 : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Condition préalable

Pour s'engager dans le processus de classification de ce présent CQP, le candidat devra avoir le CQP ou le niveau des compétences décrit dans le référentiel du CQP «Vendeur-conseil en Crèmerie-Fromagerie».

Durées maximales des actions (en fonction des besoins)

- Évaluation préalable : 7 heures
- Formation en centre : 250 heures
- Formation en entreprises : 100 heures
- Accompagnement à la formation continue et à la Validation des Acquis de l'Expérience : 24 heures
- Découverte de la filière : 35 heures
- Certification : 7 heures

Référentiel d'activités et de compétences en plus de celles définies pour le CQP vendeurs conseils

Achats et réception

Activités	Être capable de
— Proposer de nouveaux fournisseurs	— Proposer un référencement pour un fournisseur
— Faire le suivi des stocks produits et fournitures	— Évaluer la quantité de produits restante dans les rayons — Évaluer la quantité nécessaire de produits pour réapprovisionner

Activités	Être capable de
— Réassortir les produits	— Suivre les fiches fournisseurs — Préciser le degré d'affinage des fromages lors de la commande — Déterminer les quantités et les produits présents dans les rayons et en stock — Anticiper sur la demande du client

Conseil et vente

Activités	Être capable de
— Composer les textes des étiquettes des produits à vendre	— Identifier une erreur d'étiquetage (type de produit, prix, unité de vente, AOC, AOP)
— Rentrer les codes prix	— Programmer les balances — Mettre en route la caisse enregistreuse
— Proposer pour validation les objectifs de ventes prioritaires	— Construire un argumentaire produit — Mettre en place les produits selon l'implantation définie
— Fidéliser la clientèle	— Accueillir les clients (sourire, remerciement...) — Proposer et mettre en œuvre des actions spécifiques de promotion (prix, mise en avant des produits) — Préconiser des alliances vin, pain, fromage
— Gérer les conflits avec les clients	— Détecter les causes d'un retour client — Apprécier la gravité — Proposer et mettre en œuvre les mesures nécessaires
— Gérer la trésorerie quotidienne	— Remplir les bordereaux de remise de chèques et d'espèces — Aller à la banque et déposer la caisse et la monnaie — Effectuer la fiche de caisse en fin de journée — Préparer et gérer le fonds de caisse
— Élaborer (devis et modalité de vente) les commandes client particulières (buffet, repas, ...) et les réaliser ou les faire réaliser	— Estimer le prix de revient d'un plateau — Prendre les commandes par téléphone ou par téléfax et organiser ce type de vente — Proposer un plateau et en estimer le prix par rapport à un budget — Préparer et présenter des plateaux, buffets à emporter

Affinage pour la vente

Activités	Être capable de
— Établir les consignes de travail (rotations, étiquetage)	— Prendre en compte les règles d'affinage en fonction de la spécificité du point de vente — Établir un planning de travail
— Surveiller l'évolution de l'affinage	— Classer les fromages selon le degré d'affinage
— Contrôler le bon fonctionnement des caves	— Effectuer les mesures de température et d'hydrométrie — Régler les températures suivant les équipements

Activités	Être capable de
— Surveiller les conditions d'hygiène	— Contrôler les conditions d'hygiène, de traçabilité et de nettoyage
— Appliquer les soins d'affinage à apporter aux fromages	— Réaliser les dilutions — Réaliser le retournement, le lavage, le frottage, le brossage
— Mettre en vente le produit au meilleur moment	— Déterminer le bon stade de maturation pour mettre le produit en vente

Préparations particulières

Activités	Être capable de
— Prendre connaissance de la recette	— Décoder une recette
— Préparer les ingrédients nécessaires	— Calculer les quantités d'ingrédients
— Préparer le matériel nécessaire	— Lister les matériels nécessaires à une préparation et leur ordre d'utilisation
— Préparer ou faire préparer la recette	— Élaborer le produit à partir de la recette — Décrire les procédures d'utilisation de conservation de la préparation — Décrire ses arguments de vente

Gestion et Organisation

Activités	Être capable de
— Vérifier le bon rangement et le nettoyage des postes de travail	— Contrôler le bon rangement des postes de travail — Appliquer le plan de nettoyage
— Encadrer l'équipe de vente	— Définir des objectifs journaliers — Répartir la part de travail de chacun — Citer les éléments de consignes usuelles de travail
— Être tuteur d'un salarié en formation en alternance — Encadrer un stagiaire école	— Accueillir le nouvel arrivant, présenter le point de vente, faire visiter le magasin — Évaluer ses besoins en termes de compétences — Renseigner le carnet de suivi — Transmettre son savoir
— Organiser les livraisons en respectant les règles d'hygiène, de traçabilité et de transport	— Citer les règles applicables en hygiène, en traçabilité et en transport — Effectuer ou faire effectuer les livraisons dans les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire propres au point de vente
— Transmettre les données de gestion	— Relever et transmettre les données de gestion au responsable de boutique (absences, chiffre d'affaires, fréquentation, pertes, démarques connues et inconnues...)
— Être force de propositions	— Présenter des propositions pour améliorer le fonctionnement (vente, organisation, produits, hygiène, sécurité alimentaire, etc...)

Référentiel de certification

La certification est délivrée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (C.P.N.E.) qui se réunit en Jury Paritaire et prend ses décisions en fonction des avis de la commission de notation et du dossier d'expériences.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la C.P.N.E., faisant l'objet du présent avenant.

Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

Domaines de compétences	Dossier basé sur des récits d'expérience	Confection d'un plateau
Achats et réception	X	
Connaissance des produits		X
Affinage		X
Conseil et vente		X
Préparations particulières	X	
Gestion et organisation	X	

Les croix représentent les moments privilégiés de l'évaluation des compétences. Elles apparaîtront sur les documents. Les autres moments d'évaluation pourront venir confirmer ou infirmer les évaluations lors de la commission de notation finale.

Évaluation ponctuelle finale

— Le déroulement de la commission de notation

Celle-ci se fera en 3 temps.

1. La présentation, devant des professionnels, du dossier d'expérience

Ce dossier comportera les éléments nécessaires à évaluer les domaines de compétences décrits dans le chapitre ci-dessus.

L'épreuve comportera 2 parties : un exposé oral reprenant le processus professionnel et les points forts de ce processus par rapport aux domaines de compétences précités et une réponse aux questions des animateurs de 30 minutes environ.

2. Une mise en situation

Confectionner, devant la commission de notation, un plateau pour 5 à 6 personnes à partir d'un budget et de 12 fromages proposés. Les questions de la commission pourront, outre la connaissance des produits, porter sur :

- les conseils de dégustation
- la justification des choix
- les alliances possibles
- l'esthétique du plateau.

3. À l'issue de ses épreuves

La commission se réunira, sous la présidence du représentant de la F.N.D.P.L., afin d'établir la synthèse des avis et émettra un avis circonstancié quant à la délivrance ou non du CQP, candidat par candidat.

Le représentant de l'AFFLEC assurera la synthèse des avis et recommandations.

Cet avis sera transmis à la C.P.N.E. qui se réunira en Jury Paritaire sous les 2 mois et se prononcera sur l'obtention du CQP

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil en fruits et légumes Avenant n° 60 du 11 février 2004

[Étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

Cet accord annule et remplace celui du 21 novembre 2001 sur le Certificat de Qualification Professionnelle de vendeurs en fruits et légumes.

Conformément à l'Accord Cadre du 29 octobre 2003 portant sur les Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) pour les commerces de détail de Fruits et légumes, Épicerie, Produits laitiers, il est créé un C.Q.P. de vendeur(se) conseil en fruits et légumes

Le niveau de compétences, validé par la commission formation de l'UNFD, est défini dans les deux référentiels joints :

- Le référentiel d'activité
- Le référentiel de compétences

Le C.Q.P. sera délivré à toute personne qui, lors des épreuves de validation, aura satisfait aux conditions de déli-

vance des C.Q.P. définies dans le chapitre 3 de l'accord cadre cité en référence.

Définition métier

1) La position du poste dans la structure

Emploi (intitulé du poste) : **Vendeur(se) conseil en fruits et légumes**

Lieu : **Espace de vente (boutiques spécialisées, marchés couverts et découverts, tournées).**

Liaison hiérarchique : **Responsable de point de vente ou son adjoint.**

2) Missions principales (mission au cœur du métier)

— Assurer la préparation et la commercialisation des fruits et légumes dans les conditions prédéfinies de coût, d'hygiène, de qualité et de sécurité.

3) Activités permanentes

A- Avant ouverture : mise en place des produits

3.1 Préparer la vente

1^o) Réception des produits

— Réceptionner les marchandises (avec contrôles du chargement)

— Orienter les marchandises selon les consignes (resserre, mise en rayon, arrivage)

2^o) Mise en place

— S'assurer de la propreté du point de vente et du support de vente et accessoires (mobilier, corbeilles, étiquettes, décors, sol, balances...)

— Contrôler la qualité des produits sur le point de vente

— Effectuer la rotation selon les consignes (FIFO...)

— Respecter les consignes d'implantation des produits sur le mobilier et la vitrine

3 Utiliser les techniques d'allocation des linéaires

3 Tenir compte des familles, de la saisonnalité, du type d'achat

— Appliquer les techniques de présentation préconisées pour valoriser les fruits et légumes

3 Mise en scène des produits

3 Présentation en vrac, en colis, rangée, pyramides

— Mettre à jour l'information écrite réglementaire et informative (panneaux, ardoises, étiquettes...) notamment les conseils de vente (ILV)

— Mettre à jour les informations des produits sur la balance et la caisse

— Ranger les marchandises après la présentation des produits en rayon

3^o) Préparer le travail :

— Prendre les consignes de travail auprès de son responsable

— S'équiper de la tenue spécifique à la vente

— Se mettre en conformité hygiène pour la vente (hygiène corporelle, mains...)

— Préparer le matériel nécessaire à la vente (supports de présentation, matériel de coupe, sacherie, papiers kraft...)

B- Pôle conseil et vente

3.2 Mettre en œuvre la vente

— Accueillir le client

— Écouter et conseiller le client

— Proposer les produits en rapport avec la demande du client en tenant compte des produits à vendre en priorité (produits saisonniers, produits d'achat d'impulsion, offre du jour, nouveautés...)

— Faire goûter les produits

— Proposer des produits de substitution en cas de nécessité

— Proposer des compléments (vente additionnelle...)

— Emballer les produits

— Peser et servir le client

— Conclure la vente

-
- Le cas échéant, encaisser le montant de la vente (liquide, chèque, terminal monéo, CB...)
 - Le cas échéant, suivre la procédure définie pour les encaissements (grosses coupures, client ayant un compte)
 - Prendre congé du client
 - Gérer et préparer les commandes spécifiques des clients (particuliers ou professionnels)
 - Transmettre les remarques et suggestion des clients et ses propres remarques au responsable du magasin

3.3 Contrôler

- Correspondance ticket de balance, ticket de caisse et quantité de produits vendus
- Montant des règlements clients
- Pièces d'identité correspondante au chèque (si nécessaire : montant supérieur au seuil défini)

C- Pôle maintien de la qualité

3.4 Suivi du produit

- Entretenir des présentations sur le lieu de vente
- Suivre les ruptures
- Trier les produits
- Écarter et enregistrer les produits non conformes (abîmés...)
- Contrôler le marquage des produits
- Réassortir les produits présentés
- Vérifier l'état des stocks, et inventaire suivant les consignes (en fonction des seuils d'alerte)
- Transmettre l'état des stocks pour la commande

3.5 Rangement et nettoyage

- Remballer les produits
- Mettre les produits en espace de stockage approprié (selon les exigences du produit)
- Nettoyer et désinfecter le matériel, les supports, les éléments de présentation et de décors
- Nettoyer les caisses et les balances
- Nettoyer les vitrines
- Nettoyer et désinfecter les ?, les équipements spéciaux et les sols
- Nettoyer et désinfecter le matériel de préparation (râpeuse...)
- Sortir les poubelles

3.6 Autres tâches de gestion

Vérifier et noter

- Concordance entre caisse enregistreuse et fiche de caisse.

Vérifications générales

4) Activités occasionnelles

4.1 Traiter les dysfonctionnements que l'on peut rencontrer, faire face aux aléas

G Non-conformité des températures (affinage, stockage, vitrine...) :

F Avertir le responsable

G Non-conformité des produits entrants :

F Avertir le responsable

G Braquage du magasin ou de la caisse :

F Avertir le responsable

F Avertir la police ou les services compétents (téléphone, alarme...)

G Incendie ou début d'incendie :

F Avertir les pompiers

F Faire évacuer la clientèle dans le respect des consignes de sécurité

F Avertir le responsable

G Casse de marchandise par le client ou un des employés :

F Nettoyer et évacuer les débris

F Noter la démarque (la perte)

F Avertir le responsable

Selon les capacités du vendeur :

- Confectionner des corbeilles de fruits et/ou de légumes
- Élaborer selon les procédures établies, les fruits et légumes prêts à l'emploi (légumes ou fruits préparés, jus de fruits...)
- Livrer les clients en respectant les règles d'hygiène et de transport
- Être tuteur d'un salarié en formation (alternance ou apprentissage...)
- Participer aux animations saisonnières (framboises, foires, journées du goût, dégustations, Fête des Mères, saisonnalité...)
- Participer aux actions promotionnelles
- Participer à l'inventaire des produits
- Participer à l'activité hors espace de vente habituel (buffet, salon, manifestations, publicité, foires...)
- Calculer un prix de vente
- Tenir temporairement une boutique en cas d'absence du responsable

5) Les moyens mis en œuvre

5.1 Moyens techniques

A - Avant ouverture : mise en place et resserre des produits

- Chambres froides équipées de ses supports (isotherme positive avec ou non-régulation de froid et d'humidité)
- Resserres fraîches, resserres du mûrissage
- Thermomètre et hygromètre
- Tire-palettes, chariot roulant, diable...
- Outils de coupe
- Matériel de préparation (râpeuse, cuiseurs, éplucheuses...)
- Produits d'hygiène spécifiques
- Points d'eau

B - Pôle conseil et vente

- Vitrines réfrigérées (prêt à l'emploi, 4^{ème} gamme...) (froid positif)
- Mobilier et supports de présentation
- Outils de découpe et de parage
- Vêtements de vente
- Argumentaires de vente type
- Fourniture d'emballage (papiers, sachets, barquettes...)
- Étiquettes et étiqueteuse, ardoises
- Balances et caisses
- Terminal monéo et Carte Bleue
- Matériel informatique et logiciels spécifiques
- Gestion comptable
- Étiquetage, imprimante, Internet (météo, infos produits, infos professionnelles, e-mail...)
- Produits d'hygiène spécifique

5.2 Moyens informationnels

- Description de poste
- Convention Collective
- Convocation médecine du travail et certificat d'aptitude au travail.
- Consignes de conservation
- Bons de livraison et bons de transport
- Carnet de commandes
- Préconisation de mise en place des rayons
- Procédures hygiène et Guide Bonnes Pratiques Hygiène

- Seuil de stocks minimums, produits et fournitures
- Fiches de commande (cadencier...)
- Cahier de pertes
- Procédures de nettoyage
- Fiches d'autocontrôle de nettoyage
- Consignes et Fiches d'inventaires
- Fiche de caisse
- Catalogue fournisseurs
- Publications professionnelles et interprofessionnelles
- Charte de Qualité magasin ou enseigne

6) Les contraintes

6.1 Les contraintes physiques

- Travaux debout
- Travaux au froid ou en conditions extérieures
- Port de charges
- Produits de nettoyage allergisants

6.2 Les contraintes liées à l'organisation

- Travail du samedi et du dimanche
- Travail en journée discontinue ou continue
- Horaires de travail spécifiques (tôt et tard)

7) La Responsabilité

Risques d'erreurs	Détections	Conséquences
Erreur balance	Client, vendeur ou responsable	Perte de produits ou mécontentement client
Dates de péremption/produits avancés ou en léger état de sénescence	Client, vendeur ou responsable	Perte de produits ou mécontentement client ou intoxication client
Non-respect des consignes de températures	vendeur ou responsable	Perte de produits
Non-respect des consignes d'hygiène	vendeur ou responsable	Perte de produits ou mécontentement client
Erreur de caisse	Client, vendeur ou responsable	Perte de marge ou mécontentement client
Préparation culinaire, erreur de recette	Client, vendeur, le responsable, l'adjoint du responsable	Perte de produits, de marge ou mécontentement client
Erreur de commande de produits	Vendeur ou le responsable	Surcroît de travail et de stock, mécontentement client
Erreur de pointage des bons de livraison (non-pointage)	Vendeur ou responsable	Faux états des stocks, démarque inconnue, perte de marge
Détérioration d'un produit	Vendeur, client ou le responsable	Perte du produit : démarque connue
Erreur d'accueil et de prise en charge du client	Client, le vendeur ou le responsable	Mécontentement client, perte de clientèle et de vente
Erreur de prise de commande du client (quantité, adresse...)	Client, le vendeur ou le responsable	Mécontentement client
Lenteur ou absence de réactivité dans le signalement des erreurs livraisons	Vendeur ou responsable	Perte de produit, et de possibilité de recours fournisseur ou transporteur
Mauvais suivi de stock	Vendeur ou responsable	Rupture de stock et perte de vente

8) Les critères d'appréciation du travail et le résultat à atteindre

8.1 Indicateurs quantitatifs

- Chiffre d'affaires par vendeur

— Chiffre d'affaires du magasin

— «Présentéisme»

8.2 Indicateurs qualitatifs :

— Qualité de l'accueil et des conseils client

— Présentation personnelle

— Esthétisme des présentations de vente

8.3 Les dimensions comportementales

1 - La méthode :

Aller jusqu'à la finalisation des actions en se préoccupant de chaque étape avec rigueur.

2 - La communication orale :

S'exprimer efficacement quel que soit l'individu auquel on s'adresse.

3 - La persuasion :

Écouter, argumenter et conclure pour convaincre les interlocuteurs d'acheter ou de consommer les produits.

4 - La compréhension :

Assimiler des informations et des connaissances et savoir les intégrer dans l'action.

5 - L'adaptabilité :

Maintenir son efficacité en modifiant son comportement, en fonction des changements d'environnement, de tâches, de responsabilités, d'interlocuteurs.

6 - La capacité numérique :

Analyser, organiser, présenter et exploiter des informations chiffrées, par exemple financières ou statistiques.

7 - Esprit d'équipe :

Manifester la solidarité, participer en tant que membre à un groupe et y contribuer effectivement même si le résultat n'est pas d'un intérêt direct pour soi.

8 - la conscience professionnelle :

Mettre tout en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'organisation

Référentiel de compétences techniques

«vendeur conseil en fruits et légumes»

Domaines

Moyens mobilisables

— Connaissance des produits

— Connaissance de la législation et réglementation

— Connaissance de l'hygiène

Compétences opérationnelles (vérifiables en situation de travail)

— Mise en place et maintien de la qualité des produits

— Vente

— Actes de vente (conseil)

— Encaissement

— Autres compétences particulières

Reproduction

Exécuter une tâche suivant une procédure établie et stabilisée

Exemples :

Pointer un bon de livraison et avertir son responsable d'une éventuelle différence

Mettre en service une machine en suivant un mode opératoire sans pouvoir interpréter une anomalie de fonctionnement.

Application

Exécuter une tâche en suivant les procédures et en tenant compte des aléas.

Exemples :

Pointer un bon de livraison, constater une anomalie et avertir le fournisseur.

Mettre en service à l'aide de la procédure une machine (ou une ligne) en interprétant des aléas de fonctionnement et en y réagissant, même avec aide, de manière à la faire fonctionner correctement.

Maîtrise

Concevoir et valider une procédure de mise en œuvre d'une tâche et l'exécuter en s'autocontrôlant

Exemples :

Pointer un bon de livraison, constater une anomalie et régler le problème (produit de remplacement, fournisseur de remplacement) selon sa nature (commande, retour produit défectueux...).

Définir la procédure de mise en service d'une machine ou d'une ligne et la tester en contrôlant tous ses points.

Expertise

En plus de la maîtrise, transférer ses connaissances à un exécutant

Être le garant de la procédure

Exemples :

Pointer un bon de livraison, constater une anomalie et régler le problème (produit de remplacement, fournisseur de remplacement) selon sa nature (commande, retour produit défectueux...) et être capable de l'expliquer et de l'enseigner à un autre membre de l'équipe.

Moyens mobilisables

- Connaissance des produits
- Connaissance de la législation réglementation
- Connaissance de l'hygiène

Connaissance des produits

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Nommer et reconnaître les produits et variétés physiquement présents			X	
Lister les fruits et légumes disponibles sur commande		X		
Expliquer l'origine et les modes de production des fruits et légumes		X		
Décrire le circuit de commercialisation de la production à la distribution		X		
Décrire les caractéristiques gustatives des produits (parfums, saveurs, texture en bouche, aspect de la chair...		X		
Citer les qualités nutritionnelles des fruits et légumes	X			
Identifier l'état de maturité des produits		X		
Citer les éléments de la normalisation des fruits et légumes	X			
Contrôler la normalisation des fruits et légumes	X			
Identifier l'état de fraîcheur des produits			X	
Citer, selon les types de produits, les facteurs de dégradation	X			
Identifier les aires de stockage selon les types de produits		X		
Déterminer pour chaque famille de produits les conditions de manipulations optimales		X		
Décrire les modes de conservation des produits chez le client		X		
Décrire les modes de préparation des produits chez le client		X		
Décrire les modes de consommation des produits chez le client		X		
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		X	Mise à jour (juin 2025)	113
Identifier les produits labellisés (AOC, Label rouge, IGP...)		X		

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Mettre en application les connaissances des produits pour constituer un argumentaire de vente			X	
Rédiger une étiquette ou ardoise conforme à la normalisation		X		

Connaissances de la législation et réglementation

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Déclasser les produits non conformes		X		
Citer les éléments de réglementation liés à la vente au détail	X			
Citer les éléments de réglementation liés aux bonnes pratiques d'hygiène	X			
Citer les éléments de réglementation liés à l'accueil du public	X			
Citer les éléments de réglementation liés aux devoirs et droits du contrat de travail	X			
Appliquer la réglementation relative à la vente et au marquage des produits préemballés		X		
Appliquer la réglementation relative aux produits de la 4 ^{ème} gamme		X		
Appliquer la réglementation relative aux produits prêts à l'emploi		X		
Appliquer la réglementation relative aux produits semi-préparés		X		
Appliquer les consignes de sécurité (incendie, vol...)		X		
Appliquer les consignes relatives à la traçabilité	X			

Connaissances de l'hygiène

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Respecter les règles d'hygiène corporelle et vestimentaire			X	
Citer les éléments de contrôle de l'état sanitaire des produits		X		
Respecter les hauteurs minimales de présentation des produits au-dessus du sol (pour le stockage et la vente)		X		
Déterminer les températures des consignes de stockage suivant les produits		X		
Respecter les consignes de séparation des produits pour éviter les contaminations (isolement des produits de nature différente)			X	
Suivre le plan de nettoyage pour la réserve et l'espace de vente ainsi que le matériel.			X	
Respecter les procédures de traitement des déchets		X		
Reconnaître et signaler les risques provenant de non conformité des matériels et des équipements	X			

Compétences opérationnelles (vérifiables en situation de travail)

- Mise en place et maintien de la qualité des produits
- Vente

- Actes de vente (conseil)
- Encaissement
- Autres compétences particulières

Mise en place et maintien de la qualité des produits

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Contrôler la conformité commande/marchandises livrées			X	
Contrôler la conformité marchandises livrées/bon de livraison			X	
Contrôler les conditions de transport (matériel, température, emballage, palettisation état général des marchandises...) selon les consignes		X		
Contrôler qualitativement les marchandises livrées (conformité de la normalisation, état de fraîcheur, respect des normes d'hygiène, maturité, qualité gustative...)		X		
Signaler les anomalies de réceptions		X		
Appliquer les règles de déballage des produits		X		
Appliquer les règles de stockage selon les produits		X		
Appliquer les règles d'affinage des fruits et légumes		X		
Appliquer les règles de rotations des produits stockés		X		
Identifier les dates de péremption des produits particuliers	X			
Parer les produits (effeuiller, recouper, rafraîchir...)			X	
Humidifier les feuillus		X		
Réaliser la découpe et le lavage des produits pour le prêt à l'emploi		X		
Appliquer les règles de préemballage des produits entiers et semi-préparés		X		
Appliquer les règles d'étiquetage des produits préemballés		X		
Réaliser le tri des produits en vue d'éliminer les produits non conformes			X	
Planter les produits à l'emplacement préconisé		X		
Mettre en scène les fruits et légumes sur les étalages			X	
Vérifier la conformité des étiquettes en place par rapport aux produits présentés		X		
Réaliser l'emballage des produits pour les clients			X	
Réaliser la pesée des produits			X	
Effectuer le suivi qualitatif et quantitatif des produits du rayon			X	
Présenter les produits prêts à l'emploi de 4 ^{ème} gamme dans le mobilier approprié			X	
Réassortir les produits manquants, anticiper les ruptures de produits au cours de la vente			X	
Appliquer les règles de remballage de marchandise			X	

Vente : Actes de vente

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Accueillir le client			X	
Reformuler la demande client			X	
Guider le client dans son choix			X	
Argumenter la vente de tous les produits		X		
Argumenter une vente additionnelle		X		
Évaluer l'ordre de grandeur et la concordance du prix payé par le client par rapport aux produits achetés			X	
Expliquer le rendu de monnaie au client			X	
Prendre congé du client			X	
Maîtriser une vente ou un service par téléphone			X	
Identifier les situations clientèles nécessitant l'intervention d'un responsable			X	

Vente : Encaissement

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Selon les procédures, calculer la balance de la caisse		X		
Calculer un rendu de monnaie		X		
Utiliser la balance (électronique et manuelle)		X		
Utiliser la caisse enregistreuse		X		
Contrôler un chèque		X		
Utiliser un terminal monéo		X		
Utiliser un terminal CB		X		

Autres compétences particulières

Être capable de :	Reproduction	Application	Maîtrise	Expertise
Réaliser une corbeille de fruits ou de légumes			X	
Réaliser une préparation de fruits ou de légumes prêts à l'emploi			X	
Remplir les fiches de stocks		X		
Passer une commande		X		
Livrer une commande selon les consignes de sécurité et de qualité		X		
Calculer un prix de vente à partir d'un prix d'achat			X	
Traiter un litige client selon les consignes		X		

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil primeur Avenant n° 110 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC GC ;

FS CFDT.

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,... 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 Description de poste

1.1 Poste

Vendeur-Conseil Primeur

1.2 Mission principale

Le Vendeur-Conseil Primeur assure la sélection, l'affinage, la préparation et la commercialisation des produits, ainsi que le conseil des clients au sein de commerces de fruits et légumes. Il participe à l'animation quotidienne du commerce dans le respect de l'hygiène et de la réglementation en vigueur.

1.3 Lieu de travail

Espace de vente de fruits et légumes, sédentaire ou non sédentaire.

1.4 Situation hiérarchique

Le Vendeur-Conseil Primeur est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5 Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2 Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

2.1

Composition de la commission d'évaluation du CQP (Jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- 1 professionnel du métier, Président de la Commission ;
- 2 professionnels.

2.2

Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3

Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de Certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- Les résultats des épreuves ;
- L'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- Le livret de suivi du candidat ;
- L'avis de l'organisme de formation.

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 ;
- La mise en situation ;
- 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 (CPNE) qui délivre le CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la Branche professionnelle à la CPNE qui statue selon les modalités prévues par l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification pour le CQP Vendeur-Conseil Primeur

3.1

Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

- Produits
- Vente et Conseil
- Législation et réglementation
- Organisation/ Gestion de l'Unité de vente
- Hygiène et Sécurité alimentaire
- Sécurité et Environnement

3.2

Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- Actions de positionnement : 14 h
- Formation en organisme de formation : 340 h / 380 h
- Formation interne en entreprise : 180 h
- Découverte de la Filière : 35 h
- Accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience : 35 h
- Évaluation/Certification : 7 h

3.3

Référentiel de compétences et de certification CQP Vendeur-Conseil Primeur

3.3.1

Domaines transversaux

Compétences	Outils d'évaluation			
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			x	
Effectuer une vente additionnelle			x	
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			x	
Peser les produits			x	
Enregistrer et encaisser			x	
Effectuer le rendu monnaie			x	
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			x	
Régler les litiges client			x	
Prendre congé du client			x	
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptée (individu)		x		
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		x	x	
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	x	x		
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		x		x
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)	x			
Établir les procédures de tri sélectif	x			
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/ DLUO) et la vente	x			
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	x			
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex : label, Catégories, AOC, AOP, Bio...	x			x
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	x			
Respecter la réglementation du travail (Droit, Convention collective, Contrat de travail, Règlement intérieur)	X			X
Tenir et/ou clôturer la caisse				X
Composer un prix de vente	X			

Compétences	Outils d'évaluation			
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				X
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				X
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				X
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace «facing»...)				X
Effectuer une commande selon les instructions				X
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	X			X
Gérer la relation fournisseur				X
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	X			X
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps impartis	X			X
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	X			X
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	X	x		
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente			X	
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			X	
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			X	

3.3.2 Domaines spécifiques au Primeur

			Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Domaine	Activités	Compétences				
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits	Reconnaître les différentes familles définies des fruits et légumes.				
		Fruits : (Fruits à pépins, fruits à noyaux agrumes, fruits rouges, fruits secs, fruits séchés, fruits exotiques). Légumes : (Racines, feuilles, fleurs, fruits, champignons, herbes aromatiques...)	X		x	X
	Connaître les modes de production et l'origine des fruits et légumes.	Connaître l'origine des fruits et légumes (production locale, française, étrangère) et les modes de production (hors sol, plein champ, Culture intensive, intégrée, résonnée biologique...)				
		Connaître et diffuser auprès des clients la saisonnalité des fruits et légumes.	X		x	X

			Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Domaine	Activités	Compétences				
	Distinguer les produits par leurs signes de qualité et labels	Distinguer les produits en fonction de leur origine et labels (Label Rouge, AOP, IGP...), label biologique et les terroirs				
		Distinguer les produits en fonction de leur origine et labels (Label Rouge, AOP, IGP...), label biologique et terroirs	X		X	X
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques des fruits et Légumes	Décrire et valoriser les produits au regard de leurs qualités gustatives, leur aspect et leur texture (maturité, saveur, parfum...)				
		Décrire et valoriser les produits au regard de leurs qualités gustatives, leur aspect et leur texture (maturité, saveur, parfum...)			X	X
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/Agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la quantité et la qualité (calibre, maturité, qualités organoleptiques, aspect...) des produits réceptionnés				
		Contrôler la quantité et la qualité (calibre, maturité, qualités organoleptiques, aspect...) des produits réceptionnés	X			X
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, espace, température, luminosité, humidification...)				
		Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, espace, température, luminosité, humidification...)	X			X
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques de maturation et de conservation des fruits et légumes (rangement, prise en compte du poids, rotation)				
		Appliquer les méthodes et techniques de maturation et de conservation des fruits et légumes (rangement, prise en compte du poids, rotation)	X	X		X
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser le matériel (corbeilles, présentoirs, films...) adaptés aux produits				
		Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrine, accessoires, présentoirs) et les outils pour présenter les produits	X	X		X

			Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Domaine	Activités	Compétences				
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les fruits et légumes pour les mettre en valeur (harmonie des couleurs, esthétique, association de famille) en tenant compte de leur quantité et accessibilité				
		Disposer les fruits et légumes pour les mettre en valeur (harmonie des couleurs, esthétique, association de famille) en tenant compte de leur quantité, leur accessibilité et du type d'unité de vente			X	X
	Adapter la mise en scène des produits	Susciter l'intérêt pour les produits en les mettant en avant				
		Promouvoir les produits suivant les saisons et les événements du calendrier		X	X	X
	Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet) Préparer les produits au transport				
		Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet) Préparer les produits au transport		X	X	X
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Vérifier la concordance entre étiquette et produit				
		Réaliser l'étiquette du produit Vérifier la concordance entre étiquette et produit	X	X	X	X
Vente et Conseil	Conseiller le client en fonction de ses besoins	Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée				
		Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée			X	X
	Informér le client sur les modes de conservation des produits	Informér le client sur les modes de conservation des produits (température, luminosité, maturation, modes de stockage)				
		Informér le client sur les modes de conservation des produits (température, luminosité, maturation, modes de stockage)	X		X	X
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Informér le client sur les modalités de présentation, préparation, et cuisson des produits Suggérer des recettes				
		Conseiller le client sur les modalités de présentation, préparation, et cuisson des produits		X	X	X

			Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Domaine	Activités	Compétences				
	Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients : prise de commande, Utiliser une langue étrangère Présenter les produits (plateaux, buffets, sous vide...) Préparation des produits				
		Réaliser des préparations spécifiques : Corbeilles, buffet, produits préparés (légumes épluchés, coupés, prêts à consommer, à cuisiner...) Prendre des commandes Livrer les produits Utiliser une le vocabulaire technique du métier dans langue étrangère Présenter les demandes spéciales (plateaux, buffets, reconditionnements, conditionnement sous vide...)			X	X
	Informér le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informér le client sur les qualités nutritionnelles des produits (vitamines, fibres, sucre...) Informér sur les précautions alimentaires (allergènes, réactions physiologiques en cas d'abus...)				
		Informér sur les qualités nutritionnelles des produits (vitamines, fibres, sucre...)	X		X	X
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux				
		Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits	X	X	X	X
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels				
		Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (sols glissants, port de charges, gestes et postures, piqûres d'insectes...)	X	X	X	X

Article 4 Dispositions diverses

4.1 Suivi de l'Accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2

Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil en épicerie

Avenant n° 61 du 11 février 2004

[Étendu par arr. du 26 oct. 2004, JO 9 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDE ;

FNDPL ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes (FO) ;

Fédération nationale Agroalimentaire (CGC Agro-alimentaire).

Cet accord annule et remplace celui du 13 mai 2002 sur le Certificat de Qualification Professionnelle de vendeurs en épicerie.

Conformément à l'Accord Cadre du 29 octobre 2003 portant sur les Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) pour les commerces de détail de Fruits et légumes, Épicerie, Produits laitiers, il est créé un

C.Q.P. de vendeur (se) conseil en épicerie

Le niveau de compétences, validé par la commission formation de la Fédération Nationale de l'Épicerie, est défini dans les deux référentiels joints :

— Le référentiel d'activité

— Le référentiel de compétences

Le C.Q.P. sera délivré à toute personne qui, lors des épreuves de validation, aura satisfait aux conditions de délivrance des C.Q.P. définies dans le Chapitre 3 de l'accord cité en référence.

Définition métier

1) La position du poste dans la structure

Emploi (intitulé du poste) :

Vendeur (se) Conseil en épicerie

Lieu :

Espace de vente (boutique et marché)

Liaison hiérarchique :

Responsable de point de vente ou son adjoint.

2) Missions principales (mission du cœur du métier)

— Assurer les arrivages, la mise en rayon, la préparation et la commercialisation des produits d'épicerie dans les conditions prédéfinies de coût, d'hygiène, de qualité et de sécurité.

3) Activités principales

A- **Amont de la phase de vente**

- Prendre les consignes de travail auprès de son responsable
- S'équiper de la tenue spécifique
- Se mettre en conformité hygiène (hygiène corporelle, mains...)
- Participer à la tenue de l'espace affichage du magasin (revues, annonces, affiches...)

3.1- Réception des arrivages et contrôles

- Réceptionner les livraisons
- Identifier les types d'emballage
- Gérer les consignes (palettes, roll, casiers, bouteille...)
- Déballer les produits arrivants
- Contrôler les températures des produits arrivants
- Contrôler la correspondance avec le bon de livraison (manquant...)
- Contrôler la conformité des produits arrivants (type, qualité, dates de péremption, fraîcheur, détérioration, casse...)
- Répartir les produits arrivant, selon les besoins, entre la zone de vente et la réserve
- Stocker, si nécessaire, les produits dans les locaux et matériels adaptés (réserve, chambre froide, congélateur...)
- Veiller au réapprovisionnement des emballages de vrac, rayon fruit et légumes et à la caisse

3.2- Organisation de la réserve, chambre froide, congélateur

- Ranger pour permettre un maximum de lisibilité et d'accessibilité, et laisser de la place pour les produits arrivants
- Assurer le nettoyage de la réserve selon les consignes établies
- Effectuer l'état des stocks régulier des produits (planning d'inventaire, fiche d'inventaire...)
- Assurer la rotation des produits (en fonction des dates, nouveaux produits, promotion,...)

3.3- Mise en rayon

- Préparer le matériel nécessaire (cutter, rolls, étiqueteuse, pistolet flacheur de code barre, supports de présentation, matériel de décor, papiers...)
- Nettoyer le support de présentation (gondole, vitrine réfrigérée...)
- Étiqueter les produits (ou apposer l'étiquette sur le support de présentation)
- Contrôler la correspondance codes barres, étiquettes et prix enregistrés
- Mettre en place les produits selon le plan d'implantation, en respectant les règles de facing, mise en valeur, théâtralisation des produits, et le respect de la législation
- Participer à la réalisation des mise en avant des produits (têtes de gondoles, espaces promotionnelles, panier découverte de saison,...)
- Respecter les règles de mise en place différenciées pour les promotions et les produits permanents
- Veiller à la rotation des produits en fonction des dates de péremption
- Gérer, selon les consignes, les produits proches de la péremption ou périmés.
- Évacuer les emballages vides au fur et à mesure du remplissage des rayons
- S'assurer du respect des règles de sécurité (largeur des allées, hauteur de présentation, issues de secours et extincteurs dégagés...)
- Pour les produits frais et surgelés vérifier l'état de fraîcheur, les températures de présentation à la vente (ou de stockage) et redoubler de vigilance pour la surveillance des rotation et des dates de péremption
- Veiller à la bonne présentation des marchandises et à leur propreté : s'assurer du respect de la règle des 3P (Plein, Propre, Prix)
- Mettre en place le mobilier extérieur selon les consignes
- Initialiser les balances et faire la tare
- Éclairer l'espace de vente et les vitrines
- Maintenir une ambiance prédisposant à la vente (éclairage, température, aération, fond sonore, propreté,...)

N.B. : pour les fruits et légumes les cotations de prix étant quotidiennes être particulièrement vigilant sur l'affichage

des prix et l'étiquetage légal.

3.4- Délégation de pré-commande

- Noter et signaler les ruptures de stocks (ou les faibles stocks ou les surstocks)
- Remplir les préconisations de commande (précadencier)
- Selon les consignes, transmettre les pré-commandes au responsable ou transmettre directement la commande au fournisseur

B- Phase de vente

3.5- Conseil et vente

- Accueillir le client
- Écouter et conseiller le client
- Gérer les insatisfactions de la clientèle
- Proposer les produits en rapport avec la demande du client en tenant compte des produits à vendre en priorité et de la saisonnalité
- Accompagner le client à la caisse si nécessaire et renseigner le personnel de caisse
- Évaluer la concordance ticket de balance, quantité et valeur du produit acheté
- Proposer des produits de substitution en cas de nécessité
- Découper et emballer les produits
- Peser et servir le client
- Proposer des compléments (vente additionnelle...)
- Conclure la vente
- Prendre, transmettre et préparer les commandes spécifiques des clients (produits non disponibles en LS)
- Prendre les commandes par téléphone et de visu
- Préparer et présenter des plateaux, paniers terroir, ou corbeilles de saison
- Préparer les commandes spécifiques des clients (particuliers ou professionnels)
- Transmettre toutes remarques et suggestions des clients
- Faire l'inventaire des produits suivant les consignes
- Transmettre ses propres remarques et suggestions
- Participer au plan d'action contre la démarque connue et inconnue
- Surveiller la démarque (cahier de démarque)
- Répondre au besoin de surveillance du responsable de magasin

Si délégation pour l'utilisation de la caisse :

- Enregistrer les achats du client
- Éditer le ticket de caisse ou la facture
- Vérifier la correspondance ticket de caisse et quantité et valeur de produits vendus
- Vérifier et encaisser le montant de la vente (liquide, chèque, terminal CB...)
- Suivre la procédure définie pour les encaissements (client à compte, coupures importantes,...)
- Prendre congé du client

3.6- Vente extérieure (en sus)

- Installer et désinstaller le matériel et les produits
- S'adapter au point de vente en fonction de l'équipement et de l'emplacement

3.7- Rangement et nettoyage de l'espace de travail

- Remballer les produits qui le nécessite
- Mettre ces produits en espace de stockage adaptés
- Nettoyer les caisses et les balances
- Nettoyer et désinfecter les espaces, les équipements spécifiques et les sols
- Sortir les poubelles
- Mettre en veille ou en état d'hors vente : équipement, matériel d'ambiance, matériel frigorifique positif et négatif

3.8- Traiter les dysfonctionnements

Alerter le responsable et suivre les consignes en cas de :

- Coupure d'électricité prolongée (balance, caisse et éléments réfrigérés)
- Alerte au risque alimentaire
- Non-conformité des températures (stockage, vitrine...)
- Non-conformité des températures des produits entrants
- Tenir à jour son cahier de démarque
 - Détérioration accidentelle de produits (coup de cutter dans les blisters...)
 - Casse du personnel ou des clients
 - Différences du prix enregistré, prix étiqueté
 - Produits périmés
 - ...

4) Activités occasionnelles

- Livrer les clients en respectant les règles d'hygiène, de transport, de sécurité et de courtoisie
- Accompagner un salarié en formation (alternance, apprentissage, stagiaire école, saisonnier, intérim...)
- Participer à l'activité hors espace de vente habituel
- Participer aux animations saisonnières (beaujolais nouveau, foires, raclette...)
- Participer aux actions promotionnelles
- Remplacer temporairement un collègue, à la demande de son supérieur hiérarchique

5) Les moyens mis en œuvre

5-1- **Moyens techniques**

- Matériel de manutention
- Éléments de stockages (réserves, chambres froides, étagères à palettes...)
- Éléments de présentation (gondoles, vitrines de présentation, congélateurs...)
- Thermomètres
- Cutter, pistolet flacheur informatisé, calculatrice
- Vêtements de vente
- Fourniture d'emballage
- Étiquettes et étiqueteuse
- Balances et caisses
- Terminal carte bleue
- Produits d'hygiène spécifique
- Matériel de nettoyage
- Téléphone et fax
- Matériel informatique, logiciel de gestion spécifique
- Bac et récipients de déchets

5-2- **Moyens d'information**

- Description de poste.
- Convention collective
- Convocation médecine du travail et certificat d'aptitude
- Planning horaire
- Plan d'implantation et consignes particulières
- Consigne de contrôle des températures et fiches de contrôle
- Procédures d'hygiène et de nettoyage
- Précadentier
- Publications professionnelles
- Liste des consignes d'emballage et fiche d'inventaire

— Seuils de stocks minimaux produits (seuils de réaction)

Vendeur conseil en épicerie - Référentiel de compétences

Servant de base à la certification

Domaines

Moyens mobilisables (vérifiables hors situation de travail)

- Connaissance des produits
- Connaissance des règles de valorisation et de commercialisation des produits
- Législation et réglementation
- Hygiène et sécurité

Compétences opérationnelles (vérifiables en situation de travail)

- Activité du point de vente
- Réception et contrôle des arrivages
- Mise en place du rayon
- Entretien général
- Commercialisation
- Actes de vente
- Encaissement

Reproduction

Exécuter une tâche suivant une procédure établie et stabilisée

Exemples : Constater une démarque (par exemple casse de produit) et avertir son responsable puis suivre ses consignes.

Effectuer le réapprovisionnement des rayons à l'emplacement des produits déjà en place (en suivant les consignes de rotation, présentation et facing...)

Pointer un bon de livraison et avertir son responsable d'une éventuelle différence

Application

Exécuter une tâche en suivant les procédures et en tenant compte des aléas

Exemples : Constater une démarque (par exemple casse de produit), la noter sur le cahier de démarque et faire le nécessaire pour nettoyer la zone et remplacer le produit si nécessaire.

Effectuer, même au départ d'un rayon vide, la mise en place des rayons selon un plan d'implantation détaillé précisant la largeur et la profondeur imparties à chaque référence et l'emplacement exacte dans le rayon

Pointer un bon de livraison, constater une anomalie et avertir le fournisseur

Maîtrise

Concevoir et valider une procédure de mise en œuvre d'une tâche, et l'exécuter en s'auto-contrôlant

Exemples : Mettre en place un plan de surveillance des démarques (par exemple planning d'inventaire, méthode de surveillance, cahier de démarque et démarches correctives...) et tester ce plan de surveillance.

Définir le plan d'implantation d'un rayon et tester son efficacité avant de le faire appliquer.

Pointer un bon de livraison, constater une anomalie et régler le problème (produit de remplacement, fournisseur de remplacement) selon sa nature (commande, retour produit défectueux...)

Expertise

En plus de la maîtrise, transférer ses connaissances à un exécutant

Être le garant de la procédure

Exemples : Mettre en place un plan de surveillance des démarques (par exemple planning d'inventaire, méthode de surveillance, cahier de démarque et démarches correctives...) et tester ce plan de surveillance avant de l'expliquer et de former le personnel à son application.

Définir un plan d'implantation général du magasin, le tester (ou en vérifier la cohérence), l'expliquer et former le personnel à sa mise en œuvre.

Pointer un bon de livraison, constater une anomalie et régler le problème (produit de remplacement, fournisseur de remplacement) selon sa nature (commande, retour produit défectueux...) et être capable de l'expliquer et de l'ensei-

gner à un autre membre de l'équipe.

Connaissance des produits

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Identifier les différentes gammes de produits (alimentaire frais, alimentaire sec, alimentaire liquide, non alimentaire...)			X	
Nommer les produits physiquement présents		X		
Déterminer la disponibilité des produits		X		
Expliquer le processus simplifié de la fabrication, ou de l'obtention des produits	X			
Décrire les caractéristiques principales des produits (type de saveurs, aspect du produit, utilisations, mode de cuisson...)	X			
Identifier les produits labellisés		X		
Décrire les différents labels de qualité (label rouge, AOC ou AOP, label régional, label AB,...)		X		
Identifier les produits des gammes spécifiques (diététiques, sans gluten, sans alcool, sans sel,...)		X		
Identifier dans chaque rayon les différentes variétés de produits (types de céréales, de pâtes, de jambons...)		X		
Identifier la saisonnalité des produits		X		

Connaissance des règles de valorisation et de commercialisation des produits

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Décrire les principales contraintes (de conservation, manipulation, présentation à la vente, emballage...) liées à certains produits (fruits et légumes, surgelés, charcuterie fraîche, pains...)		X		
Décrire les règles générales de mise en place d'un produit en rayon (largeur, profondeur, facing...)		X		
Décrire les moyens de mise en valeur des produits dans un rayon permanent		X		
Décrire les moyens de mise en valeur des produits en promotion dans une tête de gondole (fausse masse...)		X		
Expliquer la règle des 3P (plein, propre, prix)			X	
Rédiger les étiquettes de prix des différents types de produits selon les types de présentation		X		

Législation et réglementation

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Citer les éléments de réglementations liés à la commercialisation	X			
Citer les éléments de réglementations liés à l'accueil du public	X			
Citer les éléments de réglementations des devoirs et droits liés au contrat de travail, à la médecine du travail	X			
Citer les éléments de la législation sur les 35 heures	X			

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Citer les éléments de la charte de distribution de l'entreprise	X			
Décrire l'organigramme de l'entreprise	X			
Citer les points clefs du règlement intérieur de l'entreprise	X			
Citer les renseignements légaux à apposer sur les étiquettes	X			
Expliquer la différence entre DLC, DLV et DLUO	X			
Citer les éléments de la législation des labels	X			
Citer les éléments de la législation hygiène	X			
Citer les éléments de la législation sur la sécurité de l'accueil du public	X			
Citer les éléments de la législation sur la traçabilité des produits	X			
Citer les éléments de réglementations sur la vente d'alcool	X			

Hygiène et sécurité

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Décrire les règles d'hygiène de base	X			
Appliquer les règles d'hygiène en vigueur		X		
Citer les risques hygiéniques et sanitaires	X			
Identifier une situation à risque hygiénique pour le produit		X		
Citer les températures de consigne suivant les équipements et les produits	X			
Effectuer des mesures de température		X		
Identifier une rupture de la chaîne du froid		X		
Identifier le matériel et les produits d'entretien adaptés à la zone ou au matériel		X		
Mettre en œuvre les produits et le matériel d'entretien pour le nettoyage des différents équipements et zones du magasin		X		
Décrire les règles de sécurité de base	X			
Appliquer les règles de sécurité en vigueur		X		
Citer les risques d'insécurité	X			
Identifier une situation à risque d'insécurité		X		

Activité du point de vente

Réception et contrôle des arrivages

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Contrôler les produits entrants (type, marque, aspect, date de péremption, volume, poids, température...)			X	
Identifier les points de non-conformité d'un produit		X		

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Aiguiller le produit selon les besoins (mise en rayon ou en réserve)		X		
Appliquer les règles de stockage		X		
Appliquer les règles de rotations des produits stockés		X		

Mise en place du rayon

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Appliquer les règles de déballage des produits		X		
Appliquer les règles d'élimination des emballages de transports		X		
Identifier le matériel de présentation des produits à la vente		X		
Identifier pour chaque produit les conditions de manipulations optimales		X		
Identifier les dates de péremption des produits			X	
Réaliser le réassortiment des rayons en respectant les règles de rotation			X	
Réaliser une mise en place de rayon en respectant le plan d'implantation et les règles en vigueur (hygiène, sécurité et valorisation des produits selon leur type : fruits et légumes, produits frais, produits secs, produits alcoolisés...)		X		
Réaliser une mise en place de tête de gondole ou corner promotionnel en respectant les règles en vigueur (3P, sécurité, hygiène...)		X		
Réaliser le facing des produits en rayons		X		
Réaliser un étiquetage d'identification des produits et de prix		X		
Identifier une erreur d'étiquetage (type de produits, prix, unité de vente...)		X		
Repérer et signaler les produits manquants	X			
Remplir les fiches de stocks (sous-stock, sur-stock, rupture de stock...)		X		
Repérer les produits invendables			X	
Appliquer les règles de déstockage		X		
Évaluer la quantité nécessaire de produits à commander		X		
Effectuer une pré-commande ou une commande si nécessaire		X		
Appliquer les règles de emballage des marchandises qui le nécessitent (rangement en réserve, chambre froide...)		X		

Entretien général

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Contrôler les températures des produits frais et surgelés		X		
Contrôler les températures des éléments réfrigérés et surgelés		X		
Mettre en œuvre les produits et le matériel d'entretien selon les zones à traiter		X		
Réaliser le nettoyage régulier des supports de vente		X		

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Participer au nettoyage général du magasin		X		
Participer à la surveillance et à la maintenance du bon état général et du bon état de propreté de son rayon		X		
Participer à la surveillance et à la maintenance du bon état général et du bon état de propreté du magasin dans son ensemble (zone de vente, réserve...)		X		
Utiliser le système d'alarme		X		
Utiliser un extincteur		X		
Repérer et utiliser les numéros d'urgences et numéros utiles		X		

Avenant n° 113 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC ;

FS CFTD.

Le Vendeur-Conseil en Épicerie

Face au développement de la grande et moyenne surface (GMS) et aux changements des rythmes 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).

Véritable acteur social de la vie des quartiers et des villages, 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 : être disponible, rigoureux et organisé, curieux et gastronome.

Le métier de Vendeur-Conseil en Épicerie peut s'exercer dans des contextes et des environnements très variés : épiceries de quartier, magasins d'alimentation générale dans un village de montagne, épiceries fines de centre-ville, situations de pluriactivité en zone rurale (café, tabac, station-service, dépôt de pain...).

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 Description de poste

1.1 Poste

Vendeur-Conseil en Épicerie

1.2 Mission principale

Le Vendeur-Conseil en Épicerie assure la présentation et la valorisation des produits, ainsi que la commercialisation et le conseil des clients au sein de l'espace de vente. Il participe à l'organisation et à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la réglementation en vigueur.

1.3 Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire, commercialisant des produits alimentaires et non alimentaires.

1.4 Situation hiérarchique

Le Vendeur-Conseil en Épicerie est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5 Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2 Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle. La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

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

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- 1 professionnel du métier, Président de la Commission ;
- 2 professionnels.

2.2 Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3 Les outils d'évaluation :

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de Certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- Les résultats des épreuves ;
- L'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- Le livret de suivi du candidat ;
- L'avis de l'organisme de formation.

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 ;
- La mise en situation ;
- L'entretien avec le 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 (CPNE) qui délivre le Titre du CQP.

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la Branche professionnelle à la

CPNE qui statue selon les modalités prévues par l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

Article 3 Référentiel de compétences et de certification du CQP Vendeur-Conseil en Épicerie

3.1 Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

- Le secteur du commerce alimentaire de détail
- Produits
- Vente et Conseil
- Législation et réglementation
- Organisation / Gestion de l'Unité de vente
- Hygiène et Sécurité alimentaire
- Sécurité et Environnement

3.2 Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- Actions de positionnement : 14 h
- Formation en centre : 340/380 h
- Formation interne en entreprise : 180 h
- Découverte de la Filière : 35 h
- Accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience : 35 h
- Évaluation/Certification : 7 h

3.3 Référentiel de compétences et de certification

3.3.1 Domaines transversaux

Compétences	Outils d'évaluation			
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			x	
Effectuer une vente additionnelle			x	
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			x	
Peser les produits			x	
Enregistrer et encaisser			x	
Effectuer le rendu monnaie			x	
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			x	
Régler les litiges client			x	
Prendre congé du client			x	
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptée (individu)		X		
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		X	X	
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	X	X		
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		X		X

Compétences	Outils d'évaluation			
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		X		X
Établir les procédures de tri sélectif	x			X
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/ DLUO) et la vente	X			
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	X			
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex : label, Catégories, AOC, AOP, Bio...	X			X
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	X			
Respecter la réglementation du travail (Droit, Convention collective. Contrat de travail, Règlement intérieur)	X			X
Tenir et/ou clôturer la caisse				X
Composer un prix de vente	X			x
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				X
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				X
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				X
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace «facing»...)				X
Effectuer une commande selon les instructions				X
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	X			X
Gérer la relation fournisseur				X
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	X			X
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps impartis	X			X
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	X			X
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	X			X
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente			X	
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			X	
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			X	

3.3.2 Domaines spécifiques à l'Epicerie

		Épicerie	Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Missions	Activités	Compétences				
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Identifier les 5 rayons et les familles de produits associés et spécifiques				
		Identifier les différents produits associés aux 5 rayons et familles de produits, ainsi que les produits spécifiques (bio, sans gluten,...)	X		x	X
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Citer les modes de production des produits des 5 secteurs				
		Citer les modes de production des produits des 5 secteurs	X		x	X
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les produits par leur origine, mentions et labels (AOC, AOP, Bio, IGP, Label rouge...)				
		Distinguer les produits par leur origine, mentions et labels (AOC, AOP, Bio, IGP, Label rouge...)	X			X
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire les saveurs et les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives)				
		Décrire les saveurs et les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives)			X	X
Vente et Conseil	Conseiller le client en fonction de ses besoins	Guider le client en lui proposant des produits adaptés à ses besoins en terme de qualité (sur-gelé, conserve, frais), de quantité et de budget				
		Guider le client en lui proposant des produits adaptés à ses besoins en terme de qualité (sur-gelé, conserve, frais), de quantité et de budget			X	X
	Informier le client sur les modes de conservation des produits	Informier le client sur les modes de conservation du produit (température, luminosité, lieu et durée de stockage, emballage)				
		Informier le client sur les modes de conservation du produit (température, luminosité, lieu et durée de stockage, emballage)	X		X	X
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Informier le client sur les modes de préparation, de cuisson et d'association des différents produits				

		Épicerie	Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Missions	Activités	Compétences				
		Conseiller le client sur les modes de préparation, de cuisson et d'association des différents produits (recettes)		X	X	X
	Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients (prise de commande, horaires d'ouverture adaptés, pratique d'une langue étrangère, livraison)				
		Prendre les commandes Réaliser des commandes spécifiques (corbeilles, buffets, plateaux, coffrets...) Proposer la livraison de produits Utiliser le vocabulaire technique du métier dans une langue étrangère Effectuer des livraisons à la voiture Aider au chargement			X	X
	Informér le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informér le client sur les qualités nutritionnelles Informér sur les précautions alimentaires générales				
		Informér sur les qualités nutritionnelles Informér sur les précautions alimentaires générales	X	X	X	X
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/Agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la quantité, la qualité (casse, étiquetage, péremption, température, qualités organoleptiques, maturité...) et la traçabilité des produits réceptionnés				
		Contrôler la quantité, la qualité (casse, étiquetage, péremption, température, aspect, maturité...) et la traçabilité des produits réceptionnés	X			X
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes de conservation et de sécurité en vigueur (température, luminosité, inflammabilité, toxicité...)				
		Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes de conservation et de sécurité en vigueur (température, luminosité, inflammabilité, toxicité...)	X			X
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) et maturation des produits.				

		Épicerie	Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Missions	Activités	Compétences				
		Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) et maturation des produits.	X	X		X
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser le matériel (corbeilles, présentoirs...) adaptés aux produits				
		Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrine, accessoires, présentoirs) et les outils pour présenter les produits	X	X		X
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits dans les rayons dédiés en respectant les conditions d'accessibilité				
		Disposer les produits dans les rayons dédiés en respectant les conditions d'accessibilité Proposer et participer à l'élaboration d'un plan d'implantation des produits (échantillonnage, squelette, remplissage)			X	X
	Adapter la mise en scène des produits	Animer l'unité de vente en tenant compte du calendrier afin de participer à la vie sociale de l'environnement				
		Promouvoir les produits suivant les saisons et les événements du calendrier Organiser les animations et les actions commerciales afin de participer à la vie sociale de l'environnement	X	X	X	X
	Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport				
		Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet, sac, carton...) Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport		X	X	X
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Vérifier la concordance entre étiquette et produit				
		Réaliser l'étiquette du produit Vérifier la concordance entre étiquette et produit	X	X	X	X

		Épicerie	Outils d'évaluation			
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif
Missions	Activités	Compétences				
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)				
		Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)	X	X	X	X
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels				
		Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (machines, transpalettes, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, trancheurs, port de charge...)	X	X	X	X

Article 4 Dispositions diverses

4.1 Suivi de l'Accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2 Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil caviste Avenant n° 62 du 11 février 2004

[Étendu par arr. du 26 oct. 2004, JO 9 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDE ;

FNDPL ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

CFTC CSFV ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes (FO) ;

Fédération nationale Agroalimentaire (CGC Agro-alimentaire).

Cet accord annule et remplace celui du 13 mai 2002 sur le Certificat de Qualification Professionnelle de vendeurs en crèmerie - fromagerie.

Conformément à l'Accord Cadre du 29 octobre 2003 portant sur les Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) pour les commerces de détail de Fruits et légumes, Epicerie, Produits laitiers, il est créé un

C.Q.P. de vendeur(se) conseil caviste

Le niveau de compétences, validé par la Fédération Nationale de l'Epicerie, est défini dans les deux référentiels joints :

— Le référentiel d'activité

— Le référentiel de compétences

Le C.Q.P. sera délivré à toute personne qui, lors des épreuves de validation, aura satisfait aux conditions de délivrance des C.Q.P. définies dans le chapitre 3 de l'accord cadre cité en référence.

Définition métier

1) La position du poste dans la structure

Emploi (intitulé du poste) :

Vendeur(se) Conseil caviste

Lieu :

Espace de vente (boutique principalement et éventuellement marché)

Liaison hiérarchique :

Responsable de point de vente ou son adjoint

2) Missions principales (mission du cœur du métier)

— Assurer la commercialisation des alcools, spiritueux et accessoires dans les conditions prédéfinies de coût et de qualité

3) Activités principales

A- Amont de la phase de vente

— Prendre les consignes de travail auprès de son responsable

— S'équiper de la tenue spécifique

— Se mettre en conformité hygiène (hygiène corporelle, mains...)

— Participer à la tenue de l'espace affichage et informations du magasin (revues, annonces, affiches...)

3.1- Réception des arrivages et contrôles

— Réceptionner les livraisons

— Identifier les types d'emballage

— Gérer les consignes (palettes, roll, casiers, bouteille...)

— Déballer et préparer les marchandises arrivantes pour la vente

— Contrôler la correspondance avec le bon de livraison (manquant...)

— Contrôler la conformité des produits arrivants (type, qualité, dates de péremption, fraîcheur, détérioration, état des étiquettes et collerettes, casse...)

— Vérifier les températures des éléments de stockage

— Contrôler la conformité des étiquetages

— Répartir les produits arrivants, selon les besoins, entre la zone de vente et la réserve

— Stocker, si nécessaire, les produits dans les locaux et matériels adaptés (réserve, armoire à température contrôlée...)

— Veiller au réapprovisionnement des emballages à la caisse

3.2- Organisation des réserves

— Ranger pour permettre un maximum de lisibilité et d'accessibilité, et laisser de la place pour les produits arrivants

-
- Assurer le nettoyage de la réserve selon les consignes établies
 - Effectuer l'état des stocks régulier des produits (planning d'inventaire, fiche d'inventaire...)
 - Assurer la rotation des produits (en fonction des dates, nouveaux produits, promotion,...)

3.3- Mise en rayon

- Préparer le matériel nécessaire (cutter, roll, étiqueteuse, pistolet flacheur de code barre, supports de présentation, matériel de décor, papiers...)
- Présenter les marchandises à la vente en suivant le squelette d'implantation et les consignes (disposition des supports et des marchandises, disposition des étiquettes et du décor) en respectant les règles de facing, mise en valeur, théâtralisation des produits, et le respect de la législation
- Rayon par rayon, veiller à la bonne présentation des marchandises et à leur propreté (Nettoyage, dépoussiérage des supports de présentation...)
- Étiqueter les produits (ou apposer l'étiquette sur le support de présentation)
- Contrôler la correspondance codes barres, étiquettes et prix enregistrés en caisse
- Participer à la réalisation des mise en avant des produits (têtes de gondoles, espaces promotionnelles,...)
- Respecter les règles de mise en place différenciées pour les promotions et les produits permanents
- Réapprovisionner les rayons selon les consignes ou en fonction des besoins en veillant à la rotation des produits
- Gérer, selon les consignes, les éventuelles produits proches de la péremption ou périmés
- Évacuer les emballages vides au fur et à mesure du remplissage des rayons
- S'assurer du respect des règles de sécurité (largeur des allées, hauteur de présentation, issues de secours et extincteurs dégagés...)
- Veiller à la bonne présentation des marchandises et à leur propreté : s'assurer du respect de la règle des 3P (Plein, Propre, Prix)
- Mettre en place le mobilier extérieur et la vitrine extérieure selon les consignes et les règles d'étalagisme définies
- Éclairer l'espace de vente et les vitrines
- Initialiser la caisse enregistreuse
- Maintenir une ambiance prédisposant à la vente (éclairage, température, aération, fond sonore, propreté,...)

3.4- Délégation de pré-commande

- Noter et signaler les ruptures de stocks (ou les faibles stocks ou les surstocks)
- Remplir les préconisations de commande (précadencier)
- Selon les consignes, transmettre les pré-commandes au responsable ou transmettre directement la commande au fournisseur

B- Phase de vente

3.5- Conseil et vente

- Accueillir le client
- Écouter et conseiller le client
- Gérer les insatisfactions de la clientèle
- Gérer l'information spécifique à l'actualité dans le domaine des alcools
- Proposer les produits en rapport avec la demande du client en tenant compte des produits à vendre en priorité et de la saisonnalité
- Accompagner le client à la caisse si nécessaire et renseigner le personnel de caisse
- Évaluer la concordance ticket de balance, quantité et valeur du produit acheté
- Proposer des produits de substitution en cas de nécessité
- Découper et emballer les produits
- Servir le client
- Emballer la marchandise achetée
- Proposer des compléments (vente additionnelle...)
- Conclure la vente
- Prendre, transmettre et préparer les commandes spécifiques des clients (produits non disponibles en LS)
- Prendre les commandes par téléphone et de visu

-
- Préparer les livraisons à domicile
 - Préparer et présenter des assortiments (paniers cadeaux...)
 - Préparer les commandes spécifiques des clients (particuliers ou professionnels)
 - Transmettre toutes remarques et suggestions des clients
 - Transmettre ses propres remarques et suggestions
 - Faire l'inventaire des produits suivant les consignes
 - Transmettre ses propres remarques et suggestions
 - Participer au plan d'action contre la démarque connue et inconnue
 - Surveiller la démarque (cahier de démarque)
 - Répondre au besoin de surveillance du responsable de magasin

Si délégation pour l'utilisation de la caisse :

- Enregistrer les achats du client
- Éditer le ticket de caisse ou la facture
- Vérifier la correspondance ticket de caisse et quantité et valeur de produits vendus
- Vérifier et encaisser le montant de la vente (liquide, chèque, terminal CB...)
- Suivre la procédure définie pour les encaissements (client à compte, coupures importantes,...)
- Vérifier la pièce d'identité correspondante au chèque si nécessaire selon les consignes
- Prendre congé du client
- Renseigner la fiche de caisse en fin de journée

3.6- Vente extérieure (en sus)

- Installer et désinstaller le matériel et les produits
- S'adapter au point de vente en fonction de l'équipement et de l'emplacement

3.7- Rangement et nettoyage de l'espace de travail

- Préparer le chariot ou le matériel de nettoyage
- Remballer les produits qui le nécessite
- Mettre les produits en espace de stockage adapté
- Nettoyer les caisses et les balances
- Nettoyer les vitrines
- Nettoyer et désinfecter les espaces, les équipements spécifiques et les sols
- Nettoyer le matériel, les supports, les éléments de présentation et de décors
- Sortir les poubelles
- Mettre en veille ou en état d'hors vente : équipement, matériel d'ambiance, matériel frigorifique positif et négatif

3.8- Traiter les dysfonctionnements

Alerter le responsable et suivre les consignes en cas de :

- Coupure d'électricité prolongée (balance, caisse et éléments réfrigérés)
- Alerte au risque alimentaire
- Non-conformité des températures (stockage, vitrine...)
- Non-conformité des températures des produits entrants
- Incendie ou début d'incendie
- Braquage ou réaction violente de la part d'un individu
- Casse de marchandise par le client ou un employé
- Tenir à jour son cahier de démarque
 - Détérioration accidentelle de produits (coup de cutter dans les blisters...)
 - Casse du personnel ou des clients
 - Différences du prix enregistré, prix étiqueté
 - Produits périmés
 - ...

4) Activités occasionnelles

- Livrer les clients en respectant les règles d'hygiène, de transport, de sécurité et de courtoisie
- Accompagner un salarié en formation (alternance, apprentissage, stagiaire école, saisonnier, intérim...)
- Participer à l'activité hors espace de vente habituel
- Participer aux animations saisonnières (beaujolais nouveau, foires...)
- Participer aux animations occasionnelles (vernissage, cocktails...)
- Participer aux actions promotionnelles
- Participer à l'activité dégustation en magasin
- Remplacer temporairement un collègue, à la demande de son supérieur hiérarchique

5) Les moyens mis en œuvre

5-1- **Moyens techniques**

- Matériel de manutention (tire-palettes, chariot roulant, diable...)
- Chambres thermo-régulées et meubles et vitrine de présentation (froid positif et hors froid)
- Éléments de stockages (réserves, chambres froides, étagères à palettes...)
- Éléments de présentation (gondoles, vitrines de présentation, congélateurs...)
- Thermomètre et hygromètre
- Supports de présentation
- Thermomètres
- Cutter, pistolet flacheur informatisé, calculatrice
- Vêtements de vente
- Fourniture d'emballage
- Étiquettes et étiqueteuse
- Balances et caisses
- Terminal carte bleue, monéo, imprimante chèque
- Produits d'hygiène et de nettoyage spécifique
- Matériel de nettoyage
- Téléphone et fax
- Matériel informatique, logiciel de gestion spécifique
- Bac et récipients de déchets

5-2- **Moyens d'information**

- Description de poste
- Convention collective
- Convocation médecine du travail et certificat d'aptitude
- Planning horaire
- Plan d'implantation et consignes particulières
- Consigne de contrôle des températures et fiches de contrôle
- Procédures d'hygiène et de nettoyage
- Cadenciers et fiches de commande
- Bons de livraison et de transport
- Squelettes de présentation et de mise en rayon
- Seuils de stocks minimaux marchandises
- Seuils de stocks minimaux fournitures
- Fiches d'autocontrôle de nettoyage
- Publications professionnelles
- Liste des consignes d'emballage et fiche d'inventaire
- Seuils de stocks minimaux produits (seuils de réaction)
- Matériel de signalétique des linéaires bio

-
- PLV
 - Fiches techniques
 - Fiches de caisse
 - Manuel des réglementations
 - Revues professionnelles
 - Informations fournisseurs
 - Catalogues fournisseurs

Référentiel de compétences

Servant de base à la certification

Domaines

Moyens mobilisables

- Connaissance des produits
- Connaissance des règles de valorisation et de commercialisation des produits
- Législation et réglementation
- Hygiène

Compétences opérationnelles (vérifiables en situation de travail)

- Maniement des produits
- Préparation du point de vente
- Vente
- Actes de vente

Encaissement

Reproduction

Exécuter une tâche suivant une procédure établie et stabilisée

Exemples : Pointer un bon de livraison et avertir son responsable d'une éventuelle différence

Mettre en service une machine en suivant un mode opératoire sans pouvoir interpréter une anomalie de fonctionnement

Rentrer des paramètres dans un variateur de vitesse sans forcément en interpréter les valeurs

Application

Exécuter une tâche en suivant les procédures et en tenant compte des aléas

Exemples : Pointer un bon de livraison, constater une anomalie et avertir le fournisseur.

Mettre en service à l'aide de la procédure une machine (ou une ligne) en interprétant des aléas de fonctionnement et en y réagissant, même avec aide, de manière à la faire fonctionner correctement

Rentrer des paramètres dans un variateur de vitesse et ajuster certaines valeurs pour obtenir le fonctionnement prévu ou pour l'adapter au moteur utilisé.

Maîtrise

Concevoir et valider une procédure de mise en œuvre d'une tâche, et l'exécuter en s'autocontrôlant

Exemples : pointer un bon de livraison, constater une anomalie et régler le problème (produit de remplacement, fournisseur de remplacement) selon sa nature (commande, retour produit défectueux...)

Définir la procédure de mise en service d'une machine ou d'une ligne et la tester en contrôlant tous ses points.

Définir le paramétrage d'un variateur de vitesse et mettre en service de façon autonome l'ensemble moteur-variateur.

Expertise

En plus de la maîtrise, transférer ses connaissances à un exécutant

Être le garant de la procédure

Exemples : pointer un bon de livraison, constater une anomalie et régler le problème (produit de remplacement, fournisseur de remplacement) selon sa nature (commande, retour produit défectueux...) et être capable de l'expliquer et de l'enseigner à un autre membre de l'équipe.

Expliquer le paramétrage d'un variateur de vitesse et sa mise en service de façon à en transférer la maîtrise.

Connaissance des produits

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Nommer les produits physiquement présents			X	
Déterminer la disponibilité des produits (à l'étalage, en réserve ou en commande)		X		
Expliquer le processus simplifié de la fabrication et de l'obtention des produits (type de cépage, type de terroir, pratique culturales, vinification, vieillissement...)		X		
Expliquer l'incidence sur le produit, des cépages, des terroirs, des pratiques culturales, des procédés d'élaboration, du vieillissement...		X		
Expliquer l'incidence sur le produit des élaborations en propriétés, en coopérative, par un négociant...		X		
Décrire les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives...)		X		
Classer les produits selon leur millésime		X		
Décrire les différents labels de qualité (AOC, VQPRD, VDQS...)		X		
Identifier les produits labellisés		X		
Lister les catégories de vins et d'alcools (spiritueux, moelleux, secs...)		X		
Décrire les caractéristiques principales des différentes catégories de vins et d'alcools		X		
Nommer les types de bouteilles (formes, capacité...)		X		
Relier les formes de bouteilles à leur terroir d'origine		X		
Citer des accords mets et vins		X		
Identifier la saisonnalité des produits (vins primeurs, bière de mars...)		X		

Connaissance des règles de valorisation et de commercialisation des produits

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Décrire les principales contraintes (de conservation, manipulation, présentation à la vente, emballage...) liées à certains produits (fruits et légumes, surgelés, charcuterie fraîche, pains...)		X		
Décrire les règles générales de mise en place d'un produit en rayon (largeur, profondeur, facing...)		X		
Décrire les moyens de mise en valeur des produits dans un rayon permanent		X		
Décrire les moyens de mise en valeur des produits en promotion dans une tête de gondole (fausse masse...)		X		
Expliquer la règle des 3P (plein, propre, prix)			X	
Rédiger les étiquettes de prix des différents types de produits selon les types de présentation		X		

Législation et réglementation

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Citer les éléments de réglementations liés à la commercialisation	X			
Citer les éléments de réglementations liés à l'accueil du public	X			
Citer les éléments de réglementations des devoirs et droits liés au contrat de travail, à la médecine du travail	X			
Citer les renseignements légaux à apposer sur les étiquettes de bouteille	X			
Citer les éléments de la législation des AOC et autres labels	X			
Citer les éléments de la législation sur la traçabilité des produits	X			
Citer les éléments de réglementations sur la consommation d'alcool	X			
Citer les éléments de réglementations liés au transport de l'alcool en France et lors du passage en douanes française	X			
Expliquer la différence entre DLC, DLV et DLUO	X			
Citer les éléments de la législation sur les 35 heures	X			

Hygiène

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Identifier les risques hygiéniques et sanitaires	X			
Identifier une rupture de la chaîne du froid		X		
Identifier une situation à risque hygiénique pour le produit		X		
Décrire les règles d'hygiène de base	X			
Appliquer les règles d'hygiène en vigueur		X		
Citer les températures de consigne suivant les équipements	X			
Effectuer des mesures de température		X		
Identifier le matériel et les produits d'entretien adaptés à la zone ou au matériel			X	
Mettre en œuvre les produits et le matériel d'entretien	X			
Mettre en œuvre le nettoyage des différentes zones du magasin	X			

Maniement des produits

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Contrôler les produits entrants (type, marque, aspect, millésime, qualité (label) éventuellement date de péremption, volume, poids, température...)			X	
Appliquer les règles de déballage des produits		X		
Appliquer les règles de stockage		X		
Identifier pour chaque produit les conditions de manipulations optimales		X		
Identifier les dates de péremption des produits concernés		X		

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Identifier les points de non-conformité d'un produit		X		
Identifier une erreur d'étiquetage (type de produits, prix, unité de vente...)		X		
Identifier le matériel de présentation esthétique des produits		X		
Réaliser une mise en place suivant le plan d'implantation		X		
Réaliser un étiquetage d'identification des produits et de prix		X		
Déterminer et utiliser les bons outils de service ou de coupe des produits		X		
Déterminer et utiliser les bons matériaux d'emballage des produits		X		
Réaliser l'emballage des produits			X	
Réaliser une présentation cadeau			X	
Appliquer les règles de remballage de marchandise (rangement en réserve...)		X		
Mettre en rayon tous les produits en respectant le plan l'implantation		X		
Repérer les produits invendables			X	
Estimer la quantité de produits restante dans le rayon ou en stock		X		
Remplir les fiches de stocks		X		
Appliquer les règles de déstockage		X		
Évaluer la quantité nécessaire de produits à commander		X		

Préparation du point de vente

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Identifier le matériel de présentation des produits à la vente		X		
Effectuer des mesures de température		X		
Effectuer des mesures d'hygrométrie		X		
Citer les températures de consigne suivant les équipements		X		
Identifier une erreur d'étiquetage (type de produits, prix, unité de vente...)		X		
Gérer les stocks de produits vrac		X		
Repérer les produits manquants	X			
Repérer et signaler les anomalies de stock (livraison de produit déjà en stock suffisant...)		X		
Réaliser le facing des produits en rayons		X		
Réaliser le réassortiment des rayons			X	
Identifier le matériel et les produits d'entretien adaptés à la zone ou au matériel			X	
Mettre en œuvre les produits et le matériel d'entretien			X	
Réaliser le dépoussiérage des bouteilles et autres produits			X	

Vente : Actes de vente

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Accueillir le client			X	
Écouter la demande client			X	
Reformuler la demande client			X	
Guider le client dans son choix			X	
Argumenter une vente			X	
Argumenter une vente additionnelle			X	
Argumenter la vente d'un produits équivalent à la demande			X	
Conseiller le client dans son achat (pour les produits connus du vendeur)			X	
Aller chercher la personne capable de conseiller le client (pour les autres produits)			X	
Prendre une commande par téléphone			X	
Évaluer la correspondance prix et produits achetés			X	
Expliquer le rendu de monnaie au client		X		
Prendre congé du client			X	
Transmettre et relayer les informations			X	
Appliquer la procédure de litige client		X		
Livrer une commande selon les consignes de sécurité et de qualité		X		
Traiter un litige client selon les consignes		X		

Vente : Encaissement

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Calculer un rendu de monnaie		X		
Utiliser les balances (électronique et manuelle)		X		
Paramétrer les balances		X		
Utiliser les caisses enregistreuses		X		
Utiliser un terminal monéo			X	
Utiliser un terminal CB			X	
Utiliser l'imprimante à chèques			X	
Appliquer la procédure d'encaissement des montants importants (chèques et espèces...)		X		
Contrôler un chèque			X	
Selon les procédures, calculer la balance de la caisse		X		
Selon les consignes vider la caisse (banque, coffre...)		X		
Changer les rouleaux de tickets et étiquettes (balances, caisses et cartes bleues, fax, étiqueteuse...)			X	
Utiliser le fax (réception et expédition)		X		
Rechercher une référence dans le logiciel de caisse		X		

Être capable de :	reproduction	application	maîtrise	Expertise
Utiliser l'étiqueteuse		X		
Utiliser le système d'alarme		X		
Repérer et utiliser les numéros d'urgences et numéros utiles			X	

Avenant n° 111 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

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...) 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.

Il offre de nombreux débouchés. De Vendeur-Conseil Caviste, il 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 Description de poste

1.1 Poste

Vendeur-Conseil Caviste

1.2 Mission principale

Le Vendeur-Conseil Caviste assure la présentation, la valorisation et la commercialisation de produits alcooliques et de leurs accessoires. Il assure également le conseil aux clients au sein de l'espace de vente. Il participe à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la réglementation en vigueur.

1.3 Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire commercialisant notamment des alcools, vins, spiritueux,

1.4 Situation hiérarchique

Le Vendeur-Conseil Caviste est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5 Classification

N3B de la grille de classification de la convention collective 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP.

Article 2 Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle. La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

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

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- 1 professionnel du métier, Président de la Commission ;
- 2 professionnels.

2.2 Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3 Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de Certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- Les résultats des épreuves ;
- L'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- Le livret de suivi du candidat ;
- L'avis de l'organisme de formation.

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 ;
- La mise en situation ;
- L'entretien avec le 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 (CPNE) qui délivre le Titre du CQP.

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la Branche professionnelle à la CPNE qui statue selon les modalités prévues par l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

Article 3 Référentiel de compétences et de certification pour le CQP Vendeur-Conseil Caviste

3.1 Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

- Produits
- Vente et Conseil
- Législation et réglementation
- Organisation/ Gestion de l'Unité de vente
- Hygiène et Sécurité alimentaire
- Sécurité et Environnement

3.2 Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- Actions de positionnement : 14 h
- Formation en organisme de formation : 340/380 h
- Formation interne en entreprise : 180 h
- Découverte de la Filière : 35 h
- Accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience : 35 h
- Evaluation/Certification : 7 h

3.3 Référentiel de compétences et de certification du CQP de Vendeur-Conseil Caviste

3.3.1 Domaines transversaux

Compétences	Outils d'évaluation				
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			X		
Effectuer une vente additionnelle			X		
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			X		
Peser les produits			X		
Enregistrer et encaisser			X		
Effectuer le rendu monnaie			X		
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			X		
Régler les litiges client			x		
Prendre coingé du client			X		
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptée (individu)		X			
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		X	X		
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	X	X			
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		X		X	
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		X		X	

Compétences	Outils d'évaluation				
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			X		
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/ DLUO) et la vente	X				
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	X				
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex : label, Catégories, AOC, AOP, Bio...	X			X	
Connaître les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	X				
Respecter la réglementation du travail (Droit, Convention collective, Contrat de travail, Règlement intérieur)	X			X	
Tenir et/ou clôturer la caisse				X	
Composer un prix de vente	X				
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				X	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				X	
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison				X	
Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace «fa-cing»...)				X	
Effectuer une commande selon les instructions				X	
Proposer une commande en fonction des besoins en produits	X			X	
Gérer la relation fournisseur				X	
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	X			X	
Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps im-partis	X			X	
Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	X			X	
Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	X			X	
Respecter les règles de sécurité sur le point de vente			X		
Appliquer les règles de prudence au poste de caisse			X		
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients			X		

3.3.2 Domaines spécifiques au Caviste

		Caviste	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entre- tien ex- plicatif	Ecrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Distinguer les caractéristiques des différentes catégories de vins et d'alcools au travers des spécificités des différentes régions viticoles (cépages, terroirs et histoire)					
		Distinguer les caractéristiques des différentes catégories de vins et alcools au travers des spécificités des différentes régions viticoles (cépages, terroirs et histoire)	X		X	X	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Citer les modes de viticulture et de vinification et les processus d'élaboration des alcools					
		Citer l'ensemble des modes de fabrication, d'élevage, de vinification et les processus d'élaboration des alcools	X		X	X	
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les différentes mentions obligatoires, appellations et Labels (cru, AOP, IGP, Biologiques...)					
		Distinguer les différentes mentions obligatoires, appellations et Labels (cru, AOP, IGP, Biologiques...)	X			X	
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire les produits au travers de leurs aspects visuels (brillance, matière) olfactifs et gustatifs (longueur en bouche, volume, vivacité, homogénéité...)					
		Décrire les produits avec le vocabulaire du métier, au regard de leurs aspects visuels (brillance, matière) olfactifs et gustatifs (longueur en bouche, volume, vivacité, homogénéité...)			X	X	
Vente et Conseil	Conseiller le client en fonction de ses besoins	Proposer des produits au client en fonction de son envie Associer le produit au plat annoncé ; Décrire le vin ; Budgétiser le produit					
		Proposer des produits au client en fonction de son envie Associer le produit au plat annoncé Décrire le vin Budgétiser le produit			X	X	
	Informar le client sur les modes de conservation des produits	Informar le client sur les modes de conservation du produit (température, humidité, transport, position, trépidation)					
		Informar le client sur les modes de conservation du produit (température, humidité, transport, position, trépidation)	X		X	X	

		Caviste	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Informier le client sur les modalités de dégustation optimale du produit (ouverture, température, contenant) et d'association avec d'autres mets					
		Conseiller le client sur les modalités de dégustation optimale du produit (ouverture, température, contenant) et d'association avec d'autres mets		X	X	X	
	Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients (prise de commande, livraison, dégustation, buffets, pratique de vente en langue étrangère...)					
		Proposer des services complémentaires aux clients (prise de commande, livraison, dégustation, buffets, pratique de vente en langue étrangère...) Aider au chargement			X	X	
	Informier le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informier le client sur les qualités nutritionnelles des produits (tanin, polyphénol, vins naturels et non sulfités...) Informier sur les précautions de consommation (risque sur la santé, allergènes, sulfites...)					
		Informier sur les qualités nutritionnelles des produits (tanin, polyphénol, vins naturels et non sulfités...) Informier sur les précautions de consommation (risque sur la santé, allergènes, sulfites...)	X	X	X	X	
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/Agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la quantité (nombre) et la qualité (casse, qualités organoleptiques) des produits réceptionnés					
		Contrôler la quantité (nombre) et la qualité (casse, aspect de la bouteille, qualités organoleptiques) des produits réceptionnés	X			X	
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes adaptées aux produits (chambre froide, luminosité, trépidation...)					
		Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes adaptées aux produits (chambre froide, luminosité, trépidation...)	X			X	
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Contrôler l'état d'évolution des produits par l'observation du conditionnement et la dégustation.					

		Caviste	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Ecrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
		Contrôler l'état d'évolution des produits par l'observation du conditionnement et la dégustation.	X	X		X	
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser les outils (tire-bouchon) et le matériel (verres, carafes de dégustation) adaptés aux produits					
		Sélectionner et utiliser les outils (tire-bouchon) et le matériel (verres, carafes de dégustation) adaptés aux produits	X	X		X	
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés					
		Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés			X	X	
	Adapter la mise en scène des produits	Susciter l'intérêt pour les vins et produits en les mettant en avant (animation, dégustation...)					
		Organiser les animations et les actions commerciales pour susciter l'intérêt pour les vins et les produits		X	X	X	
	Emballer les produits	Réaliser un emballage cadeau Préparer les produits au transport					
		Choisir l'emballage adapté au produit Réaliser un emballage cadeau Préparer les produits au transport		X	X	X	
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Vérifier la concordance entre étiquette et produit					
		Réaliser l'étiquette du produit Vérifier la concordance entre étiquette et produit	X	X	X	X	
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits (propreté de la bouteille)					
		Appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits (propreté de la bouteille)	X	X	X	X	

		Caviste	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entre- tien ex- plicatif	Ecrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels					
		Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (utilisation des transpalettes et outils tranchants, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, port de charge...)	X	X	X	X	

Article 4 Dispositions diverses

4.1 Suivi de l'Accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2 Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil en produits biologiques Avenant n° 68 du 7 avril 2005

[Étendu par arr. du 4 oct. 2005, JO 15 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDE ;

FNDPL ;

UNFD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes (FO) ;

Fédération nationale Agro-alimentaire (CGC).

Description du poste - «Vendeur-conseil en produits biologiques»

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la convention collective 3244 : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

Description du poste

1. Lieu :

— Dans un magasin commercialisant des produits biologiques alimentaires et autres.

2. Mission principale :

— Assurer les arrivages, la mise en rayon, la préparation, la commercialisation et le conseil des produits issus de l'agriculture biologique, dans les conditions prédéfinies de coût, d'hygiène, de qualité et de sécurité.

3. Liaisons hiérarchiques :

— Sous l'autorité du responsable de magasin.

4. Classification :

— N3B de la Convention Collective 3244 intitulée : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Durées maximales des actions

— Évaluation préalable : 14 heures

— Formation en centre : 434 heures

— Formation en entreprise : 200 heures

— Découverte de la filière : 35 heures

— Accompagnement Validation des Acquis de l'Expérience : 24 heures

— Certification : 7 heures

soit :

— une durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée maximale de 690 heures (listées en page précédente),

— dont une durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques de 469 heures (Formation en Centre et Découverte de la filière).

Référentiel vendeur-conseil en produits biologiques

Réception

Domaine d'activités	Être capable de
- Réception des marchandises	<ul style="list-style-type: none">- Identifier les types d'emballages- Gérer les consignes- Déballer les produits arrivants- Contrôler les températures des produits arrivants- Contrôler la correspondance avec le bon de livraison (manquant,)- Contrôler la conformité des produits arrivants (type, qualité, dates de péremption, fraîcheur, détérioration, casse, etc)- Contrôler la conformité des étiquetages BIO

Commande et stockage

Domaine d'activités	Être capable de
- Organisation de la réserve, de la chambre froide, du congélateur	<ul style="list-style-type: none">- Ranger pour permettre un maximum de lisibilité et d'accessibilité- Organiser l'identification des produits BIO en non BIO- Effectuer l'état des stocks réguliers des produits (planning d'intervention, fiche d'inventaire, etc.)

Domaine d'activités	Être capable de
- Stockage des produits dans les locaux et matériels adaptés	<ul style="list-style-type: none"> - Répartir les produits arrivants entre la zone de vente et la réserve - Signaler les ruptures de stock - Remplir les préconisations de commande (précadencier) - Transmettre les pré commandes au responsable ou directement au fournisseur selon consigne - Inventorier les produits - Remballer et stocker les produits en fin de journée
- La démarque	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir à jour le cahier de démarque - Participer au plan d'action contre la démarque connue et inconnue

Mise en rayon et maintenance de l'attractivité

Domaine d'activités	Être capable de
- Mise en place les produits selon le plan d'implantation, en respectant les règles de facting, mise en valeur, thétralisation des produits et le respect de la législation	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier le matériel nécessaire (cutter, roll, étiqueteuse, pistolet flasheur de code barre, supports de présentation, matériel de décor, papier,...) - Appliquer les règles de nettoyage pour les supports - S'assurer du respect des règles de sécurité (largeur des allées, hauteur de présentation, issues de secours et extincteurs dégagés,) - Participer à la réalisation des mises en avant des produits (têtes de gondoles, espaces promotionnels, panier de découverte de saison,) - Mettre en place le mobilier extérieur selon consigne - Initialiser les balances et faire la tare
- Étiquetage des produits (ou apposer l'étiquette sur le support de présentation)	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôler la correspondance codes barres, étiquettes et prix enregistrés - Veiller à la bonne présentation des logos BIO sur les linéaires
- Rotation des produits en fonction des dates de péremption et à leur fraîcheur	<ul style="list-style-type: none"> - Gérer suivant consigne les produits proches de la péremption ou périmés - Pour les produits frais et surgelés vérifier l'état de fraîcheur, les températures de présentation à la vente (ou de stockage)
- Attractivité	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à la bonne présentation des marchandises et à leur propreté, s'assurer du respect de la règle de 3P (Plein, Propre, Prix) - Respecter les règles de mise en place différenciée pour les promotions et les produits permanents - Éclairer l'espace de vente - Maintenir une ambiance prédisposant à la vente (éclairage, température, aération, fond sonore, propreté) - Évacuer les emballages vides au fur et à mesure du remplissage des rayons

Vente et Conseil

Domaine d'activités	Être capable de
<ul style="list-style-type: none"> - Vente - Accueil - Relation client 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer le processus simplifié de la fabrication, de l'obtention des produits - Expliquer l'incidence du mode de production biologique sur l'environnement et la santé - Décrire les différents labels de qualité (AB, DEMETER, Label Européen...) - Expliquer la différence DLC DLUO - Identifier les produits labellisés (biologiques) - Identifier les gammes spécifiques (diététiques, sans gluten, sans sel,...) - Décrire les produits non alimentaire (gamme écoproduit) - Identifier les différentes variétés de produits (type de pain, de tofu, de tonyu, fromages...) - Identifier la saisonnalité des produits - Identifier les produits issus du commerce équitable (labels, logos, marques, «ensemble pour plus de sens, distributeur...) - Expliquer les principes du commerce équitable - Proposer des produits de substitution - Proposer des compléments (vente additionnelle,) - Découper et emballer les produits - Peser - Participer à l'activité hors espace de vente, aux actions promotionnelle, aux animations saisonnières
<ul style="list-style-type: none"> - Encaissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la concordance ticket de caisse, quantité et valeur du produit acheté - Renseigner le personnel de caisse - Enregistrer les achats - Éditer le ticket de caisse - Vérifier et encaisser le montant de la vente - Rendre la monnaie - Identifier la procédure définie pour les encaissements

Hygiène et propreté

Domaine d'activités	Être capable de
<ul style="list-style-type: none"> - Hygiène 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les éléments de réglementation liés à la législation hygiène - Citer les règles de nettoyage propre à l'entreprise - Assurer le nettoyage de la réserve - Nettoyer les caisses et les balances - Nettoyer et désinfecter les espaces, les équipements spécifiques et les sols - Sortir les poubelles - Identifier les risques hygiéniques et sanitaires - Identifier une rupture de chaîne de froid - Identifier le matériel et les produits d'entretien adaptés à la zone ou au matériel

Commande particulière

Domaine d'activités	Être capable de
<ul style="list-style-type: none"> - Commandes spécifiques des clients (non disponibles en LS) 	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre les commandes par téléphone ou de visu, reformuler la demande client - Préparer des plateaux, paniers terroir, corbeille de saison - Livrer un client en respectant les règles d'hygiène, de transport, de sécurité et de courtoisie

Communication

Domaine d'activités	Être capable de
<ul style="list-style-type: none"> - Communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre toutes remarques des clients - Transmettre ses propres remarques et suggestion - Répondre au besoin de surveillance du responsable de magasin

Avenant n° 112 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC ;

FS CFDT.

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 éco-produits, 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. De Vendeur-Conseil en Produits Biologiques, il 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 **Description de poste**

1.1 **Poste**

Vendeur-Conseil en Produits Biologiques

1.2 **Mission principale**

Le Vendeur-Conseil en Produits Biologiques assure la présentation et la valorisation des produits, ainsi que la commercialisation et le conseil des clients au sein de commerces de produits issus de l'agriculture biologique. Il participe à la gestion quotidienne du commerce dans le respect de la qualité et de la réglementation propres au secteur.

1.3 **Lieu de travail**

Magasin commercialisant des produits biologiques alimentaires et non alimentaires, sédentaire ou non sédentaire.

1.4 **Situation hiérarchique**

Le Vendeur-Conseil en Produits Biologiques est placé sous l'autorité d'un responsable désigné.

1.5 **Classification**

N3B de la grille de classification de la convention collective 3244, selon les modalités de l'avenant-cadre relatif aux CQP

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle. La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

2.1

Composition de la commission d'évaluation du CQP (Jury)

Sur désignation de la fédération concernée, la commission d'évaluation est composée comme suit :

- 1 professionnel du métier, Président de la Commission ;
- 2 professionnels.

2.2

Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Une préparation spécifique ;
- c) Une simulation de vente ;
- d) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3

Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation, afin de fonder son avis à l'attention de la commission de Certification (CPNE), prend en compte :

- Les résultats des épreuves ;
- L'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise ;
- Le livret de suivi du candidat ;
- L'avis de l'organisme de formation.

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 ;
- La mise en situation ;
- 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 (CPNE) qui délivre le Titre du CQP.

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la Branche professionnelle à la CPNE qui statue selon les modalités prévues par l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification du CQP Vendeur-Conseil en Produits Biologiques

3.1

Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

- Produits
- Vente et Conseil
- Législation et réglementation
- Organisation/ Gestion de l'Unité de vente

- Hygiène et Sécurité alimentaire
- Sécurité et Environnement

3.2

Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- Actions de positionnement : 14 h
- Formation en organisme de formation : 340/380 h
- Formation interne en entreprise : 180 h
- Découverte de la Filière : 35 h
- Accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience : 35 h
- Certification : 7 h

3.3

Référentiel de compétences et de certification

3.3.1

Domaines transversaux

Compétences	Outils d'évaluation				
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Proposer les produits en fonction d'une demande simple			X		
Effectuer une vente additionnelle			X		
Suggérer un produit de remplacement et de substitution			X		
Peser les produits			X		
Enregistrer et encaisser			X		
Effectuer le rendu monnaie			X		
Traiter et/ou transmettre les demandes du client			X		
Régler les litiges client			X		
Prendre congé du client			X		
Avoir une tenue et une attitude de travail adaptée (individu)		X			
Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		X	X		
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	X	X			
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)		X		X	
Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		X		X	
Établir les procédures de tri sélectif	X			X	
Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DEC/ DLUO) et la vente	X				
Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	X				
Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex : label, Catégories, AOC, AOP, Bio...	X			X	
Connaitre les sigles (SA, SARL, SCOP, EI...)	X				
Respecter la réglementation du travail (Droit, Convention collective. Contrat de travail, Règlement intérieur)	X			X	

Compétences	Outils d'évaluation				
Compétences transversales	QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Tenir et/ou clôturer la caisse				X	
Composer un prix de vente	X				
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)				X	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats				X	

3.3.2 Domaines spécifiques au Vendeur-Conseil en Produits Biologiques

		Produits biologiques	Outils d'évaluation				
			QCM	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
Produits	Identifier et se tenir informé sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Identifier les 5 rayons et les familles de produits associés et spécifiques (sans gluten, sans lactose...)					
		Identifier les 5 rayons (secs, frais, fruits et légumes, santé et cosmétiques, éco-produits), les familles de produits associés aux secteurs et les produits spécifiques (sans gluten, sans lactose...)	X		x	X	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Citer les modes de production biologique et leur valeur ajoutée					
		Décrire les dispositifs réglementaires spécifiques des modes de production biologique	X		x	X	
	Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les labels biologiques/équitable (Eurofeuille, Demeter, Nature et Progrès, Cosmébio, Max Havelaar...)					
		Définir le cahier des charges des différents labels biologiques/équitable (Eurofeuille, Demeter, Nature et Progrès, Cosmébio, Max Havelaar...)	X			X	
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire et valoriser les produits au travers de leur variété et de leurs saveurs originelles non altérées chimiquement					
		Décrire et valoriser les produits au regard de leur variété et de leurs saveurs originelles non altérées chimiquement			X	X	
Vente et Conseil	Conseiller le client en fonction de ses besoins	Informar sur les propriétés des produits biologiques et proposer un produit répondant à l'utilisation attendue (hygiène de vie, propriétés gustatives et environnement...)					
		Proposer un produit répondant à l'utilisation attendue (hygiène de vie, propriétés gustatives, environnement...)			X	X	

		Produits biologiques	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
	Informier le client sur les modes de conservation des produits	Informier le client sur les modes de conservation des produits (mode de stockage, température, luminosité, emballage et durée de conservation)					
		Informier le client sur les modes de conservation des produits (mode de stockage, température, luminosité, emballage et durée de conservation)	X		X	X	
	Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Informier le client sur les associations de produits, modes de cuisson, modes d'utilisation spécifiques, les recettes					
		Conseiller le client sur les associations de produits, modes de cuisson, modes d'utilisation spécifiques et recettes		X	X	X	
	Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients (fiches techniques, fiches recettes, prise de commande, livraison, adresses utiles, conférences...)					
		Proposer des services complémentaires aux clients (fiches techniques, fiches recettes, prise de commande, livraison, adresses utiles, conférences...)			X	X	
	Informier le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informier le client sur les qualités nutritionnelles des produits Informier sur les précautions alimentaires (gluten, lactose, indice glycémique, caséine, arachide...)					
		Informier sur les qualités nutritionnelles des produits Informier sur les précautions alimentaires (gluten, lactose, indice glycémique, caséine, arachide...)	X	X	X	X	
Approvisionnement, stockage et soins aux produits	Contrôler/Agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la quantité et la qualité (état, casse, température, étiquetage, péremption) des produits livrés, ainsi que la présence de la formule légale garantissant l'origine biologique des produits					
		Contrôler la quantité et la qualité (état, casse, température, étiquetage, péremption) des produits livrés Contrôler la présence de la formule légale garantissant l'origine biologique des produits Traiter les retours marchandises et les avoirs externes	X			X	
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur (accessibilité, rotation des stocks, chambre froide, température...)					
		Appliquer et faire appliquer les règles et méthodes de stockage en vigueur (accessibilité, rotation des stocks, chambre froide, température...)	X			X	

		Produits biologiques	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
	Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) des produits dont les produits périssables et sensibles (produits frais, vrac...)					
		Appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement) des produits dont les produits périssables et sensibles (produits frais, vrac...)	X	X		X	
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser le matériel (corbeilles, présentoirs...) adaptés aux produits					
		Sélectionner et utiliser les supports matériels (meubles vitrine, accessoires, présentoirs) et les outils pour présenter les produits	X	X		X	
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés (diététique, végétarien...)					
		Disposer les produits par famille en respectant les rayons dédiés (diététique, végétarien...) Proposer et participer à l'élaboration d'un plan d'implantation des produits			X	X	
	Adapter la mise en scène des produits	Animer l'unité de vente en tenant compte du calendrier ou de la politique commerciale					
		Organiser les animations et les actions commerciales		X	X	X	
	Emballer les produits	Choisir les emballages adaptés au produit et à l'éthique du magasin (sacs primeurs et sac vrac papier...). Réaliser un emballage cadeau					
		Choisir l'emballage adapté au produit et à l'éthique du magasin (sacs primeurs et sac vrac papier...). Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport		X	X	X	
	Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits Éditer une étiquette Vérifier la concordance entre étiquette et produit					
		Réaliser l'étiquette du produit Vérifier la concordance entre étiquette et produit	X	X	X	X	
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits					

		Produits biologiques	Outils d'évaluation				
			QC M	Préparation Spécifique	Simulation de vente	Entretien explicatif	Écrits sur table
Missions	Activités	Compétences					
		Appliquer les règles d'hygiène du secteur biologique	X	X	X	X	
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels					
		Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (utilisation des machines et transpalettes, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, port de charge...)	X	X	X	X	

Article 4 Dispositions diverses

4.1 Suivi de l'Accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2 Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil, adjoint au responsable de magasin en produits biologiques

Avenant n° 69 du 7 avril 2005

[Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc]

Description du poste

«Vendeur-conseil, adjoint au responsable de magasin en produits biologiques»

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la convention collective 3244 : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit. Compte tenu de sa spécificité la validation de ce CQP ne pourra se faire que pour des candidats ayant une expérience significative dans le métier ou dans un métier de la distribution en produits alimentaires.

L'engagement dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable.

En plus des activités de vendeur-conseil, en l'absence du responsable de magasin et à partir de ses instructions :

Description du poste

1. Lieu :

— Dans un magasin commercialisant des produits biologiques alimentaires et autres.

2. Mission principale :

- Assurer la gestion quotidienne du magasin, technique, organisationnelle, humaine.
- Être un référent produit auprès de son équipe.
- Assurer le reporting administratif et financier.
- Gérer les imprévus.

2. Moyens :

À délégation de pouvoir pour :

- la gestion quotidienne des ressources humaines,
- l'approvisionnement du magasin en produits,
- les achats et commandes de matériel courant,
- la gestion des dysfonctionnements n'entraînant pas une dépense supérieure à un seuil fixé par le Responsable de Magasin.

3. Liaisons hiérarchiques :

- Coordonne les salariés du magasin (employé polyvalent, caissières, vendeurs, vendeurs-conseil), par délégation du responsable de magasin.
- Est placé sous l'autorité du responsable de magasin.

4. Classification :

— N5 ou N6 (en fonction de la taille du magasin) de la convention collective 3244 intitulée : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Condition préalable

Pour s'engager dans le processus de certification de ce présent CQP, le candidat devra avoir les compétences décrites dans le référentiel du CQP «Vendeur-conseil en Produits Biologiques».

Durées maximales des actions

- Évaluation préalable : 7 heures
- Formation en centre : 250 heures
- Formation en entreprise : 100 heures
- Accompagnement formation continue et Validation des Acquis de l'Expérience : 24 heures
- Découverte de la filière : 35 heures
- Certification : 7 heures

Référentiel vendeur-conseil, adjoint au responsable de point de vente

Organisation

Domaine d'activités	Être capable de
— Planning quotidien des salariés	<ul style="list-style-type: none">— Évaluer le travail à faire— Identifier les compétences de son personnel— Répartir les tâches en fonction des impératifs
— Ordre de marche du magasin : produit, humain, technique	<ul style="list-style-type: none">— Prendre en compte les priorités du magasin— Identifier les causes de non-fonctionnement— Détecter les anomalies susceptibles de problèmes ultérieurs

Domaine d'activités	Être capable de
— Traitement des dysfonctionnements : produit (implantation, livraison, mise en rayon, façing, étiquetage, prix), humain (présence, effectif, présentation, règles d'hygiène), technique (informatique balance caisse, frigo, caméra, électricité, nettoyage, propreté, hygiène, sécurité, vitrine)	<ul style="list-style-type: none"> — Diagnostiquer les causes de non-fonctionnement et mettre en œuvre les solutions de dépannage — Adapter le travail en fonction des aléas, des absences imprévues et des besoins individuels
— Les opérations de mise en place des événements	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier et respecter les cycles d'événements — Proposer et élaborer des événements spécifiques — Mettre en œuvre l'animation
— L'image du magasin, l'éthique BIO	— Construire et défendre un argumentaire de valeur d'entreprise tenant compte de la culture de l'entreprise et de l'éthique BIO
— La coordination des vendeurs	<ul style="list-style-type: none"> — Détecter les paramètres induisant une bonne ou une mauvaise ambiance — Analyser les causes
— La relation avec les clients	<ul style="list-style-type: none"> — Appliquer les techniques de ventes — Analyser la pertinence de la réclamation — Adapter la solution à la clientèle et au produit
— Les commandes	<ul style="list-style-type: none"> — Rédiger la commande — Vérifier les quantités, la qualité et le respect des délais
— L'approvisionnement du magasin	— Analyser les indicateurs internes et externes du magasin pour dimensionner les approvisionnements en tenant compte des contraintes logistiques fournisseur
— La caisse	<ul style="list-style-type: none"> — Contrôler, analyser et corriger en cas d'erreur de caisse — S'assurer de la conformité des documents comptables transmis au siège — Assurer la remise en banque

Technique & Produit

Domaine d'activités	Être capable de
1. Application de la législation en vigueur : hygiène, sécurité, traçabilité, droit du travail	
— Les critères BIO de ses produits	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les organismes certificateur, les logos — Identifier les critères de conformité d'étiquetage — Concevoir et faire appliquer une consigne de traçabilité
— La sécurité alimentaire : chaîne de froid, traçabilité, DLC, DLUO	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier une température non conforme — Définir les priorités dans l'organisation du travail pour respecter la chaîne de froid — Appliquer et faire appliquer les guides de bonnes pratiques (hygiène des personnes, matériel, locaux, gestion des déchets) <ul style="list-style-type: none"> — Expliquer la DLC et la DLUO — Gérer les dysfonctionnements

Domaine d'activités	Être capable de
— L'information du consommateur : affichage, étiquetage...	— Élaborer et faire faire un étiquetage conforme à la législation et aux chartes «enseigne» — Vérifier la présence d'une étiquette par produit — Vérifier la concordance prix affiché (y compris promotion)/prix en caisse — S'assurer et faire respecter la signalétique temporaire d'animation
— Les règles d'hygiène : nettoyage, règles de bonnes pratiques...	— Appliquer et faire appliquer les guides de bonnes pratiques
— Le respect des règles de sécurité vis-à-vis des consommateurs : ERP, incendie, sortie de secours, sol glissant.	— Vérifier la conformité des affichages et du matériel incendie — Citer les obligations légales en prévention incendie — Citer les obligations légales en prévention sécurité — Concevoir une signalétique pour le consommateur (chien, fumeur,...) — Citer les droits et limites d'intervention sur le public dans le magasin (vol, accident, ébriété)
— Les affichages légaux	— Citer les obligations légales en gestion du personnel, affichage, règlement intérieur...
— La visite d'un «officiel» : vétérinaire, Inspection du Travail, fraude	
2. Connaissances des produits	— Construire un argumentaire produit (Compétences du CQP Vendeur conseil)
— Les connaissances sur les produits de son magasin	— Identifier les sources de documentation utile
— Les modes de transformation appropriée au BIO	— Construire un argumentaire sur l'équilibre alimentaire

Management

Domaine d'activités	Être capable de
— L'information sur le métier	— Présenter la société, les activités d'un magasin bio et ses contraintes — Faire visiter le magasin
— L'intégration des nouveaux salariés	— Présenter la société, les activités d'un magasin bio et ses exigences — Faire visiter le magasin — Informer sur les procédures de sécurité et d'hygiène
— La formation au poste	— S'assurer de l'intégration au poste
— La coordination l'équipe	— Contribuer à créer l'esprit d'équipe de travail
— Le respect des procédures	— Mettre en place les procédures et les règles de travail (nettoyage, hygiène, sécurité des salariés et des clients, règles de travail...) — Vérifier la bonne application
— La transmission des données pour établir les payes	— Renseigner les tableaux de bord — Maîtriser l'outil informatique (Word, Excel, outil de gestion interne, Internet)

Référentiel de certification

La certification est délivrée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (C.P.N.E.) qui se réunit en Jury Paritaire et prend ses décisions en fonction des avis de la commission de notation.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la C.P.N.E., faisant l'objet

du présent avenant.

Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

Plot de compétences	Dossier basé sur des récits d'expérience	QCM	Commission de notation	Mise en situation simulée
— Management d'équipe	X		X	
— Connaissance approfondie des produits		X		X
— Accueil client et vente			X	X
— Organisation du point de vente	X		X	
— Législation	X		X	

Les croix représentent les moments privilégiés de l'évaluation des compétences. Les autres moments d'évaluation pourront venir confirmer ou infirmer les évaluations lors de la commission de notation finale.

La commission de notation :

— Le déroulement de la commission de notation

Celle-ci se fera en 4 temps :

1. La présentation devant des professionnels du dossier d'expérience

L'épreuve comportera 2 parties : un exposé oral de 10 minutes environ et une réponse aux questions des examinateurs de 30 minutes environ.

2. Une mise en situation simulée reprenant des activités de vendeur-conseil, adjoint au responsable de magasin en produits biologiques, sous forme de jeux de rôle. Un membre de l'équipe pédagogique pourra être mobilisé dans le cadre de cette épreuve. La durée de l'épreuve pour la préparation sera de 5 minutes et la mise en situation de 15 minutes maximum.

3. Epreuve écrite sous forme de Questionnaire à Choix Multiples (Q.C.M.) de 75 questions. Durée 20 minutes.

La commission de notation se réserve le droit d'éliminer tous les candidats ayant fait 10 mauvaises réponses.

4. À l'issue de ses épreuves

La commission se réunira, sous la présidence du représentant de la F.N.D.E., afin d'établir la synthèse des avis et émettra un avis circonstancié quant à la délivrance ou non du C.Q.P., candidat par candidat.

Le représentant de l'AFFLEC assurera la synthèse des avis et recommandations.

Cet avis sera transmis à la C.P.N.E. qui se réunira en Jury Paritaire sous les 2 mois et se prononcera sur l'obtention du C.Q.P.

Certificat de qualification professionnelle d'employé de vente du commerce alimentaire de détail Avenant n° 108 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Préambule

La Branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des

publics, a décidé de rénover ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des Métiers et une modernisation de la formation professionnelle. Elle souhaite répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la Branche.

Dans cet esprit, est mis en œuvre 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 insertion professionnelle et le développement des compétences des publics désirant s'orienter vers Métiers de la Branche Professionnelle.

Il permet principalement l'acquisition du langage professionnel et l'initiation aux pratiques professionnelles du secteur.

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 Description de poste

1.1 Poste

Employé de vente du commerce alimentaire de détail

1.2 Mission principale

L'Employé de Vente du Commerce alimentaire de détail assure le premier niveau d'accueil des clients et de vente des produits au sein des commerces de la Branche professionnelle. Il respecte les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

1.3 Lieu de travail

Espace de vente sédentaire ou non sédentaire, dédié à la commercialisation de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers.

1.4 Situation hiérarchique

L'employé est placé sous l'autorité du responsable désigné.

1.5 Classification

L'Employé de Vente du Commerce alimentaire de détail a la classification N2A de la grille de classification de la convention collective 3244, 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 (CPNE) de la Branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

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

La commission d'évaluation est composée comme suit :

- 1 professionnel, Président de la Commission, désigné par les fédérations constituant la Branche Professionnelle ;
- 1 professionnel ;
- 1 formateur ;

2.2

Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Un entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.3

Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation émet un avis à l'attention de la commission de Certification (CPNE). Cet avis prend en compte :

- Les résultats des épreuves.
- L'avis du tuteur ou du responsable de l'entreprise.
- Le livret de suivi du candidat.
- L'avis de l'organisme de formation.

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 le jury.

2.5

Déroulement de la délibération

Un représentant de la Branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement des épreuves d'évaluation.

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

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la Branche Professionnelle à la CPNE qui statue selon les modalités prévues par l'avenant cadre n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche Professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification CQP d'Employé de vente du commerce alimentaire de détail

3.1

Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

- Secteur de commerce alimentaire de détail
- Produits
- Vente et Conseil
- Législation et réglementation
- Modes d'organisation de l'Unité de vente
- Hygiène et Sécurité alimentaire
- Sécurité et Environnement

3.2

Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- Actions de positionnement : 14 h
- Formation en organisme de formation : 120 h/150 h
- Formation interne en entreprise : 200 h
- Accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience : 35 h
- Évaluation/Certification : 7 h

3.3 Référentiel de compétences et de certifications

Domaines	Activités	Compétences transversales	Outils d'évaluation	
			QCM	Entretien Explicatif
Vente et fidélisation	Accueillir et découvrir le mobile d'achat	Accueillir, écouter et orienter le client		X
		S'informer des besoins du client		X
	Accompagner l'achat et finaliser la vente	Peser les produits		X
		Effectuer le rendu monnaie		X
		Prendre congé du client		X
Hygiène et environnement	Appliquer les règles d'hygiène	Avoir une tenue et une attitude de travail adaptée (individu)	X	X
		Maintenir l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		X
	Hygiène et gestion de l'environnement	Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)	X	
		Appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)	X	
Législation et réglementation	Appliquer la législation et la réglementation	Appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC/ DLUO) et la vente	X	
		Suivre la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	X	
		Identifier les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex : label, Catégories, AOC, AOP, Bio...	X	
		Respecter la réglementation du travail (Droit, Convention collective, Contrat de travail. Règlement intérieur)	X	
Gestion de l'unité de vente	Gérer les stocks	Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison	X	
		Réassortir les rayons (rotation des produits, occupation de l'espace «facing»...)	X	
		Réaliser l'inventaire et saisir les stocks	X	
	Gérer le temps de travail	Planifier son travail en respectant les missions, les consignes et le temps impartis	X	
Sécurité	Assurer la sécurité du personnel	Respecter les consignes de sécurité liées à la législation	X	
		Respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires	X	
	Assurer la sécurité de l'unité de vente / du client	Respecter les règles de sécurité sur le point de vente	X	

Domaines	Activités	Compétences transversales	Outils d'évaluation	
			QCM	Entretien Explicatif
Produits	Identifier et se tenir informer sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Lister les 5 rayons et les familles de produits	X	
	Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Décrire les différentes matières premières et les bases des processus de fabrication	X	
	Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit (amer, acide, sucré, salé, umami)	Décrire les saveurs et les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives)		X
	Informers le client sur les modes de conservation des produits	décrire les modes de conservation du produit (température, luminosité, lieu et durée de stockage, emballage)	X	
	Proposer un service complémentaire au client	Prendre les commandes Effectuer des livraisons à la voiture, Participer à la préparation de demandes Spéciales		X
	Informers le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	Informers sur les précautions alimentaires générales	X	X
	Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes de conservation et de sécurité en vigueur (température, luminosité, inflammabilité, toxicité...)	X	X
Présentation des produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Lister le matériel (corbeilles, présentoirs...) adaptés aux produits Lister les outils propres aux Métiers	X	X
	Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits dans les rayons dédiés en respectant les conditions d'accessibilité famille, nature, taille, association de produits, température (harmonie des couleurs, esthétique)		X
	Adapter la mise en scène des produits	Participer aux animations et actions commerciales		X
	Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit (barquette, sachet, sac, carton...) Réaliser un pliage d'emballage spécifique au produit Préparer les produits au transport	X	X
	Effectuer l'étiquetage des produits	Placer les étiquettes sur les produits et les supports de présentation	X	X
Hygiène et sécurité alimentaire	Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité (préparation, conservation, manipulation, présentation à la vente, protection, emballage...)	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)	X	X
Sécurité du personnel, santé au travail	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Respecter les règles de sécurité liées aux situations professionnelles (machines, transpalettes, ergonomie des postes de caisse, gestes et postures, trancheurs, port de charge...)	X	X

Article 4 **Dispositions diverses**

4.1 **Suivi de l'Accord**

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2 **Formalités administratives**

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle de Gestionnaire d'entreprise(s) commerciale(s) en crèmerie-fromagerie et en produits biologiques **Avenant n° 72 du 7 avril 2005**

[Étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 6 mai]

(Avenant supprimé et remplacé par avenant n° 79 du 5 avril 2006, non étendu)

Description du poste

«Gestionnaire d'entreprise (s) commerciale (s) - en crèmerie-fromagerie - en produits biologiques»

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la convention collective 3244 : Commerces de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit. L'engagement dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNE

Description du poste

1. Lieu :

— Dans un espace de vente spécialisé en vente alimentaire en détail : boutique, marché sédentaire ou itinérant, tournée.

2. Mission principale :

— Assurer le pilotage de son (ses) espace (s) de vente dans les meilleures conditions de vente des produits, d'accueil de clientèle, de conseil au public, de pérennité de l'entreprise, d'hygiène et de sécurité.

3. Liaisons hiérarchiques :

— L'ensemble des salariés de son (ses) espace (s) de vente et de fabrication.

4. Classification :

— N6 ou N7 (en fonction de taille du magasin) de la convention collective 3244 intitulée : Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Contenu du dossier

- Référentiel d'activités et de compétences
- Référentiel de certification.

Condition préalable

Pour s'engager dans le processus de certification de ce présent CQP, le candidat devra avoir le niveau de compétences décrit dans le référentiel du CQP :

- Produits laitiers : «Vendeur-conseil principal en crèmerie-fromagerie»
- Produits biologiques : «Vendeur-conseil, adjoint au responsable de magasin en produits biologiques».

Durées maximales des actions

- Evaluation préalable : 7 heures
- Formation en centre : 250 heures
- Formation en entreprise : 100 heures
- Accompagnement à la formation continue et à la Validation des Acquis de l'Expérience : 24 heures
- Découverte de la filière : 35 heures
- Certification : 7 heures

Inscription

- Au registre national des certifications professionnelles

Référentiel d'activités et de compétences pour le CQP gestionnaire d'entreprise(s) commerciale(s)

Acquisition de l'entreprise

Activités	Compétences	
<ul style="list-style-type: none"> — Évaluer la valeur d'un fonds de commerce existant ou à créer : <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les conditions d'exploitation : nature du bail, état des locaux et des installations, potentiel d'exploitation (surfaces,...), travaux à envisager, conformité aux règles sanitaires et commerciales en vigueur, état et valeur des stocks... 	<ul style="list-style-type: none"> — Appliquer la méthodologie d'analyse : <ul style="list-style-type: none"> • identifier les obligations réglementaires en vigueur • analyser les conditions du bail et de ses avenants éventuels • conduire une évaluation globale (nature, coût et délais) • construire son cahier des charges • identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires • discerner les éléments clefs permettant de prendre la décision 	<ul style="list-style-type: none"> — Prendre en compte les spécificités métier
<ul style="list-style-type: none"> — Évaluer l'environnement macro et micro économique 	<ul style="list-style-type: none"> — Estimer le poids économique de la zone de chalandise : <ul style="list-style-type: none"> • identifier le profil de la clientèle (âge, Catégories Sociaux Professionnelles (CSP), saisonnalité,...) • identifier la concurrence • identifier les fournisseurs • estimer les évolutions de la zone (urbanisme,...) et de la demande 	
<ul style="list-style-type: none"> — Interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> — Analyser les derniers bilans : <ul style="list-style-type: none"> • ratios d'équilibre • ratios des amortissements par rapport aux immobilisations — Analyser le compte d'exploitation : <ul style="list-style-type: none"> • charges sociales 	<ul style="list-style-type: none"> — Prendre en compte les ratios spécifiques au métier

Activités	Compétences	
— Évaluer le bilan social	<ul style="list-style-type: none"> • charges financières • charges d'exploitation • rentabilité par rapport au CA • dotations aux amortissements — Déterminer les conditions de reprise du personnel — Évaluer les compétences du personnel	— Prendre en compte les spécificités du métier
— Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche	— Identifier les organisations professionnelles et interprofessionnelles, leurs rôles et leurs services : <ul style="list-style-type: none"> • dialogue sociale et convention collective • gestion • conseil et protection juridique et sociale • formation • information et communication — Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité,...)	— À développer par organisation professionnelle — Prendre en compte les spécificités du métier
— Choisir le cadre juridique	— Identifier les différentes formes juridiques existantes — Identifier les avantages et inconvénients — Arrêter le choix de la forme juridique en fonction du projet	
— Établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits)	— Définir un plan d'action et un planning de réalisation — Définir les besoins en personnel — Identifier les tâches — Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification requis — Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste — Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel : <ul style="list-style-type: none"> • salaires et charges (salariés et non salariés) • charges et produits financiers • charges et produits d'exploitation • dotations aux amortissements • charges et produits exceptionnels 	— Prendre en compte les spécificités du métier — Se référer à la convention collective
— Établir un plan de trésorerie mensuel	— Construire un plan de trésorerie — Planifier les charges et les produits	

Activités	Compétences	
— Établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles	— Déterminer et chiffrer les besoins : <ul style="list-style-type: none"> • en investissement • en fonctionnement (trésorerie,...) — Déterminer et chiffrer les apports nécessaires — Déterminer et chiffrer les apports personnels — Identifier les aides éventuelles — Déterminer et chiffrer les besoins de financement — Identifier les sources de financement (crédit vendeur,...)	
Choisir sa banque et négocier	— Identification et comparer les coûts des différents services bancaires — Comparer la réactivité des différentes banques — Décoder les abréviations bancaires — Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur la trésorerie et le compte d'exploitation — Identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque,...)	
— Négocier l'acquisition ou la reprise	— Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant,...)	
— Réaliser les formalités administratives	— Identifier les centres de ressources (CFE, CCI...) et les obligations (nature, délai, périodicité) et déclarations	

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

Activités	Compétences	
— Définir les besoins	— Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché — Définir les besoins en consommables non alimentaires — Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la fluctuation du marché — Établir un cahier des charges qualitatif et quantitatif	
— Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis :	— Identifier les circuits d'approvisionnements	— Prendre en compte les spécificités du métier

Activités	Compétences	
<ul style="list-style-type: none"> • Indépendants • Coopératives • Grossistes 	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les différentes filières qualité (Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine, appellations non officielles,...) — Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs — Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité,...) — Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation — Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi <ul style="list-style-type: none"> — Choisir les fournisseurs — Négocier les achats : <ul style="list-style-type: none"> • Quantités • Qualité • Prix 	
— Transporter ou faire livrer (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les conditions réglementaires de transport — Définir les règles de transport 	
— Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température,...)	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage. — Définir et faire respecter les règles de stockage — Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage,... 	— Prendre en compte des spécificités du métier

Achat du matériel, des installations et des services

Activités	Compétences	
— Définir les besoins	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires — Identifier les contraintes réglementaires — Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance, ...) — Rationaliser les investissements — Définir les contraintes d'installation et d'utilisation — Établir un cahier des charges 	— Prendre en compte des spécificités du métier
— Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et prestataires de services en fonction de critères préétablis	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les fournisseurs et prestataires — Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs 	— Prendre en compte des spécificités du métier

Activités	Compétences	
	<ul style="list-style-type: none"> — Comparer les offres (réactivité, qualité du matériel ou du service, rapport qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, conditions de livraison, d'installation et de maintenance, conditions de garantie, ...) — Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> — Choisir les fournisseurs — Utiliser ou faire utiliser et faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi <ul style="list-style-type: none"> — Négocier les achats 	

Gestion administrative et management du personnel

Activités	Compétences	
— Définir les postes	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les tâches — Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification 	— Se référer à la convention collective
— Recruter le personnel	<ul style="list-style-type: none"> — Définir les conditions d'embauche — Établir le texte de l'offre (ANPE, journaux, ...) — Conduire un entretien d'embauche — Établir le contrat de travail — Identifier les différentes aides (subventions, allègements, exonérations, ...) 	
— Assurer la gestion administrative des salariés	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les obligations et les interlocuteurs : <ul style="list-style-type: none"> • visites médicales, déclaration d'embauche, ... • URSSAF, ASSEDIC, mutuelle, ... 	
— Motiver son équipe	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier et construire les outils de motivation — Conduire un entretien d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les points forts et les points perfectibles des relations interpersonnelles et hiérarchiques • Évaluer les points forts et les points perfectibles de chaque salarié au regard des fiches de fonctions • Déterminer ensemble les solutions. 	
— Former le personnel	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les besoins en formation du personnel — Identifier et examiner les offres de formation — Identifier les différentes aides en matière de formation 	

Activités	Compétences
	<ul style="list-style-type: none"> — Établir le dossier de demande de prise en charge — Évaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière

Organisation du travail

Activités	Compétences
— Organiser et optimiser le travail	<ul style="list-style-type: none"> — Constituer une équipe et planifier le travail — Définir, formaliser, appliquer, faire appliquer et faire évoluer les procédures et instructions (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur, ..., instructions de mise en place, d'utilisation et d'entretien du matériel, ...) — Contrôler et évaluer l'application des procédures — Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration
	— (Gestion des déchets : définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets.

Gestion financière

Activités	Compétences communes	Compétences métier
— Établir et suivre le compte d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> — Exploiter les informations du compte d'exploitation — Déterminer la périodicité du contrôle des résultats — Imputer les charges suivant le plan comptable — Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables 	
— Établir et suivre un plan de trésorerie	<ul style="list-style-type: none"> — Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants — Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel 	
— Établir et suivre ses tableaux de bord	<ul style="list-style-type: none"> — Déterminer et contrôler les ratios nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise — Déterminer le seuil de rentabilité du point de vente et/ou du rayon — Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste — Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage 	— Prendre en compte les spécificités du métier

Activités	Compétences communes	Compétences métier
— Définir les besoins	<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion, ...) — Les sélectionner en fonction de critères préétablis 	

Commercialisation

Activités	Compétences	
— Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper	<ul style="list-style-type: none"> — Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la situer sur son marché — Identifier les typologies de clientèle (âge, Catégories Socio-Professionnelles, entreprises, ...) — Identifier les nouvelles cibles potentielles (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, Internet, ...) — Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées 	
— Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché)	— Établir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage, ...)	— Prendre en compte les spécificités du métier
— Vendre	— Écouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure	
— Fidéliser et accroître sa clientèle	<ul style="list-style-type: none"> — Conseiller sur l'utilisation du produit — Gérer les remarques et réclamations — Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir être, ...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement — Prospecter ou organiser la prospection 	

Communication

Activités	Compétences	
— Organiser la communication	<ul style="list-style-type: none"> — Choisir, créer et utiliser les supports : <ul style="list-style-type: none"> — Affiches — Publicité sur le Lieu de Vente (PLV) — Information sur le Lieu de Vente (ILV) — Étiquetage — Mallings — Publicité — Tenues de travail • Concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons, ...) 	

Activités	Compétences
	<ul style="list-style-type: none"> • S'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière • Participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives, ... • Communiquer par Internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail • Communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions diverses régionales, départementales • Communiquer auprès des médias locaux

Référentiel de certification

La certification est délivrée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CPNE) qui se réunit en Jury Paritaire et prend ses décisions en fonction des avis de la commission de notation.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la CPNE, faisant l'objet du présent avenant.

Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

Acquisition de l'entreprise	1	2	3	4
Évaluer la valeur d'un fond de commerce	X			
Établir un compte d'exploitation prévisionnel	X			
Établir un plan de trésorerie mensuel	X			
Établir un plan de financement	X			
Réaliser les démarches administratives	X			
Prendre contact avec l'organisation professionnelle		X		
Choisir sa banque et négociier				X
Négocier l'acquisition ou la reprise				X
Choisir son cadre juridique				X
Achat du matériel, des installations et des services				
Définir les besoins	X			
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs		X		
Gestion financière				
Établir et suivre un compte d'exploitation	X			
Établir et suivre ses tableaux de bord	X			
Définir ses besoins	X			
Achat et approvisionnement en matières premières et produits				
Définir ses besoins		X		
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs		X		
Transporter ou faire transporter en respectant les obligations en vigueur				X
Réceptionner faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires				X
Commercialisation				

Acquisition de l'entreprise	1	2	3	4
Organiser la mise en vente		X		
Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper			X	
Vendre			X	
Fidéliser et accroître sa clientèle			X	
Gestion administrative et management du personnel				
Définir les postes			X	
Recruter du personnel			X	
Assurer la gestion administrative des salariés			X	
Motiver son équipe			X	
Former le personnel			X	
Organisation du travail				
Organiser et optimiser le travail			X	
1 = Étude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du candidat : exposé 30 mn. Questions/Réponses 30 à 60 mn 2 = Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du candidat 3 = Mise en situation 4 = Questionnement de la commission de notation (complément au cours de la soutenance de l'étude de cas)				

Les croix représentent les moments privilégiés de l'évaluation des compétences. Elles apparaîtront sur les documents. Les autres moments d'évaluation pourront venir confirmer ou infirmer les évaluations lors de la commission de notation finale.

Composition de la commission de notations

En plus des membres désignés dans le chapitre 3, Article 3.1 de l'avenant 67 portant création des CQP :

— un représentant du secteur comptable et/ou du secteur bancaire spécialisé dans la reprise d'entreprise.

Étapes de certification

— Étude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant : exposé de 30 minutes et questions/réponses de 30 à 60 minutes.

— Dossier réalisé dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant.

— Mise en situation.

— Questions complémentaires.

Certificat de qualification professionnelle de Gestionnaire d'entreprise(s) commerciale(s) en crèmerie-fromagerie, en épicerie, en fruits et légumes, en produits biologiques et caviste

Avenant n° 79 du 5 avril 2006

[Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.]

Les signataires du présent avenant décident la création un certificat de qualification professionnelle (CQP) Gestionnaire d'entreprise(s) commerciale(s).

Conformément aux avenant n° 73 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 67 relatif aux certificats de qualification professionnelle, il définit un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la Convention collective Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La certification est le processus permettant de faire reconnaître, par des professionnels, la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

Il est rappelé que l'engagement dans ce processus nécessite une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNE.

Article 1

Description du poste

1

Lieu

Dans un espace de vente spécialisé en vente alimentaire en détail : boutique, marché sédentaire ou itinérant, tournée.

2

Mission principale

Assurer le pilotage de son (ses) espace(s) de vente dans les meilleures conditions de vente des produits, d'accueil de la clientèle, de conseil au public, de pérennité de l'entreprise, d'hygiène et de sécurité.

3

Liaisons hiérarchiques

L'ensemble des salariés de son (ses) espace(s) de vente et de fabrication.

4

Classification

N7 ou N8 (en fonction de la taille du magasin) de la convention collective 3244 intitulé : **Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.**

Article 2

Pré-requis d'accès au CQP

Le candidat devra respecter les conditions suivantes :

— **critère transversal des acquis :**

avoir le niveau de compétences décrit dans le référentiel :

— du CQP «Vendeur-conseil» de la profession choisie ;

ou

— d'un certificat, titre, diplôme au moins équivalent (CAP, BEP, Titre professionnel, Certificat de spécialisation...) ;

— **critère transversal de l'expérience :**

avoir une expérience professionnelle d'au moins une année en tant que vendeur dans un commerce de détail.

Article 3

Durées maximales des actions

Evaluation préalable : 7 heures

Formation en centre : 250 heures

Certification : 7 heures

Article 4

Référentiels

Le référentiel d'activités et de compétences et le référentiel de certification sont validés par la CPNE.

L'AFFLEC prend toutes les dispositions nécessaires pour que ces référentiels CQP dans leur version en vigueur soient portés à la connaissance des entreprises et des centres de formation (brochures, fiches CQP, site Internet www.afflec.fr etc.).

Article 5

Dispositions diverses

Le présent accord annule et remplace l'avenant n° 72 du 7 avril 2005.

Il sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP et 1 exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'Association des Fédérations en Fruits et Légumes, Epicerie, Crèmerie (AFFLEC) est chargée de ces formalités.

Certificat de qualification professionnelle de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire

de détail (MUC CAD)
Avenant n° 114 du 16 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 juin 2014, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC ;

FS CFDT.

Préambule

La Branche professionnelle, du fait de l'évolution de ses métiers, des modes de consommation, des demandes et des publics, a décidé la mise en œuvre d'une rénovation de ses CQP.

Cette démarche s'inscrit dans une actualisation des référentiels de compétences des Métiers de la Branche professionnelle.

Elle vise à répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce alimentaire de détail ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la Branche.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux décident de la création d'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 professionnelle tant en terme 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 Partenaires Sociaux de la Branche Professionnelle 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
Description de poste

1.1
Poste

Manager d'Unité Commerciale du Commerce Alimentaire de Détail (MUC CAD).

1.2
Mission principale

Le Manager d'Unité Commerciale du Commerce Alimentaire de Détail a vocation à assurer la gestion de son (ses) espace(s) de vente dans un objectif de développement des ventes, de maîtrise des produits et d'accueil qualitatif de la clientèle dans le respect de la réglementation propre aux métiers de la Branche professionnelle. Dans ce cadre, il met en œuvre les compétences visées par le référentiel du CQP.

1.3
Lieu de travail

Espace de vente dédié au commerce alimentaire de détail, sédentaire ou non.

1.4
Situation hiérarchique

Le Manager d'Unité Commerciale du Commerce Alimentaire de Détail est sous la responsabilité du chef d'entreprise, ou du responsable de service.

1.5
Classification

N5 de la grille de classification de la convention collective 3244, selon les modalités prévues par l'avenant-cadre

relatif aux CQP.

Article 2

Modalités de la certification

La certification est délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle, selon les dispositions de l'avenant n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

La certification est réalisée selon les dispositions du présent avenant.

2.1

Composition de la commission d'évaluation du CQP

La composition de la commission d'évaluation tient compte de la diversité des métiers des candidats proposés.

Elle est constituée comme suit :

- 1 professionnel, Président de la Commission ;
- 2 professionnels minimum.

2.2

Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification comprennent, suivant les temps indiqués :

- a) Un questionnaire à choix multiples ;
- b) Des écrits sur table ;
- c) Un entretien avec la commission d'évaluation.

2.3

Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation, afin de fonder son avis à l'attention de la commission de Certification (CPNE), prend en compte :

- Les résultats des épreuves de certification ;
- L'avis du responsable de l'entreprise d'accueil ou du tuteur du candidat ;
- L'avis de l'organisme de formation.

2.4

Spécificités de 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 le jury d'évaluation :

- Le dossier VAE ;
- L'entretien avec la commission d'évaluation ;

2.5

Déroulement de la délibération

Un représentant de la Branche professionnelle supervise et coordonne le déroulement de la réunion de délibération de la commission d'évaluation.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié à l'attention de la CPNE de la Branche professionnelle quant à la délivrance du CQP au candidat présenté.

Les avis émis par la Commission d'évaluation sont transmis par le représentant de la Branche professionnelle à la CPNE qui statue selon les modalités prévues par l'avenant n° 107 portant rénovation des CQP de la Branche professionnelle.

Article 3

Référentiel de compétences et de certification pour le CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail

3.1

Domaines de compétences mis en œuvre dans le CQP

- Vente et Conseil
- Organisation/ Gestion de l'Unité de vente
- Animation d'équipe
- Législation et réglementation

- Produits
- Hygiène et Sécurité alimentaire
- Sécurité et Environnement

3.2

Durée maximale des actions de formation

Les actions de formation comprennent, suivant les durées maximales suivantes :

- Actions de positionnement : 14 h
- Formation en organisme de formation : 180 h / 310 h
- Formation en entreprise : 100 h
- Accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience : 35 h
- Certification : 7 h

3.3

Référentiel de compétences et de certification

3.3.1

Domaines transversaux

Compétences	Outils de Certification		
	QCM	Entretien explicatif	Écrits sur table
Accueillir, écouter et orienter le client		X	
S'informer des besoins du client		X	
Proposer les produits en fonction d'une demande simple		X	
Effectuer une vente additionnelle		X	
Suggérer un produit de remplacement et de substitution		X	
Peser les produits		X	
Enregistrer et encaisser		X	
Effectuer le rendu monnaie		X	
Traiter et/ou transmettre les demandes du client		X	
Régler les litiges client		X	X
Prendre congé du client		X	
Informé et vérifier la tenue de travail adaptée (individu)		X	X
Vérifier l'état de propreté et de rangement de l'unité de vente		X	X
Contrôler l'état de propreté des zones de stockage et les conditions de conservation (température, hygrométrie, ventilation)	X		X
Mettre en place et faire appliquer les protocoles de nettoyage appropriés aux supports, zones et matériels	X	X	X
Gérer les emballages, consommables et déchets de l'unité de vente en appliquant les règles de tri des déchets de l'entreprise (cartons, papier, verre, bois, plastiques et déchets organiques, emballages consignés)	X	X	
Faire appliquer les règles de bonnes pratiques en matière de consommation d'énergie (eau, électricité, gaz)		X	X
Établir les procédures de tri sélectif	X		X
Assurer la gestion administrative du tri des déchets de l'unité de vente (contrats...)		X	X
Expliquer et faire appliquer la réglementation sur la conservation des produits (DLC / DLUO) et la vente	X	x	X
Suivre et informer sur la réglementation sur l'étiquetage des produits (traçabilité...)	X	x	X

Compétences	Outils de Certification		
	QCM	Entretien explicatif	Écrits sur table
Informar sur les signes et les sigles de la qualité et de l'origine des produits (SIQO) Ex : label, Catégories, AOC, AOP, Bio...	X	X	X
Identifier les typologies d'unité de vente, leur mode de fonctionnement et les statuts (SA, SARL, SCOP, EI...)	X	X	X
Informar faire respecter de la réglementation du travail (Droit, Convention collective, Contrat de travail, Règlement intérieur)		X	X
Tenir et/ou clôturer la caisse			X
Lire et interpréter les documents comptables d'exploitation	X	X	X
Transmettre les informations nécessaires à la constitution du compte d'exploitation (inventaire, stocks, dû client, crédit fournisseur, différents soldes...)	X	X	X
Transmettre les informations nécessaires à l'élaboration des documents comptables et fiscaux	X		X
Composer un prix de vente	X		X
Établir ou appliquer les marges et coûts pour composer un prix de vente	X		X
Analyser les performances commerciales			X
Mettre en place une veille concurrentielle			X
Mettre en route et initialiser les systèmes et les installations (frigo, machine de pesage, monte-charge, caisse, trancheur, ordinateur...)		X	
Diagnostiquer les pannes et alerter les interlocuteurs adéquats		X	
Gérer la première maintenance et le dépannage des installations, matériels et équipements		X	
Réceptionner la marchandise en pointant le bon de livraison		X	X
Optimiser les conditions de stockage et assurer les actions correctives		X	X
Définir les besoins et planifier une commande	X	X	
Gérer la relation fournisseur		X	X
Négocier les achats (prix, quantité, qualité, période)		X	X
Réaliser l'inventaire et saisir les stocks		X	X
Analyser le résultat de l'inventaire des stocks		X	X
Administrer le personnel (rédiger les fiches de poste, recruter, établir/contrôler les paies, rédiger les contrats de travail...)	X	X	X
Organiser les équipes (allouer les ressources)		X	X
Former (expliquer et transmettre ses connaissances, expériences et consignes)		X	X
Animer une équipe (communiquer, motiver les collaborateurs, gérer les conflits...)		X	X
Concevoir et faire appliquer les consignes de travail (planning et organisation du travail)		X	X
Planification du travail en respectant les missions, les consignes et le temps impartis		X	X
Faire respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires		X	X
Faire respecter les règles de sécurité dans l'utilisation des outils et du matériel et porter les protections nécessaires		X	X
Anticiper les risques en établissant les règles de sécurité (document unique)	X	X	X
Faire respecter les règles de sécurité sur le point de vente		X	X
Faire appliquer les règles de prudence au poste de caisse		X	X
Prévenir et résoudre les incidents et litiges avec les clients		X	X

3.3.2 Compétences Métiers

		Compétences Métiers	Outils de Certification		
			QCM	Entretien explicatif	Écrits sur table
	Activités	Compétences			
1- Produits	1-1 Identifier et se tenir informer sur les principaux types de produits (rayons, familles)	Reconnaître et communiquer sur les différents types de produits			
		<p>Identifier et renseigner sur les différents types de lait de fabrication (brebis, chèvre, vache), les laits de consommation, les œufs et les produits laitiers et les composantes des 8 familles de fromages.</p> <p>Informer sur les différents produits associés aux 5 rayons et familles de produits, ainsi que les produits spécifiques (bio, sans gluten,...)</p> <p>Informer sur les caractéristiques des différentes catégories de vins et d'alcools au travers des spécificités des différentes régions viticoles (cépages, terroirs et histoire) I</p> <p>Identifier et Transmettre les différentes familles de produits (produits de saisons, fruits, légumes, fruits secs, fruits exotiques, champignons et herbes aromatiques...)</p>	X	X	X
	1-2 Distinguer les modes de production et de saisonnalité	Décrire et informer sur les modes de production, de fabrication, d'affinage et de terroirs.			
		<p>Transmettre les particularités entre les produits de même dénomination, en fonction des modes de fabrication, d'affinage et de terroirs</p> <p>Décrire et Transmettre les dispositifs réglementaires spécifiques des modes de production biologique</p> <p>Citer et transmettre l'ensemble des modes de fabrication, d'élevage, de vinification et les processus d'élaboration des alcools</p> <p>Distinguer la saisonnalité des produits (production locale, française, étrangère) et les modes de production (hors sol, plein champs, en salle, culture intensive, intégrée, bio...)</p>	X	X	X
	1-3 Distinguer les produits par leur origine, signes de qualité et labels	Distinguer les produits en fonction des mentions (été/hiver, fermier...), labels et origines (AOC/AOP, IGP...)			
		<p>Informer sur les produits en fonction des SIQO du secteur (Signes d'identification de la qualité et de l'origine) ;</p> <p>Transmettre sur les produits en fonction de leur origine, mentions, appellations et labels</p> <p>Suivre et faire appliquer les cahiers des charges des différents labels biologiques/équitable</p> <p>Identifier et informer sur les terroirs.</p>	X	X	X
	1-4 Identifier les saveurs et qualités organoleptiques du produit	Décrire et valoriser le produit au regard de son profil sensoriel.			

		Compétences Métiers	Outils de Certification		
			QCM	Entretien explicatif	Écrits sur table
	Activités	Compétences			
		<p>Informier sur et les caractéristiques organoleptiques des produits (visuelles, olfactives, gustatives)</p> <p>Valoriser les produits au regard de leurs qualités gustatives, leur aspect et leur texture (maturité, saveur, parfum...)</p> <p>Transmettre et valoriser les produits au regard de leur variété et de leurs saveurs originelles non altérées chimiquement.</p>	X	X	X
2 Vente et Conseil	2-1- Conseiller le client en fonction de ses besoins	Proposer des produits en fonction de l'utilisation attendue, du goût du client et de la quantité souhaitée			
		<p>Guider le client en lui proposant des produits adaptés à ses besoins en terme de qualité (surgelé, conserve, frais), de quantité et de budget.</p> <p>Répondre à l'utilisation attendue (hygiène de vie, propriétés gustatives, environnement...)</p> <p>Informier et associer le produit au plat annoncé.</p> <p>Budgétiser le produit</p>		X	X
	2-2 Informer le client sur les modes de conservation des produits	Informier le client sur les modes de conservation du produit			
		<p>Transmettre sur les modes de conservation du produit.</p> <p>(Transport, lieu, durée et mode de stockage, maturation, température, luminosité, emballage et durée de conservation)</p>	X	X	X
	2-3 Conseiller le client sur les modes de consommation et d'utilisation	Informier et préconiser les modes de consommation et d'utilisation.			
		<p>Conseiller et transmettre sur les modes de préparation, de cuisson et d'association des différents produits (recettes)</p> <p>Suggérer des recettes»</p> <p>Indiquer l'ordre de consommation</p>	X	X	X
	2-4 Proposer un service complémentaire au client	Proposer des services complémentaires aux clients :			
		<p>Organiser et coordonner la livraison de produits.</p> <p>Utiliser le vocabulaire technique du métier dans une langue étrangère</p> <p>Organiser et coordonner les commandes spécifiques (corbeilles, buffets, plateaux, coffrets, produits préparés : légumes épluchés, coupés, prêts à consommer, à cuisiner...)</p> <p>Définir et transmettre la gamme des services complémentaires aux clients et les coordonner (fiches techniques, fiches recettes, prise de commande, livraison, adresses utiles, conférences...)</p>		X	X
	2-5 Informer le client sur la composition, les qualités nutritionnelles du produit et les précautions alimentaires	<p>Renseigner le client sur les qualités nutritionnelles des produits</p> <p>Informier sur les précautions alimentaires.</p>			

		Compétences Métiers	Outils de Certification		
			QCM	Entretien explicatif	Écrits sur table
	Activités	Compétences			
		<p>Veille qualitative :</p> <p>Contrôler, informer et Transmettre :</p> <p>sur les qualités nutritionnelles, les précautions alimentaires (gluten, lactose, indice glycémique, caséine, arachide, vitamines, fibres, sucre, calcium, vitamines, produits sans sel et/ou sans lactose, tannin, polyphénol, vins naturels et non sulfités...) sur les précautions alimentaires de consommation (risque sur la santé, matières grasses lait cru, allergènes majeurs sulfites...)</p>	X	X	X
3 Approvisionnement, stockage et soins aux produits	3-1 Contrôler/Agréer la conformité de la livraison au regard de la commande	Contrôler la conformité des produits livrés à la commande sur le plan quantitatif (nombre, poids) et qualitatif (aspect, température) et vérifier la traçabilité			
		<p>Prendre les mesures correctives résultant de la non-conformité des produits livrés et assurer la traçabilité</p> <p>Contrôler la quantité, la qualité (casse, étiquetage, péremption, température, aspect, maturité...) et la traçabilité des produits réceptionnés.</p> <p>Contrôler la quantité (nombre) et la qualité (casse, aspect de la bouteille, qualités organoleptiques) des produits réceptionnés.</p> <p>Gérer et Régler les litiges importants résultants des réceptions fournisseur défectueuses.</p>		X	X
	3-2 Répartir les produits dans leur zone de stockage en vue de leur optimisation	Répartir les produits dans leur zone de stockage selon les règles et méthodes en vigueur.			
		<p>Établir et faire appliquer les règles et méthodes de stockage et de conservation en vigueur (accessibilité, rangement, espace adapté, température, FiFo, chambre froide)</p> <p>Optimiser les zones de stockage : (température, humidification, trépidation, luminosité, inflammabilité, toxicité...)</p>	X	X	X
	3-3 Suivre l'évolution du produit selon son degré de maturité	Appliquer les méthodes et techniques pour amener le produit au degré de maturité souhaité			
		<p>Contrôler l'évolution du produit et mettre en œuvre des actions correctives.</p> <p>Faire appliquer les méthodes et techniques d'affinage pour amener le produit au degré de maturité souhaité.</p> <p>Faire appliquer les méthodes et techniques de conservation (rotation, rangement, prise en compte du poids, rotation) et maturation des produits.</p> <p>Contrôler l'état d'évolution des produits par l'observation du conditionnement et la dégustation.</p>	X	X	X
4- Présentation des produits	4-1 Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits	Utiliser les outils et le matériel adaptés aux produits.			

		Compétences Métiers	Outils de Certification		
			QCM	Entretien explicatif	Écrits sur table
	Activités	Compétences			
		Contrôler et utiliser les outils (couteaux, lyre, roquefortaise, fils, tire-bouchon...) Choisir les supports matériels (meubles vitrine, accessoires : plateaux, présentoirs, films, verres, carafes de dégustation) adaptés aux produits. Vérifier la méthode de coupe adaptée. Vérifier et contrôler la bonne utilisation des outils et du matériel.		X	X
	4-2 Installer, présenter les produits suivant leurs spécificités et le type d'unité de vente	Disposer les produits selon leurs caractéristiques (famille, nature, taille, association de produits, température)			
		Établir l'implantation des produits Vérifier la bonne disposition des produits et la conformité avec le projet commercial		X	X
	4-3 Adapter la mise en scène des produits	Promouvoir les produits (animation, dégustation, buffet et fêtes)			
		Définir le calendrier des animations et des opérations promotionnelles en fonction de la politique commerciale. Budgétiser et finaliser les actions commerciales,		X	X
	4-4 Emballer les produits	Choisir l'emballage adapté à la taille et à la nature du produit. Préparer les produits au transport			
		Réaliser les commandes des types et modes d'emballage adaptés au produit et à l'éthique du magasin. Gestion des coûts des emballages.		X	X
	4-5 Effectuer l'étiquetage des produits	Appliquer les règles d'étiquetage spécifiques aux produits. Vérifier la concordance entre étiquette et produit			
		Vérifier l'adéquation de l'étiquetage des produits		X	X
5 Hygiène et sécurité alimentaire	5-1 Appliquer les règles d'hygiène spécifiques au type d'activité	Appliquer les règles d'hygiène liées aux produits suivant le type d'activité (préparation, conservation, manipulation, vente)			
		Mettre en œuvre, contrôler et appliquer les règles d'hygiène spécifiques aux produits et à l'activité.	X	X	X
6 Sécurité du personnel, santé au travail	6-1 Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité	Appliquer les règles de sécurité et de santé au travail dans son activité pour éviter les risques professionnels			
		Suivre l'évolution des risques de sécurité et de santé pour le personnel au sein de l'unité de vente. Appliquer et faire appliquer les règles de sécurité liées aux situations professionnelles	X	X	X

Article 4

Dispositions diverses

4.1

Suivi de l'Accord

Les signataires du présent accord s'appuient sur l'AFFLEC pour porter à la connaissance des entreprises ses dispositions (journaux professionnels, brochures, site internet, www.afflec.fr, etc.).

Elles désignent l'AFFLEC pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre l'AFFLEC :

- assure 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 ;
- assure l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys desdites commissions ;
- réalise toute autre action relative à la mise en œuvre des CQP.

4.2

Formalités administratives

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La FNDPL est chargée de la réalisation des formalités nécessaires.

Certificat de qualification professionnelle d'adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes Avenant n° 80 du 4 juillet 2006

[Étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars]

Les signataires du présent avenant décident la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Adjoint au Responsable de Rayon en Fruits et Légumes.

Conformément aux avenants n° 73 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 67 relatif aux Certificats de Qualification Professionnelle, le présent avenant définit un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la Convention Collective Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

La certification est le processus permettant de faire reconnaître, par des professionnels, la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

Il est rappelé que l'engagement dans ce processus nécessite une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNE.

Article 1

Description du poste

1. Lieu :

Rayon Fruits et Légumes d'un commerce de détail spécialisé.

2. Mission principale :

Sur instruction, il anime le rayon Fruits et Légumes, en assure le fonctionnement et coordonne le personnel affecté au rayon.

Il assure notamment les missions suivantes :

- Adapter l'organisation du rayon en cours de journée
- Accueillir, écouter et conseiller le client
- Détecter les opportunités de développement
- Appliquer et faire appliquer les règles, les mesures d'hygiène, de sécurité, d'utilisation du matériel
- Contrôler et corriger le travail du personnel affecté au rayon
- Mettre en place les moyens matériels
- Animer et accompagner le développement des compétences et de la motivation du personnel affecté au rayon.

3. Classification :

N5 de la convention collective 3244 intitulée : **Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.**

Article 2

Pré-requis d'accès au CQP

Pour s'engager dans le processus de certification de ce présent CQP, le candidat devra :

- être titulaire du CQP «Vendeur-conseil en Fruits et Légumes»
- ou avoir les compétences décrites dans le référentiel du CQP «Vendeur-Conseil en Fruits et Légumes»
- ou avoir une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans le métier ou un des métiers de la branche.

Article 3 **Durées maximales des actions**

Évaluation préalable/Bilan de positionnement : 7 heures

Formation en centre : 280 heures

Accompagnement VAE : 24 heures

Commission de notation : 7 heures

Article 4 **Référentiels**

Le référentiel d'activités et de compétences et le référentiel de certification sont validés par la CPNE.

L'AFFLEC prend toutes les dispositions nécessaires pour que ces référentiels CQP dans leur version en vigueur soient portés à la connaissance des entreprises et des centres de formation (brochures, fiches CQP, site Internet www.afflec.fr etc.).

Article 5 **Dispositions diverses**

Le présent accord sera déposé à la Direction des Relations de Travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'Association des Fédérations en Fruits et Légumes, Épicerie, Crèmerie (AFFLEC) est chargée de ces formalités.

Mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance **Accord du 9 mars 2020**

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Avenant 14 mars 2023, non étendu, applicable à compter du jour qui suit son dépôt, soit le 13 juin 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

UNSA CS.

Préambule

La Loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du secteur.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la Branche afin de :

- Répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation,
- Assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel,
- Inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle,

-
- Garantir leur employabilité,
 - Et sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA) pour les salariés de la Branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les partenaires sociaux, considérant la ProA comme un enjeu prioritaire, conviennent de conclure un accord spécifique sur ce dispositif, dans l'attente de la négociation d'un accord global relatif à la formation professionnelle et à l'Alternance. Ils soulignent que la ProA, qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la Branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'Alternance et son financement.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

Article 2

Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 3

Salariés concernés par le dispositif

La promotion ou la reconversion par l'Alternance est ouverte, notamment aux salariés, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- En CDI à temps complet ou à temps partiel,
- En contrat unique d'insertion à durée indéterminée,
- En activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des Articles R. 5122-1 et suivants du Code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Conformément à l'Article L. 6324-2 du Code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

Article 4

Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'Alternance (ProA), figurant en Annexe du présent accord.

Article 4-1

Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les partenaires sociaux souhaitent accompagner :

- Les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle,
- Et les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'Observatoire prospectif du commerce sous l'égide du Ministère du Travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, ils ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, à savoir :

- La gestion de la relation client,
- L'optimisation de la chaîne logistique,
- Et le management de proximité.

Les partenaires sociaux ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la ProA en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- Répondre aux enjeux socio-économiques,
- Permettre aux entreprises de la Branche de renforcer et développer les compétences,
- Accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle,
- Et faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la Branche, sont les suivantes :

- Le commerce,
- Les savoir-faire alimentaires,
- Le management,
- La logistique.

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en Annexe du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 4-2

Suivi et Réexamen de la liste en CPNEFP de la Branche

Les partenaires sociaux conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la Branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, intégreront automatiquement la liste définie en Annexe du présent accord.

Ils rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'Article 4-1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils conviennent de réexaminer cette liste, en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment :

- De mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la Branche,
- Ou de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Durée de la ProA

La durée totale de la ProA est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable,
- Les CQP de la Branche professionnelle,
- Des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du Ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une ProA respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 6

Durée de la formation

Les actions de formation associent :

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

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la ProA est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la ProA, pour des actions préparant à un CQP de la Branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du Ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 7

Mise en œuvre de la ProA

La ProA peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'Alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux Articles D. 6325-1 et suivants du Code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'Alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

— Soit à l'initiative du salarié,

— Soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :

m 30 heures par an et par salarié,

m Ou 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8

Accompagnement par un tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'Alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la ProA.

S'il remplit ces conditions, l'employeur peut également assurer lui-même le tutorat.

Les salariés ou les employeurs quel que soit leur statut, amenés à exercer cette mission ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de ProA. L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de deux salariés.

Article 9

Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif de la ProA est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la Branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 9-1

Frais financés dans le cadre de la ProA

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la ProA, par l'opérateur de compétences dont relève la Branche, sont les suivants :

— Les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation,

— Les frais de transport et d'hébergement,

— La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation,

— Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 9-2 **Niveaux de prise en charge**

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 9-1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en Section Paritaire Professionnelle (SPP).

Article 9-3 **Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences**

L'opérateur de compétences dont relève la Branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

Article 10 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Article 11 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP.

Article 12 **Durée et effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 13 **Formalités**

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la Branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord et de rappeler à la Direction Générale du Travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

Article 14 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Annexe : Liste des certifications éligibles au dispositif de la promotion et reconversion par l'alternance dans la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

Mod. par Avenant 14 mars 2023, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 14 juill., applicable à compter du jour qui suit son dépôt, soit le 13 juin 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FECP ;
SYNADIS BIO.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
UNSA CS.

I) Contexte

Conscients de la nécessité pour les salariés et les entreprises de la Branche du Commerce de détail de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits laitiers, de rendre rapidement efficient le dispositif de ProA, les partenaires sociaux ont élaboré, conformément à l'article 4 de l'accord du 9 mars 2020, une liste de certifications professionnelles afin de :

- Répondre aux enjeux socio-économiques, technologiques, sociétaux et/ou environnementaux impactant l'évolution des savoir-faire et des métiers ainsi que le risque d'obsolescence des compétences des salariés,
- Permettre aux entreprises de la Branche de renforcer et développer les compétences,
- Accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle,
- Et faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Face à l'évolution des modes de consommation et de distribution, aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises de la Branche, l'adaptation indispensable des compétences cœur de métiers, les partenaires sociaux ont donné la priorité à quatre familles de métiers pour établir cette liste.

Ces familles de métiers, en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la Branche, sont les suivantes :

- Le Commerce,
- Les savoir-faire alimentaires,
- Le Management,
- La logistique.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de mettre en avant les savoir-faire alimentaires dans lesquels, les entreprises de la Branche connaissent de véritables difficultés de recrutement.

Pour résoudre ces difficultés et répondre aux nouvelles attentes de la clientèle, les parties signataires souhaitent promouvoir la ProA afin de :

- Anticiper l'inadéquation accélérée des compétences dans ces métiers en forte tension,
- Faciliter l'élargissement des compétences et leur développement dans un contexte de mutations impactant fortement les activités,
- Et accompagner les salariés de la Branche dans leur évolution professionnelle, et la sécurisation de leur parcours.

En favorisant la reconversion ou la promotion par l'Alternance, les certifications relatives à ces métiers sont un enjeu majeur pour répondre aux besoins des entreprises du Commerce de détail de Fruits et Légumes, Épicerie et Produits Laitiers, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Les partenaires sociaux rappellent que les certifications visées dans la liste ci-dessous, constituent un moyen de :

- Prévenir le risque d'insuffisance des compétences,
- Accompagner les salariés dans leur parcours,
- Les inciter à être acteurs de leur évolution professionnelle,
- Assurer leur employabilité,
- Et sécuriser leur parcours professionnel.

II) Liste des certifications visées

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Agent Logistique	Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	3
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
	BEP	Logistique et transport	3
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3
	<i>Titre RNCP</i>	<i>Opérateur logistique polyvalent (exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)</i>	3
	Bac Pro	Logistique	4

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	4
	Titre Pro	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	5
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	<i>Titre RNCP</i>	<i>Responsable en logistique de distribution (exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)</i>	6
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6
	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7
	Master	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	7

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Vendeur en magasin	CQP	CQP Vendeur conseil Crémier-Fromager	
	CQP	CQP Vendeur conseil en produits biologiques	
	CQP	CQP Vendeur conseil primeur	
	CQP	CQP Vendeur conseil caviste	
	CQP	CQP Vendeur conseil en épicerie	
	CQP	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail	
	CAP	Charcutier traiteur	3
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	3
	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	3
	MC5	Employé traiteur	3
	CAP	Pâtissier	3
	CAP	Poissonnier	3
	CAP	Boucher	3
	BEP	Boucher charcutier	3
	CAP	Boulangier	3
	CAP	Primeur	3
	CAP	Crémier Fromager	3
	Titre RNCP	Employé commercial en magasin	3
	BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3
	CTM	Préparateur, vendeur : option boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3
	BP	Charcutier traiteur	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4
	Bac Pro	Boulangier pâtissier	4
	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4
	Bac Pro	BAC PRO - Commerce	4
	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4
	BP	Boucher	4
	Titre RNCP	Conseiller commercial	4
	Bac Pro	Métiers de l'accueil	4
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4
	BTS	Diététique	5
	DEUST	Alimentation nutrition	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	BTS	BTS Technico-commercial	5
	Titre	Gestionnaire d'Unité Commerciale option généraliste, option spécialisée	5
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
	Bac Pro	Évaluation Comptabilité des ventes	5
	Bac Pro	Évaluation Comptabilité des ventes	5

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Manager/responsable de magasin	CQP	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail	
	Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5
	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	BTS	Esthétique Cosmétique	5
	<i>Titre RNCP</i>	<i>Chef de magasin (exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)</i>	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
	Titre	Responsable du développement commercial	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	<i>Titre RNCP</i>	<i>Responsable en développement marketing et vente (exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)</i>	
	Titre	Responsable de la distribution	
	Titre RNCP	Responsable du Marketing & du Développement Commercial	6
	<i>Titre</i>	<i>Développeur marketing et commercial (exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)</i>	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6
	Licence Professionnelle	Commerce et distribution	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	6
	Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	7
	Master	Marketing, vente	7
	Titre	Manager dirigeant	7

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	5

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Visuel Merchandiser	<i>Titre</i>	<i>Visual Merchandiser (exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)</i>	5

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visuel Merchandiser	6

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
UX Designer	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6
	Titre RNCP	Développeur web	5

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École Internationale des Sciences du Traitement de l'Information -Spécialité Génie Mathématique.	7

(Avenant 14 mars 2023, étendu)

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28 juillet 2025
Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28 juillet 2025
Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23 février 2024
Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19 janvier 2024
BEP	Logistique et transport	3	7387	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Opérateur/opératrice logistique	3	22689	1 ^{er} janvier 2024
Bac Pro	Logistique	4	1120	1 ^{er} janvier 2024
Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	4	36237	21 avril 2027
Titre Pro	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	8 mars 2023
DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	1 ^{er} janvier 2024
BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	1 ^{er} janvier 2024
Diplôme d'Université	Responsable en logistique et transports	6	36646	1 ^{er} juillet 2025
Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	35896	15 septembre 2026
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	6	35869	15 septembre 2024
Titre RNCP	Responsable logistique	6	37080	23 novembre 2027
Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	1 ^{er} janvier 2024
Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	1 ^{er} janvier 2024
Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	1 ^{er} janvier 2024
Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	36631	1 ^{er} juillet 2027
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14 septembre 2025
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	8 février 2023

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	4 janvier 2024
Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18 décembre 2023
Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	7	36391	25 avril 2027
Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	36980	24 octobre 2025
Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	35748	8 juillet 2026
MASTER	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	7	34032	31 août 2024
CQP	Boucher	-	32095	4 janvier 2024
CQP	Vendeur fruits et légumes	-	32097	4 janvier 2024
CQP	Vendeur fromages	-	32098	4 janvier 2024
CQP	Vendeur charcuterie	-	32092	4 janvier 2024
CQP	CQP Employé de commerce	-	32447	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Charcutier traiteur	3	538	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Equipier polyvalent du commerce	3	34947	31 août 2025
MC5	Employé traiteur	3	958	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Pâtissier	3	5226	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Poissonnier	3	5227	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Boucher	3	6993	1 ^{er} janvier 2024
BEP	Boucher charcutier	3	7135	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Boulangier	3	18704	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Primeur	3	28809	1 ^{er} janvier 2024
CAP	Crémier Fromager	3	28799	1 ^{er} janvier 2024
Titre RNCP	Employé commercial	3	37099	15 décembre 2027
BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	1 ^{er} janvier 2024
CTM	Préparateur, vendeur en boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	36644	1 ^{er} juillet 2025
Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14 octobre 2025
BP	Charcutier traiteur	4	975	1 ^{er} janvier 2024
Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4	35233	16 février 2026
Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	1 ^{er} janvier 2024
Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	1 ^{er} janvier 2024
Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	1 ^{er} janvier 2024
Bac Pro	BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	1 ^{er} janvier 2024
Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4	9638	1 ^{er} janvier 2024
Titre professionnel	Conseiller de vente	4	37098	25 janvier 2028
Titre RNCP	Vendeur conseil omnicanal	4	36865	29 septembre 2027
BP	Boucher	4	26612	1 ^{er} janvier 2024
Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31 juillet 2023

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	1 ^{er} janvier 2024
Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	1 ^{er} janvier 2024
BTS	Diététique	5	1045	1 ^{er} janvier 2024
DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	1 ^{er} janvier 2024
DUT	Techniques de commercialisation	5	2927	1 ^{er} janvier 2024
BTS	BTS Technico-commercial	5	4617	1 ^{er} janvier 2024
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	5	36141	26 janvier 2027
Titre RNCP	Gestionnaire Administration des Ventes	5	35663	17 juin 2024
Bac Pro	Esthétique Cosmétique Parfumerie	5	30312	1 ^{er} janvier 2024
Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	32291	4 mars 2024
BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5	34030	31 août 2024
BTS	Management Commercial Opérationnel	5	34031	31 août 2024
CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	-	32102	4 janvier 2024
CQP	Manager opérationnel en magasin	-	32103	4 janvier 2024
CQP	Animateur opérationnel en magasin	-	32104	4 janvier 2024
Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18 novembre 2024
Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24 avril 2025
Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	34809	23 juillet 2025
BTS	Esthétique Cosmétique	5	20693	1 ^{er} janvier 2024
Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17 décembre 2023
Titre	Chargé du développement commercial	6	37075	23 novembre 2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36726	20 juillet 2023
Titre	Chargé de développement marketing et commercial	6	36374	25 avril 2024
Titre	Responsable Marketing et Communication	6	36609	1 ^{er} juillet 2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36610	1 ^{er} juillet 2025
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21 décembre 2021
Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	35754	8 juillet 2023
Titre	Responsable de la distribution omnicanale	6	36534	1 ^{er} juin 2025
Titre RNCP	Responsable du Marketing & du développement Commercial	6	35025	31 août 2025
Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21 décembre 2021
Licence Professionnelle	Commerce et distribution	6	29740	1 ^{er} janvier 2024
Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	37005	24 octobre 2024
Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	1 ^{er} janvier 2024
Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	1 ^{er} janvier 2024
Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6	26803	7 septembre 2021

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	36149	26 janvier 2025
Titre RNCP	Manager de la stratégie marketing digital	7	37280	25 janvier 2026
Master	Marketing, vente	7	31501	1 ^{er} janvier 2024
Titre	Manager dirigeant	7	36371	25 avril 2027
Titre	Visuel merchandiser retail	5	37082	23 novembre 2024
Titre	Responsable Visuel Merchandiser	6	34790	23 juillet 2023
Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	1 ^{er} janvier 2024
Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6	30719	24 mai 2021
Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	7 août 2022
Titre RNCP	Développeur web	5	35959	15 octobre 2026
Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	1 ^{er} janvier 2024
Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École Internationale des Sciences du Traitement de l'Information - Spécialité Génie Mathématique.	7	8987	1 ^{er} janvier 2024

Création d'un fonds de financement du paritarisme

Accord du 13 septembre 2000

[Étendu par arrêté du 21 février 2001, JO 3 mars 2001, applicable à compter du 1^{er} avril 2001]

Mod. par Avenant n° 131, 12 nov. 2018, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov. applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FS CFDT ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

FO.

Avenant n° 136, 23 juin 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FS CFDT ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

FO.

Préambule

Les organisations professionnelles et syndicales signataires souhaitent donner les moyens à la branche de développer

la négociation collective et de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises commerciales du secteur relevant de la Convention Collective Nationale n° 3244.

Fortes de leurs négociations antérieures portant notamment sur le développement de la formation, l'application d'accords sur la prévoyance et d'un récent accord sur la Réduction du Temps de Travail ; il leur est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers de pouvoir mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords.

En effet, la branche est caractérisée par :

- un nombre élevé d'entreprises ayant des salariés (22 403 au 22/06/2000) ;
- un faible nombre de salarié par entreprise (58 186 au 22/06/2000, soit 2,6 / entreprise).

Les organisations professionnelles doivent donc développer d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Création d'une association paritaire**

Mod. par Avenant n° 131, 12 nov. 2018, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire composée d'un collège de représentants d'organisations patronales et d'un collège de syndicats de salariés. Elle élira parmi ses membres un Président, un Vice-Président, un Trésorier et un Secrétaire. Le Président et le Secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le Vice-Président et le Trésorier de l'autre collège. Tous les deux ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

Cette association a pour vocation d'engager des études, participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres. Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

(Avenant n° 131, 12 nov. 2018, étendu) L'Association pour le Développement du Paritarisme (ADP) adopte les règles de délibération suivantes :

- Le collège des organisations représentatives des salariés et le collège des organisations représentatives des employeurs disposent, chacun, d'un nombre égal de voix ;
- Au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du Travail ;
- Pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité des voix au sein de chaque collège.

Article 2 (d'origine) **Cotisation**

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la CNN n° 3244 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale.

L'organisme chargé du recouvrement de cette cotisation est l'ISICA Prévoyance - 26, rue Montholon - 75009 Paris. La cotisation sera perçue en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations de prévoyance, puis reversée à l'Association Paritaire visée à l'article 1.

Article 2 (nouveau) **Cotisation**

Mod. par Avenant n° 136, 23 juin 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FS CFDT ;

CFE CGC Agro-alimentaire ;

FO.

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la Convention Collective IDCC 1505 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale.

En cas de non-paiement de la contribution à la date d'échéance, et, après une première relance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution due, d'une indemnité dont le taux est fixé chaque début d'année par l'ADP. Ce taux sera notifié sur l'appel de cotisation.

Cette cotisation est recouvrée par l'association pour le Développement du Paritarisme - ADP qui peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche.

Article 3

Affectation des cotisations

Mod. par Avenant n° 131, 12 nov. 2018, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP.

Syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Le montant des cotisations recueilli par l'Association paritaire (ADP) sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

— 25 % affectés à l'Association pour le Développement du Paritarisme (ADP), notamment pour financer :

- les charges de fonctionnement de l'Association (ADP) ;
- la préparation et l'organisation de réunions paritaires ;
- la formation et l'information des négociateurs paritaires ;
- les études nécessaires ;
- l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en œuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail.

Ces frais peuvent être des frais de déplacement, des frais de salaires, de secrétariat, d'édition, etc.

— 37,5 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives de la manière suivante :

- 50 % à parts égales ;
- 25 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
- 25 % selon le pourcentage de représentativité.

— 37,5 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs répartis entre les organisations professionnelles reconnues représentatives selon l'audience de représentativité de chacune consacrée par l'arrêté de représentativité en vigueur.

Le financement des actions d'information se fera auprès des entreprises relevant de la CCN n° 3244 (IDCC 1505). Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la CCN, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur. Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites Internet ou autres moyens nécessaires, acceptés préalablement par l'Association Paritaire (ADP).

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Après l'approbation des comptes de l'Association Paritaire (ADP), les éventuels excédents de l'exercice clos seront répartis à part égale entre les deux collèges et affectés au sein des collèges selon les modalités définies ci-dessus.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Cet accord rentrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

(Voir l'accord du 26 mai 2004 reproduit dans la convention collective nationale «Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique»)

Observatoire des métiers

Avenant n° 103 du 15 novembre 2012

[Étendu par arr. 23 avr. 2013, JO 30 avr., applicable au 1^{er} janv. 2013]

(Voir également Accord du 11 juin 2018, art. 5.3)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Préambule

Les Partenaires Sociaux de la Branche du Commerce de détail en Fruits et Légumes, Epicerie et Produits Laitiers considèrent la formation et le développement des compétences comme un élément essentiel de la compétitivité et de l'attractivité des entreprises de la Branche.

Afin d'anticiper l'évolution des métiers, les Partenaires Sociaux ont besoin d'un outil prospectif efficace et spécifique à la Branche du Commerce de détail en Fruits et Légumes, Epicerie et Produits Laitiers.

Dans ce cadre, ils souhaitent, par le présent accord, mettre en place un Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.

La création de cet Observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente d'enrichissement du dialogue social, de valorisation et de promotion des métiers de la Branche, ainsi que du développement de l'emploi dans la branche.

Article 1 **Création de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Les Partenaires Sociaux créent un Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications au sein de l'AGEFOS PME.

Le champ de compétence territorial de l'Observatoire est national.

Article 2 **Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la Branche, tant au niveau national que territorial, afin d'anticiper leur transformation, leur évolution et/ou leur adaptation aux réalités économiques et sociales. Il s'attachera, en outre, à analyser les conditions de l'attractivité de la Branche pour les jeunes à travers, notamment, la question de la qua-

lité de vie au travail. Toutes les analyses de l'observatoire s'effectueront avec un focus sur légalité professionnelle. L'Observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance de l'emploi, des métiers, des qualifications de la Branche.

À ces fins, l'Observatoire est, notamment, chargé de :

- réaliser des études prospectives quantitatives et/ou qualitatives des métiers et des qualifications tant au niveau local, régional et national, ciblées ou spécifiques,
- identifier, faire connaître les métiers et qualifications,
- identifier/anticiper les évolutions des métiers,
- créer tout outil pédagogique, de formation, d'information quel que soit le support,
- informer les entreprises, les salariés, les jeunes, les demandeurs d'emploi sur les métiers, les offres de formation, les perspectives d'évolution dans la Branche...
- participer à la promotion/valorisation des métiers.

Article 3 **Comité de pilotage paritaire de l'observatoire**

Un comité de pilotage paritaire est constitué au sein de la CPNEFP de la Branche qui commande des travaux à l'Observatoire.

Il se réunit au moins deux fois par an.

Le comité de pilotage paritaire de l'Observatoire sera chargé dans le cadre des missions définies à l'article 2 du présent accord de :

- mettre en œuvre les orientations générales,
- arrêter les priorités du programme d'études,
- définir et contrôler les moyens nécessaires pour ces études (budget, demande de financement...),
- conduire les appels d'offre et choisir les experts,
- suivre et valider les travaux.

Le comité paritaire de pilotage est présidé par le Président et le Vice-Président de la CPNE et pour la même durée.

Le secrétariat de l'Observatoire est assuré par les services de l'AGEFOS PME.

Il est chargé de mettre en œuvre les décisions du comité de pilotage, notamment, par le biais d'une assistance technique et d'assurer le bon fonctionnement administratif de l'observatoire.

Article 4 **Financement des travaux de l'Observatoire**

Les travaux de l'Observatoire sont financés selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Un budget prévisionnel est établi chaque année sur la base d'un plan de travail élaboré conjointement.

Article 5 **Bilan**

Le comité paritaire de pilotage présentera un bilan annuel des travaux de l'Observatoire à la CPNEFP.

Article 6 **Durée - Dépôt - Effet - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, son extension.

La FNDPL est chargée des formalités nécessaires.

Épargne salariale

Plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif **Avenant n° 78 du 21 décembre 2005**

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD) ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL) ;

Fédération nationale de l'Épicerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CFE-CGC ;

CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs, et activités Annexes FO.

Pour tenir compte des évolutions législatives liées aux Lois n° 2003-775 du 21 août 2003 et 2005-842 du 26 juillet 2005 sur l'épargne salariale, les signataires à la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont décidé de modifier les avenants du 17 février 2003 en aménageant les stipulations relatives au PEI et en substituant au PPESVI un dispositif à vocation retraite : le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO-I).

Les partenaires sociaux ont souhaité ainsi :

-favoriser l'épargne salariale à court et moyen terme, ainsi qu'en vue de la retraite en donnant un accès facilité à des fonds communs de placement choisis par eux ;

- permettre aux salariés d'entreprises non tenue de mettre en place un régime de participation aux résultats d'y accéder sur simple décision unilatérale.

Les parties au présent avenant entendent rappeler que l'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite ou de salaire et réaffirment leur attachement au principe de non substitution du salaire par l'épargne salariale ainsi que le caractère prioritaire de la négociation sur les salaires, afin, notamment, de préserver les ressources des régimes sociaux.

Article 1

Objet

Il a été décidé de l'aménagement du Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et de la création d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO-I) à compter du 1^{er} janvier 2006.

Les modalités d'alimentation et de gestion du PEI et du PERCO-I sont fixées dans les annexes1 et2 du présent avenant.

Elles intègrent les dispositions obligatoires relatives à la participation pour autoriser les entreprises concernées à mettre en place, par décision volontaire, la participation en leur sein conformément aux dispositions de l'articleL. 442-15 du Code du travail.

Article 2

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 3244).

Article 3

Bénéficiaires des plans d'épargne

Peuvent bénéficier des plans d'épargne :

— les salariés justifiant d'une ancienneté de 3 mois.

Elle est appréciée à la date du 1^{er} versement sur le plan en prenant en compte l'ensemble des contrats de travail exécutés de façon continue ou discontinue au cours de l'exercice sur lequel sont calculés les droits des salariés et les 12 mois qui le précèdent ;

— les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, et s'il s'agit de personnes morales, leurs Présidents Directeurs Généraux, Gérants ou membres du Directoire ;

— leur conjoint (collaborateur ou associé) sous la même condition d'effectif.

Peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan, les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en pré-retraite pour autant, qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier de versements complémentaires effectués par l'entreprise.

Les anciens salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement intervient après leur départ de l'entreprise, il leur est permis d'en affecter tout ou partie dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'ils viennent de quitter.

Ils pourront demander également le transfert de l'intégralité de leurs avoirs dans un autre Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), PEI ou PERCO-I.

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura plus acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI ou le PERCO-I mis en place par le présent accord.

Les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs du PEI vers le PERCO-I dans les conditions fixées à l'annexe2 du présent avenant.

Article 4 **Information du personnel**

L'employeur remettra à chaque salarié une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan.

Cette note rédigée par l'organisme gestionnaire des fonds (AGICAM) et disponible sur simple demande de l'employeur contient au minimum les informations nécessaires au salarié sur les modalités de versement et d'abondement, des diverses formes de placement offertes ainsi que leurs caractéristiques et les règles régissant les arbitrages.

L'organisme visé mettra mensuellement à disposition la valeur des parts de chaque fonds et annuellement, le rapport rédigé par son Conseil de surveillance.

Les frais applicables aux épargnants leur seront adressés annuellement par le teneur de comptes conservateur de parts.

Chaque épargnant recevra, à la suite de tout mouvement effectué sur son compte, un document comportant :

- le détail des sommes versées, retirées ou arbitrées ;
- la date à laquelle les sommes investies sont disponibles ;
- le relevé récapitulatif des sommes déjà investies.

Il sera également informé de la possibilité de transférer les sommes ainsi investies lorsqu'il quitte l'entreprise.

Article 5 **Livret d'épargne salariale - Registres d'épargne salariale**

L'organisme gestionnaire des fonds envoie, dans les plus brefs délais, à tout salarié quittant l'entreprise un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale et doit :

- comporter l'identification du bénéficiaire ;
- décrire ses avoirs (leur origine, leur support, les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles etc.)
- distinguer les actifs disponibles sur chaque plan (PEI et/ou PERCO-I) ;
- mentionner tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs des registres administratifs retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Un registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées à chaque plan d'épargne sera tenu par le gestionnaire du fonds.

Ce registre devra comporter, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'organisme gestionnaire chargé de la tenue du registre devra établir un relevé des actions et des parts appartenant à chaque adhérent et lui en adresser une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de leurs comptes.

Article 6 **Durée de l'accord**

Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L 132-7 et L 132-8 du Code du travail et de l'article 1.3. de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

Article 7 **Dispositions diverses**

Le présent accord annule et remplace les avenants n° 51, 52 et 53 du 17 février 2003 à la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Il sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP et 1 exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes.
Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.
L'Association des Fédérations en Fruits et Légumes, Épicerie, Crèmerie (AFFLEC) est chargée de ces formalités.

Annexe 1. Règlement du plan d'épargne interentreprises

Article 1 Alimentation

Le plan d'Épargne Interentreprise peut être alimenté par les sommes provenant de :

1 L'intéressement

L'entreprise qui a mis en place un accord d'intéressement remet à chaque bénéficiaire concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix en toute connaissance de cause entre les différents supports proposés dans le cadre du PEI.

Elle adresse un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PEI.

L'employeur devra adresser les sommes à investir sous un délai maximum de 15 jours à compter de la date de leur versement.

2 La participation

Les sommes constituant la Réserve Spéciale de Participation (RSP) peuvent, sur décision de chaque bénéficiaire, être investies dans le PEI après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Chaque nouvelle répartition de RSP permettra à tous les salariés d'opter pour l'un des fonds proposés.

Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix en toute connaissance de cause entre les différents supports proposés dans le cadre du PEI.

Le versement s'effectuera avant le 1^{er} jour du 4^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard dont le taux annuel court à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des fonds communs de placement ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de droits individuels, reçoit autant de parts, et le cas échéant, de fractions de part que lui permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part, et le cas échéant, de leurs fractions de part le jour de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds «Arial monétaire ISR».

3 Des versements volontaires des salariés

Chaque salarié qui le désire effectue librement des versements par chèque ou par prélèvements selon une périodicité choisie sur les fonds communs de placement qu'il détermine.

Le montant total des versements annuels effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle, intéressement compris.

Le montant minimum de chaque versement est de 50 €.

4 L'abondement de l'entreprise

En application des dispositions légales, l'entreprise assumera au minimum la prise en charge des frais de tenue de compte.

Ils seront facturés annuellement aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan. Un minimum de facturation est appliqué.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à compter de la date prévue dans l'alinéa 4 de l'article 5 de la présente annexe.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à cette participation minimale obligatoire, un versement complémentaire au versement des salariés appelé abondement.

L'enveloppe d'abondement au PERCO-I est distincte de celle du PEI.

À défaut d'accord d'entreprise, il pourra relever, tant dans son principe que dans son montant et ses modalités d'attribution, d'une décision unilatérale de l'employeur après information des institutions représentatives du personnel si elles existent.

Les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées par l'alinéa précédent sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Il sera en revanche possible de prévoir un abondement différencié selon l'origine du versement (versement volontaire, intéressement etc.).

Le montant de l'abondement correspondra à un pourcentage des sommes versées par le salarié sans pouvoir excéder le maximum légal (300 % à la date de signature de l'accord).

Il ne pourra être inférieur à 50 € par an et dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (2 300 € par an et par personne à la date de signature de l'accord).

Son versement sera concomitant à celui du salarié ou pourra intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement devra intervenir avant son départ effectif de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes issues de la participation ne peuvent pas être abondées.

Article 2

Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du Code du travail

Les entreprises visées à l'article L. 442-15 du Code du travail, c'est-à-dire celle qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise (moins de 50 salariés), pourront, en application du présent plan d'épargne interentreprises, faire bénéficier leurs salariés de la participation.

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) sera la formule légale à savoir :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S / Va$$

Dans laquelle :

— **B** représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France Métropolitaine et dans les départements d'Outre Mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun et diminué de l'impôt correspondant ;

— **C** représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas d'augmentation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris au compte prorata temporis ;

— **S** représente les salaires, c'est-à-dire les rémunérations passibles de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 du Code Général des Impôts ;

— **Va** représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés sera calculée proportionnellement aux salaires perçus. La possibilité d'une autre répartition est laissée aux entreprises selon les dispositions légales en vigueur.

La réserve spéciale de participation sera affectée à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du Plan d'Épargne Interentreprises dans les conditions ci-après définies.

L'information du salarié relative au suivi de son compte sera faite par l'organisme dépositaire des fonds.

L'entreprise qui fera le choix de mettre en place la participation dans ce cadre, notifiera auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elle dépend, son adhésion à l'accord de branche.

Article 3

Affectation des sommes collectées

Les sommes versées en alimentation du Plan d'Épargne Interentreprises sont placées, au choix du salarié, en parts

des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) suivants :

- Arial monétaire ISR ;
- Arial obligations ;
- Arial actions ;
- Arial solidaire ISR.

Les notices des FCPE sont annexées au présent accord, comme prévu à l'article 9 ci-après.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au fonds commun dont la notice d'information est remise aux salariés des Entreprises adhérentes au Plan d'Épargne Interentreprises préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

L'établissement dépositaire de ces fonds est le suivant : Natexis Banques Populaires - 45, rue Saint Dominique - 75007 Paris.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pourront individuellement effectuer des transferts de tout ou partie de leurs avoirs entre les fonds communs de placement

Article 4

Organisme gestionnaire des fonds

La gestion financière des FCPE est confiée à Agicam, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 5 000 000 €, 20 rue de la Victoire - 75009 Paris.

AGICAM est chargée de constituer et de gérer les portefeuilles collectifs dans le respect des orientations de gestion définies par chaque FCPE.

Article 5

Tenue de comptes et conservation de parts

Le teneur de compte est choisi par le gestionnaire des fonds.

Les frais de tenue de compte liés aux épargnants en activité sont pris en charge intégralement par l'entreprise.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement et de tous les versements volontaires réalisés ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et au minimum d'un relevé annuel ;
- un arbitrage par an et par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage prévu à l'article R. 442-17 et dans les conditions visées à l'article 8 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ effectif du salarié. Ces frais incombent dès lors au porteur de parts concerné dans la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Article 6

Conseils de surveillance

Conformément à l'article 20 de la Loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988, il est institué un conseil de surveillance pour chaque FCPE. Le fonctionnement et les pouvoirs de chaque conseil sont déterminés par le règlement intérieur de chaque FCPE.

L'organisation des conseils de surveillance est assumée par AGICAM.

Article 7

Modalités de gestion

Les entreprises adhérentes fournissent à AGICAM :

- les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés ;
- les règles concernant les versements volontaires des salariés et l'abondement de l'entreprise ainsi que leurs choix individuels concernant l'affectation des sommes versées si l'entreprise met en place un dispositif de participation ou d'intéressement.

Article 8

Indisponibilité des avoirs

Les parts inscrites au compte des salariés ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans.

Toutefois, il convient de distinguer deux cas :

— Pour les sommes relevant de la participation : pour toutes parts acquises au cours d'une année civile, la période de blocage débute le 1^{er} jour du 4^{ème} mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition.

— Pour les sommes ne relevant pas de la participation : pour toutes parts acquises au cours d'une période civile, la période de blocage débute le 1^{er} juillet de l'année.

Les salariés ou leurs ayants droits peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de cette indisponibilité au titre de la participation comme un Plan d'Épargne Interentreprises, dans les cas prévus à l'article R. 442-17 du Code du travail.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation après information par l'organisme gestionnaire du montant des droits acquis.

Article 9

Annexes

Seront annexés au présent règlement les critères de choix et les formules de placement ainsi que les notices des fonds communs de placement concernés.

Annexe 2 - Règlement du plan d'épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises

Article 1

Alimentation

Le plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises peut être alimenté par les sommes provenant de :

1

L'intéressement

L'entreprise qui a mis en place un accord d'intéressement remet à chaque bénéficiaire concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix en toute connaissance de cause entre les différents supports proposés dans le cadre du PERCOI-I.

Elle adresse un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PEI.

L'employeur devra adresser les sommes à investir sous un délai maximum de 15 jours à compter de la date de leur versement.

2

La participation

Les sommes constituant la Réserve Spéciale de Participation (RSP) peuvent, sur décision de chaque bénéficiaire, être investies dans le PERCOI-I après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Chaque nouvelle répartition de RSP permettra à tous les salariés d'opter pour l'un des fonds proposés.

Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix en toute connaissance de cause entre les différents supports proposés dans le cadre du PERCOI-I.

Le versement s'effectuera avant le 1^{er} jour du 4^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard dont le taux annuel court à partir du premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts en fractions de part des fonds communs de placement ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de droits individuels, reçoit autant de parts, et le cas échéant, de fractions de part que lui permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part, et le cas échéant, de leurs fractions de part le jour de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds «ARIAL monétaire ISR».

3

Des versements volontaires des salariés

Chaque salarié qui le désire effectue librement des versements par chèque ou par prélèvements selon une périodicité choisie sur les fonds communs de placement qu'il détermine.

Le montant total des versements annuels effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle, intéressement compris.

Le montant minimum de chaque versement est de 50 €.

4

Le transfert des sommes issues du PEI

Les sommes détenues par les épargnants dans le PEI peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de 5 ans, dans le PERCO-I. Ce transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de versement de prévu à l'article L. 443-2 du Code du travail.

Il ne peut donner lieu à abondement.

Les sommes encore détenues dans le PEI après l'expiration de la période de blocage et disponibles peuvent être transférées sur le PERCO-I en vertu de l'article L. 443-2 du Code du travail.

Les montants ainsi transférés bénéficient du taux et des limites fixées pour l'abondement dans chaque entreprise. Ce transfert n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % prévu à l'article L. 443-2 du Code du travail.

5

L'abondement de l'entreprise

En application des dispositions légales, l'entreprise assumera au minimum à la prise en charge des frais de tenue de compte.

Ils seront facturés annuellement aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan. Un minimum de facturation est appliqué.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à compter de la date prévue dans l'alinéa 4 de l'article 5 de la présente annexe.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à cette participation minimale obligatoire, un versement complémentaire au versement des salariés appelé abondement.

À défaut d'accord d'entreprise, il pourra relever, tant dans son principe que dans son montant et ses modalités d'attribution, d'une décision unilatérale de l'employeur après information des institutions représentatives du personnel si elles existent.

Les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées par l'alinéa précédent sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Il sera en revanche possible de prévoir un abondement différencié selon l'origine du versement (versement volontaire, intéressement etc.).

Le montant de l'abondement correspondra à un pourcentage des sommes versées par le salarié sans pouvoir excéder le maximum légal (300 % à la date de signature de l'accord).

Il ne pourra être inférieure à 50 € par an et dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (4 600 € par an et par personne à la date de signature de l'accord).

Son versement sera concomitant à celui du salarié ou pourra intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement devra intervenir avant son départ effectif de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes issues de la participation peuvent être abondées.

Article 2

Affectation des sommes collectées

Les sommes versées en alimentation du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises sont placées en parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise qui sont au choix du salarié :

— Arial monétaire ISR ;

— Arial obligations ;

— *Arial actions* ;

— *Arial solidaire ISR*.

Les notices des FCPE sont annexées au présent accord, comme prévu à l'article 9 ci-après.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au fonds commun dont la notice d'information est remise aux salariés des Entreprises adhérentes au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

L'établissement dépositaire de ces fonds est le suivant : Natexis Banques Populaires - 45, rue Saint Dominique - 75007 Paris.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pourront individuellement effectuer des transferts de tout ou partie de leurs avoirs entre les fonds communs de placement.

Article 3

Organisme gestionnaire des fonds

La gestion financière des FCPE est confiée à AGICAM, Société Anonyme à Conseil de Surveillance et Directoire au capital de 5 000 000 €, 20 rue de la Victoire - 75009 Paris.

Article 4

Conseils de surveillance

L'organisation des conseils de surveillance est assumée par AGICAM.

Le fonctionnement et les pouvoirs de chaque conseil sont déterminés par le règlement intérieur de chaque FCPE.

Article 5

Tenue de comptes et conservation de parts

Le teneur de compte est choisi par le gestionnaire des fonds.

Les frais de tenue de compte liés aux épargnants en activité sont pris en charge intégralement par l'entreprise.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

— *l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;*

— *l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement et de tous les versements volontaires réalisés ;*

— *l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et au minimum d'un relevé annuel ;*

— *un arbitrage par an et par épargnant ;*

— *le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage prévu à l'article R. 442-17 et dans les conditions visées à l'article 8 du présent règlement ;*

— *l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.*

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ effectif du salarié. Ces frais incombent dès lors au porteur de parts concerné dans la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Article 6

Modalités de gestion

Les entreprises adhérentes fournissent à AGICAM :

— *les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés ;*

— *les règles concernant les versements volontaires des salariés et l'abondement de l'entreprise ainsi que leurs choix individuels concernant l'affectation des sommes versées si l'entreprise met en place un dispositif de participation ou d'intéressement.*

Article 7

Indisponibilité des avoirs

Les parts inscrites au compte des salariés ne deviennent disponibles qu'au moment du départ en retraite de l'épargnant.

À compter de sa date de départ en retraite, le participant peut :

— *Récupérer son capital :*

en une fois ou de façon fractionnée.

Les demandes de rachat de parts sont adressées directement au Teneur de Compte. Le capital ainsi perçu est exonéré de l'impôt sur le revenu et soumis aux prélèvements sociaux en vigueur.

— Demander la conversion de son capital en rente viagère acquise à titre onéreux :

les avoirs sont, dans ce cas, directement transmis à la compagnie d'assurances désignée par le participant dans sa demande de rachat.

La rente est imposée à l'impôt sur le revenu. Conformément aux principes régissant les rentes viagères à titre onéreux, seule une fraction de son montant, déterminée d'après l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente, est imposée et soumise aux prélèvements sociaux en vigueur.

Le choix entre l'une et/ou l'autre des modalités de délivrance des avoirs est exprimé par le participant lors de sa demande faite auprès du Teneur de Compte.

Les salariés ou leurs ayants droits peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de cette indisponibilité au titre de la participation comme du plan d'épargne interentreprises, dans les cas prévus à l'article R. 443-12 du Code du travail.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation après information par l'organisme gestionnaire du montant des droits acquis.

Article 8

Annexes

Seront annexés au présent règlement les critères de choix et les formules de placement ainsi que les notices des fonds communs de placement concernés.

Annexes

Fonds commun de placement d'entreprise «Arial Solidaire ISR»

régi par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier

(FCPE Solidaire)

Règlement

La souscription de parts d'un Fonds Commun de Placement emporte acceptation de son règlement

En application des articles L. 214-24 et L. 214-39 du Code monétaire et financier, il est constitué à l'initiative :

- de la société de gestion de portefeuille :

AGICAM (AG2R - ISICA Asset Management) au capital de 4.000.000 Euros,

siège social : 20 rue de la Victoire - 75009 Paris

immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro 393 607 155

représentée par Monsieur Dominique Eugène, Président du Directoire

ci-après dénommée «La société de gestion»

d'une part,

- et de l'établissement :

Natexis Banques Populaires, au capital de 772.792 Euros,

siège social : 45, rue Saint Dominique - 75007 Paris

immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 542.044.524

représentée par Monsieur Eric Oger, Responsable du Contrôle dépositaire

ci-après dénommée «Le dépositaire»

d'autre part,

un Fonds Commun de Placement multi-entreprises, ci-après dénommé «le fonds», pour l'application :

- des accords de participation passés entre toutes sociétés et leurs personnels, dans le cadre des dispositions du titre IV du livre IV du code du travail ;

- des divers Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire (PPESV), Plan d'Épargne Inter-entreprises (PEI), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprises (PPESVI), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI), de toutes sociétés et leurs personnels, au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Ne peuvent adhérer au présent FCPE que les salariés de l'entreprise... ou d'une entreprise qui lui est liée au sens de l'article L. 444-3 du Code du travail.

Titre I

Identification

Article 1

Dénomination

La Fonds a pour dénomination «Arial Solidaire ISR».

Article 2

Objet

Le Fonds a pour objet la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières conforme à l'orientation définie à l'article 3 ci-après. À cette fin, le fonds ne peut recevoir que les sommes :

- attribuées aux salariés de l'entreprise au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;*
- versées dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise, Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire, Plan d'Épargne Inter-entreprises, Plan Partenariat d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprises, Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Inter-entreprises (PERCOI) ;*
- provenant du transfert d'actifs à partir d'autres FCPE ;*
- gérées jusque là en comptes courants bloqués, pour la période d'indisponibilité restant à courir, dès lors que les accords le prévoient.*

Article 3

Orientation de la gestion

— Le FCPE «Arial Solidaire ISR» est classé dans la catégorie «FCPE Diversifié». À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers (valeurs mobilières et instruments à terme). Les sommes confiées au Fonds «Arial Solidaire ISR» sont gérées dans une optique de bonne performance au travers de plus-values sur les actions françaises et/ou étrangères ; les placements seront diversifiés par des investissements obligataires et monétaires afin d'amortir l'effet des fluctuations boursières sur cinq ans.

— Le FCPE «Arial Solidaire ISR» est un FCPE dit «solidaire» puisque son actif est composé, pour une part, comprise entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du Code du travail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1^{er} - 1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des Fonds Communs et Placement à risques, visés à l'article L. 214-36 du Code monétaire et financier, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 443-3-1 du Code du travail et pour le surplus, de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et, à titre accessoire, de liquidités.

Une part de l'encours est donc consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux.

3.1

Objectif de gestion et stratégie d'investissement

Le FCPE a un mode de gestion socialement responsable. De ce fait, les valeurs entrant dans la composition du fonds font l'objet d'une sélection préalable basée sur des critères relatifs à leur responsabilité sociale. Ce mode de sélection diverge selon la nature des émetteurs.

Les émetteurs privés sont sélectionnés pour leur prise en compte des parties prenantes suivantes : les actionnaires, les ressources humaines, les clients et fournisseurs, l'environnement et la société civile. Cette étude est basée sur des analyses d'agences d'évaluation spécialisées complétées par un traitement et une étude internes à la société de gestion.

Les émetteurs parapublics et supranationaux sont choisis pour la concordance entre leur mission et les valeurs prônées par le référentiel éthique du Comité de Pilotage Éthique.

Les émetteurs étatiques sont évalués par la société de gestion sur la base de leur comportement envers leurs habitants, ceux du reste de la planète et l'environnement.

Dans le cas où le montant des encours ne permettrait pas un investissement direct suffisamment diversifié, les fonds seront investis dans des supports internes ou externes à la société de gestion respectant au mieux les objectifs socialement responsables fixés par le Comité de Pilotage Éthique.

Profil de risque :

Votre argent sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ces instruments connaîtront les évolutions et aléas du marché.

L'OPCVM d'épargne salariale n'offrant pas de garantie, il suit des fluctuations de marché pouvant l'amener à ne pas restituer le capital investi. L'ampleur de ces fluctuations peut être mesurée par un indicateur simple : la volatilité.

La volatilité est un indicateur permettant de quantifier l'amplitude moyenne des performances d'un OPCVM, à travers l'observation de ses performances passées. Ainsi, et à titre d'exemple, la volatilité d'un portefeuille monétaire est inférieure à celle d'un portefeuille obligataire, qui présente lui-même une volatilité inférieure à celle d'un portefeuille actions.

Cette notion de volatilité reflète le potentiel de performance de l'OPCVM tant à la hausse qu'à la baisse. Ainsi, plus sa volatilité est importante, plus sa capacité à générer de la performance est élevée, au prix d'un risque de perte également plus élevé.

Cette volatilité peut être décomposée par facteurs de risque. Ces facteurs sont également des sources de valeur ajoutée, sur lesquelles le portefeuille investit dans le but de générer de la performance.

Parmi l'ensemble des facteurs de risque/valeur ajoutée qui sont à leur disposition, nos équipes de gestion s'attachent à gérer à tout instant leur budget de risque en privilégiant les sources faisant l'objet de convictions fortes. Les principaux facteurs de risque sur lesquels peut s'exposer le présent OPCVM sont listés ci-dessous.

Risque lié à la sélection ISR (Investissement Socialement Responsable) : oui

La sélection ISR (filtrage éthique) validée par le Comité de Pilotage Éthique de la société de gestion peut amener la performance et la volatilité du FCP à s'écarter de celles de l'indicateur de référence.

Risque actions : oui (risque lié à l'évolution de la valorisation de l'univers d'investissement en actions).

Étant investi en actions, le portefeuille suit les fluctuations du marché des actions, volatil par nature.

Risque sectoriel / géographique : oui ; risque lié à l'évolution de la valorisation d'un segment de marché particulier tel que le secteur économique, la zone géographique, etc.).

Risque lié au choix des actions individuelles (risque propre aux variations des actions d'une entreprise en particulier). Outre l'exposition au marché d'actions, et le risque sectoriel, des paris sont effectués au sein d'un même secteur sur des titres en particulier. Ce choix de titre traduit la confiance du gérant sur certaines valeurs ou, au contraire, sa réserve. Le choix de surpondérer ou sous-pondérer certains titres génère de la volatilité dans le portefeuille, fonction de la volatilité de chacun des titres.

Risque lié à la gestion discrétionnaire : oui, la performance de l'OPCVM dépend des sociétés sélectionnées par la société de gestion.

Risque de taux : oui,

Une partie du portefeuille peut être investie en produits de taux d'intérêt. En cas de hausse des taux d'intérêt, la valeur des produits investis en taux fixe peut baisser.

Risque de crédit : oui

Une partie du portefeuille peut être investie en obligations privées. En cas de dégradation de la qualité des émetteurs privés, par exemple de leur notation par les agences de notation financière, la valeur des obligations privées peut baisser.

Risque de change : néant

Risque de perte en capital : oui ; l'investisseur est averti que la performance de l'OPCVM peut ne pas être conforme à ses objectifs et que son capital investi (déduction faite des commissions de souscription) peut ne pas lui être totalement restitué.

Garantie ou protection : néant

Durée de placement recommandée : supérieure à cinq ans

3.2

Composition de l'OPCVM

Les investissements sont orientés principalement sur des supports actions et obligations de la zone euro en fonction de l'évolution des différents marchés.

Ainsi, les différentes classes d'actifs de l'OPCVM d'épargne salariale sont les suivantes :

- une part, comprise entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du Code du travail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1^{er} - 1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des Fonds Communs de Placement à risques, visés à l'article L. 214 36 du Code monétaire et financier, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 443-3-1 du Code du travail et pour le surplus, de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et, à titre accessoire, de liquidités.

-
- actions (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM),
 - produits de taux de court terme du marché monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM) de type TCN,
 - produits de taux de moyen / long terme du marché obligataire à taux de référence monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM).

En fonction de ses anticipations, le gérant peut augmenter ou diminuer son exposition au marché monétaire, obligataire et/ou actions.

Les instruments financiers pouvant être utilisés sont les suivants :

- les actions et autres titres donnant ou pouvant donner accès, directement ou indirectement, au capital ou aux droits de vote admis à la négociation sur un marché réglementé conformément à l'article 2 du décret n° 89-623,
- les titres (actions, obligations, titres de créances négociables) admis aux négociations sur un marché réglementé de l'entreprise,
- les titres de créances,
- les parts ou actions d'Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières. Le Fonds peut détenir plus de 20 % d'OPCVM,
- les dépôts,

Interventions sur les instruments financiers à terme négociés sur des marchés réglementés français ou étrangers ou de gré à gré dans un but de protection du portefeuille : non.

Article 4

Mécanisme garantissant la liquidité des titres de l'entreprise non admis aux négociations sur un marché réglementé

Sans objet.

Article 5

Durée du Fonds

Le Fonds est créé pour une durée indéterminée.

Si à l'expiration de la durée du Fonds, il subsiste des parts indisponibles, cette durée est prorogée d'office jusqu'à la fin de la première année suivant la date de disponibilité des parts concernées.

Un Fonds prorogé d'office ne peut plus recevoir de versements.

Titre II

Les acteurs du fonds

Article 6

La société de gestion

Le fonds est géré par AGICAM (AG2R-ISICA Asset Management), société de gestion de portefeuille, agréée dans les conditions prévues par l'article L. 532-9 du code monétaire et financier et par le règlement général de l'AMF.

La société de gestion constitue le portefeuille collectif en fonction de l'objet et de l'orientation définis aux articles 2 et 3 du présent règlement. Elle peut ainsi, pour le compte du fonds, acquérir, vendre, échanger tous titres composant le portefeuille et effectuer tous emplois ; elle peut, dans les limites de la réglementation, maintenir à l'actif du Fonds des liquidités notamment pour faire face à des demandes de rachat.

Elle doit, en vertu des dispositions de l'article L. 233-7 du Code de Commerce, déclarer, pour le compte du Fonds, tout franchissement de seuil prévu par cet article.

Sous réserve des pouvoirs dont dispose le conseil de surveillance, la société de gestion agit pour le compte des porteurs de parts et les représente à l'égard des tiers dans tous les actes concernant le Fonds.

La société de gestion établit les documents comptables et publie les documents périodiques d'information, dans les conditions prévues au Titre IV du présent règlement.

Article 7

Le dépositaire

Le dépositaire est Natexis Banques Populaires. Il est responsable de la conservation des titres compris dans le Fonds.

Il exécute les ordres d'achat, d'échange, de vente de titres composant le portefeuille et effectue les diligences nécessaires pour permettre au Fonds d'exercer les droits attachés aux valeurs détenues en portefeuille. Il procède par ail-

leurs aux encaissements et paiements générés par la gestion du Fonds.

Dans un délai de six semaines suivant chaque semestre, il contrôle l'inventaire des actifs du Fonds établi par la société de gestion ; il certifie l'inventaire de l'actif du Fonds en fin d'année.

Il s'assure de la régularité des opérations exécutées au regard des dispositions de la législation des fonds communs de placement et des dispositions du présent règlement. Il doit, le cas échéant, prendre toute mesure conservatoire qu'il juge utile. En cas de litige important avec la société de gestion, il informe l'Autorité des Marchés Financiers.

Un changement de dépositaire ne peut intervenir avant que la société de gestion, en accord avec le conseil de surveillance, n'ait procédé à la désignation d'un nouveau dépositaire et reçu l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers sur cette transformation.

Article 8

Le teneur de comptes conservateur des parts du Fonds

Le teneur de compte-conservateur est Natexis Interépargne.

Le teneur de compte-conservateur est responsable de la tenue du compte conservation des parts du Fonds détenues par le porteur de parts. Il est agréé par le Comité des établissements de crédit et des entreprises d'investissement après avis de l'AMF.

Il reçoit les instructions de souscription et de rachat des parts, procède à leur traitement et initie les versements ou les règlements correspondants.

Article 9

Le conseil de surveillance

9.1

Composition

Le conseil de surveillance, institué en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

- 2 membres porteurs de parts représentant les salariés porteurs de parts de chaque entreprise, élus directement par les porteurs de parts ou désignés par les comités des entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales,

- 1 membre représentant chaque entreprise, désigné par la direction des entreprises.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à un exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant s'effectue dans les conditions de nomination (désignation ou élection) décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprises, et en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Lorsqu'un membre du Conseil de Surveillance n'est plus salarié de l'entreprise, celui-ci quitte ses fonctions au sein du Conseil de Surveillance. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE est constitué au plus tard trois mois après la 1^{ère} publication de la 1^{ère} valeur liquidative.

9.2

Missions

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Il se réunit également au 4^{ème} trimestre de chaque année pour examiner la structure financière du Fonds.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres et à cet effet désigne un ou plusieurs mandataires représentant le Fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes du Fonds qui seront tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidation du Fonds. Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement dans les cas prévus par celui-ci.

9.3 **Quorum**

Un quorum de 10 % des membres, présents ou représentés, au moins doit être atteint lors d'une première convocation.

Si le quorum n'est pas atteint, il est procédé à une deuxième convocation par lettre recommandée avec accusé de réception. Le conseil de surveillance peut alors valablement délibérer avec les membres présents ou représentés.

Lorsque, après une deuxième convocation, le conseil de surveillance ne peut toujours pas être réuni, la société de gestion établit un procès verbal de carence. Un nouveau conseil de surveillance peut alors être constitué à l'initiative de l'entreprise, d'un porteur de parts au moins ou de la société de gestion, dans les conditions prévues par le présent règlement.

Si ces dispositions ne peuvent être appliquées, la société de gestion, en accord avec le dépositaire, se réserve la possibilité de transférer les actifs du Fonds vers un autre Fonds «multi-entreprises».

9.4 **Décisions**

Lors de la première réunion, dont la convocation est assurée par tous moyens par la société de gestion, le conseil de surveillance élit parmi les représentants des porteurs de parts un Président et un vice-président, pour une durée d'un an. Ils sont rééligibles ou renouvelables par tacite reconduction.

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son Président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit à l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance. Le dépositaire, s'il le juge nécessaire, peut également assister aux réunions du conseil de surveillance.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil de surveillance sont consignées dans des procès-verbaux signés par le Président de séance et au minimum un membre présent à la réunion. Ces procès verbaux reprennent la composition du conseil, les règles de quorum et de majorité, les membres présents, représentés ou absents et, pour chaque résolution, le nombre de voix favorables et défavorables, le nom et la fonction des signataires du procès-verbal. Ils doivent être conservés par le président du conseil de surveillance et par l'entreprise, copie devant être adressée à la société de gestion.

Dans tous les cas, un procès-verbal de séance sera établi au nom de chacun des Fonds concernés par la réunion ou par les décisions du Conseil de surveillance.

En cas d'empêchement du Président, celui-ci est remplacé par le vice-président ou, à défaut par un des membres présents à la réunion désigné par ses collègues. Le président ne peut être remplacé que par un membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président de ce conseil ou par un autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts. Les pouvoirs ainsi délégués doivent être annexés à la feuille de présence et être mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

9.5 **Formation**

Les salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts, membres du Conseil de Surveillance, bénéficient d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de 5 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 444-1 du Code du Travail.

Article 10 **Le contrôleur légal des comptes**

Le contrôleur légal des comptes est désigné pour six exercices par le conseil d'administration ou le directoire de la société de gestion, après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Il effectue les diligences et contrôles prévus par les textes et certifie notamment, chaque fois qu'il y a lieu, l'exactitude de l'information publiée, ainsi que la sincérité et la régularité des comptes et indications de nature comptable contenues dans le rapport annuel du Fonds.

Il porte à la connaissance de la société de gestion ainsi qu'à celle de l'Autorité des Marchés Financiers, les irrégularités et inexactitudes qu'il a relevées dans l'accomplissement de sa mission.

Le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes figure dans le rapport annuel du Fonds.

Titre III

Fonctionnement du fonds

Article 11 **Les parts**

Les droits des copropriétaires sont exprimés en parts ; chaque part correspond à une même fraction de l'actif du Fonds et peut être divisée en dixièmes, centièmes, millièmes, etc.

La valeur initiale de la part à la constitution du Fonds est de 10 euros.

Article 12 **Valeur liquidative**

La valeur liquidative est la valeur unitaire de la part. La valeur liquidative a été multipliée par 10 le 29 octobre 2004. Elle est calculée en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts émises.

La valeur liquidative est calculée en Euro sur les cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi (sauf dans le cas où le jour ouvré précédent ou suivant le vendredi est un fin de mois) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes. Les jours fériés au sens du Code du Travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, elle est transmise à l'Autorité des Marchés Financiers le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

Les valeurs mobilières et instruments financiers figurant à l'article 3 du présent règlement et inscrits à l'actif du Fonds sont évalués de la manière suivante :

— les valeurs mobilières négociées sur un marché réglementé français ou étranger sont évaluées au prix du marché. L'évaluation au prix du marché de référence est effectuée selon les modalités arrêtées par la société de gestion. Ces modalités d'application sont précisées dans l'annexe aux comptes annuels.

Toutefois :

- les valeurs mobilières dont le cours n'a pas été constaté le jour de l'évaluation ou dont le cours a été corrigé sont évaluées à leur valeur probable de négociation sous la responsabilité de la société de gestion. Ces évaluations et leur justification sont communiquées au contrôleur légal des comptes à l'occasion de ses contrôles,

— les titres de créances négociables sont évalués à leur valeur de marché.

En l'absence de transaction significatives, une méthode actuarielle est appliquée : les taux retenus sont ceux des émissions de titres équivalents affectés de la marge de risque liée à l'émetteur. Cette marge doit être corrigée en fonction des risques de marché (taux, émetteur,...).

Les titres de créances négociables d'une durée résiduelle inférieure à trois mois, c'est-à-dire dont la durée à l'émission :

a) est inférieure ou égale à trois mois,

b) est supérieure à trois mois mais acquis par le FCPE trois mois au moins avant l'échéance du titre

c) est supérieure à trois mois, acquis par le FCPE plus de trois mois avant l'échéance du titre, mais dont la durée de vie restant à courir, à la date de détermination de la valeur liquidative devient égale ou inférieure à trois mois sont évalués en étalant sur la durée de vie résiduelle la différence entre la valeur d'acquisition (cas a) ou la valeur de marché (cas b et c) et la valeur de remboursement.

Toutefois, en cas de sensibilité particulière de certains titres aux risques de marché (taux émetteur,...) cette méthode doit être écartée.

— les actions de SICAV et parts de Fonds Communs de placement sont évaluées à la dernière valeur liquidative connue au jour de l'évaluation.

Article 13 **Revenus**

Les revenus et produits des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire, si la réglementation le permet... Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Article 14

Souscription

Les sommes versées au fonds en application de l'article 2, doivent être confiées au teneur de compte conservateur de parts avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée pour ce qui concerne les sommes versées au titre des divers accords de participation, et à toute époque de l'année pour ce qui concerne les sommes versées au titre de(s) Plan(s) d'Épargne.

En cas de nécessité, la société de gestion pourra procéder à une évaluation exceptionnelle de la part pour permettre, par exemple, l'intégration immédiate du versement d'une réserve spéciale de participation.

Le teneur de comptes conservateur de parts crée le nombre de parts que chaque versement permet en divisant ce dernier par le prix d'émission calculé lors de l'établissement suivant de la valeur liquidative.

Le teneur de compte conservateur indique à l'entreprise le nombre de parts revenant à chaque porteur de parts en fonction d'un état de répartition établi par celle-ci. L'entreprise informe chaque porteur de parts de cette attribution.

En cas de circonstances exceptionnelles, afin de sauvegarder les droits des porteurs restants, notamment lorsque les demandes de rachat nécessitent la liquidation d'une partie importante du portefeuille, la société de gestion peut décider de suspendre provisoirement l'établissement de la valeur liquidative, les souscriptions et les rachats. La société de gestion en informe au préalable et au plus tard simultanément et par tous moyens l'AMF, le conseil de surveillance, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes.

Article 15

Rachat

1) Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou le PEE, le PEI, le PPESV, le PPESVI, le PERCO, le PERCOI.

Les porteurs de parts ayant quitté l'entreprise sont avertis par cette dernière de la disponibilité de leurs parts. S'ils ne peuvent être joints à la dernière adresse indiquées, à l'expiration du délai d'un an à compter de la date de disponibilité des droits dont ils sont titulaires, leurs droits sont conservés par la société de gestion jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du Code civil. Ils peuvent être transférés automatiquement dans un fonds appartenant à la classification «monétaire euro».

2) Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur des parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les parts sont payées en numéraire par prélèvements sur les avoirs du fonds. En aucun cas, le règlement ne peut transiter par les comptes bancaires d'intermédiaires, notamment ceux de l'entreprise ou de la société de gestion, et les sommes correspondantes sont adressées aux bénéficiaires directement par le teneur de compte conservateur de parts ; cette opération est effectuée dans un délai n'excédant pas quinze jours suivant la réception de la demande de rachat.

Article 16

Prix d'émission et de rachat

Conformément à l'accord de participation ou au plan d'épargne d'entreprise :

1) Le prix d'émission de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12 ci-dessus, majorée d'une commission de souscription dont le taux maximum est de 1,25 % TTC de la valeur liquidative.

Cette commission est à la charge des porteurs de parts ou de l'entreprise (convention par entreprise).

2) Le prix de rachat de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12.

Article 17

Frais de fonctionnement et de gestion du Fonds

1

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge du Fonds

Ces frais recouvrent l'ensemble des frais supportés par le Fonds : frais de gestion financière, frais de gestion administrative et comptable, frais de conservation, frais de distribution, honoraires du contrôleur légal des comptes, etc.

Ils n'incluent pas les frais de transaction qui comprennent les frais d'intermédiation (courtage, impôts de bourse, etc) et les commissions de mouvement facturées à l'OPCVM d'épargne salariale et perçues notamment par le dépositaire et la société de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont fixés à 0,60 % l'an (TTC) maximum de l'actif net.

Ces frais sont à la charge du Fonds. Le taux de frais effectivement constaté est mentionné chaque année dans le rapport de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont perçus mensuellement.

Les différents postes constituant les frais de fonctionnement et de gestion sont calculés et provisionnés lors de chaque valeur liquidative.

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge de l'entreprise

Les frais à la charge de l'entreprise, qui ne sont pas inclus dans les frais de fonctionnement et de gestion, sont les frais de tenue de compte individuels. Ils sont perçus une fois par an.

2

Les frais de transaction

Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectuées au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.

- Commissions de mouvement perçues par la société de gestion : néant
- Commissions de mouvement perçues par le dépositaire : néant
- Commissions de mouvement perçues par d'autres prestataires : néant

3

Frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion indirects sont fixés à 2 % TTC maximum de l'actif.

Les commissions de souscription sont de 3 % TTC maximum.

Les commissions de rachat sont de 1 % TTC maximum.

Titre IV

Élément comptables et documents d'information

Article 18

Exercice comptable

L'exercice comptable commence le lendemain du dernier jour de bourse du mois de Paris de décembre et se termine le dernier jour de bourse du même mois de l'année suivante.

Article 19

Document semestriel

Dans les six semaines suivant chaque semestre de l'exercice, la société de gestion établit l'inventaire de l'actif du Fonds sous le contrôle du dépositaire.

Dans un délai de huit semaines à compter de la fin de chaque semestre, elle est tenue de publier la composition de l'actif du Fonds, après certification du contrôleur légal des comptes du Fonds. À cet effet, la société de gestion communique ces informations au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut les demander.

Article 20

Rapport annuel

Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion adresse à l'entreprise l'inventaire de l'actif, certifié par le dépositaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe et le rapport de gestion établis conformément aux dispositions du plan comptable en vigueur, certifiés par le contrôleur légal des comptes.

Cas des fonds diffusés auprès d'entreprises réunissant moins de dix porteurs de parts : Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion informe l'entreprise de l'adoption du rapport annuel du fonds ; ce document est diffusé par voie électronique et mis à disposition des entreprises et des porteurs de parts qui peuvent en demander copie à la société de gestion.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Le rapport annuel indique notamment :

- le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes;

- les commissions indirectes (frais de gestion, commissions de souscription et de rachat) supportées par les FCPE investis à plus de 20 % en parts ou actions d'OPCVM.

Titre V

Modifications, liquidation et contestations

Article 21

Modifications du règlement

Les modifications du présent règlement sont soumises à l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications nécessaires à la mise en conformité du règlement avec la législation applicable. Toute modification entre en vigueur au plus tôt trois jours ouvrés après l'information des porteurs de parts, dispensée par la société de gestion, au minimum selon les modalités précisées par instruction de l'Autorité des Marchés Financiers, à savoir, selon les cas, affichage dans les locaux de l'entreprise, insertion dans un document d'information et/ou courrier adressé à chaque porteur de parts.

Article 22

Changement de société de gestion et/ou dépositaire

Le conseil de surveillance ou le cas échéant le comité d'entreprise (ou à défaut les personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article suivant) peut décider de changer de société de gestion ou de dépositaire, notamment lorsque celle-ci ou celui-ci déciderait de ne plus assurer ou ne serait plus en mesure d'assurer ses fonctions.

Tout changement d'une société de gestion et/ou de dépositaire est soumis à l'accord préalable du conseil de surveillance du Fonds et à l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Une fois la nouvelle société de gestion et/ou le nouveau dépositaire désignés, le transfert est effectué dans les trois mois suivant l'agrément de l'AMF.

Durant ce délai, l'ancienne société de gestion établit un rapport de gestion intermédiaire et dresse l'inventaire des actifs du Fonds. Ces documents sont transmis à la nouvelle société de gestion à une date fixée d'un commun accord entre l'ancienne et la nouvelle société de gestion et l'ancien et le nouveau dépositaire après information du conseil de surveillance sur cette date, ou, à défaut, à l'expiration du délai de trois mois précité.

En cas de changement de dépositaire, l'ancien dépositaire procède au virement des titres et autres éléments de l'actif chez le nouveau dépositaire selon les dispositions arrêtées entre eux et le cas échéant la ou les société(s) de gestion concernée(s).

Article 23

Fusion, scission

Les opérations de fusion et de scission sont effectuées dans le cadre des articles 411-19 à 411-21, 415-4 et 415-5 du règlement général de l'AMF, à l'exception des formalités de publicité du 1^{er} alinéa de l'article 411-21 du règlement précité.

L'opération est décidée par le conseil de surveillance. Dans l'hypothèse où celui-ci ne peut plus être réuni, la société de gestion peut, en accord avec le dépositaire, transférer les actifs de ce Fonds dans un Fonds «multi-entreprises».

L'accord du conseil de surveillance du Fonds receveur est nécessaire. Toutefois, si le règlement du Fonds receveur prévoit l'apport d'actifs en provenance d'autres Fonds, cet accord n'est pas requis.

Ces opérations ne peuvent intervenir qu'après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers et information des porteurs de parts du Fonds apporteur dans les conditions précisées à l'article «Modification du règlement». Elles sont effectuées sous le contrôle du contrôleur légal des comptes.

Si le Conseil de surveillance ne peut plus être réuni, le transfert des actifs ne peut être effectué qu'après l'envoi de la lettre d'information adressée aux porteurs de parts par la société de gestion ou, à défaut, par l'entreprise.

Les nouveaux droits des porteurs de parts sont calculés sur la base de la valeur liquidative des parts du Fonds, déterminée le jour de la réalisation de ces opérations. (Le teneur de compte conservateur des parts adresse aux porteurs de parts du Fonds absorbé ou scindé une attestation leur précisant le nombre de parts du nouveau Fonds dont ils sont devenus porteurs). L'entreprise remet aux porteurs de parts la notice d'information de ce nouveau Fonds et tient à leur disposition le texte du règlement de ce nouveau Fonds préalablement mis en harmonie, le cas échéant, avec les textes en vigueur.

Article 24

Modification de choix de placement individuel et transferts collectifs partiels

Ces opérations sont possibles si la liquidité du FCPE d'origine le permet.

Modification de choix de placement individuel :

Si l'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne salariale le prévoit, un porteur de parts peut demander le transfert de ses avoirs du présent FCPE vers un autre support d'investissement.

Dans ce cas, il doit adresser une demande de transfert au teneur de compte conservateur de parts (ou se conformer aux dispositions prévues par l'accord d'entreprise).

Transferts collectifs partiels :

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les signataires des accords, ou à défaut, les 2/3 des porteurs de parts d'une même entreprise, peuvent décider le transfert collectif des avoirs des salariés et anciens salariés d'une même entreprise du présent Fonds vers un autre support d'investissement.

L'apport à un nouveau FCPE se fait alors dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 23 dernier alinéa du présent règlement.

Article 25 **Liquidation/Dissolution**

Les opérations de liquidation sont effectuées dans le cadre des dispositions des articles 411-24 et 411-25 du règlement général AMF.

Il ne peut être procédé à la liquidation du Fonds tant qu'il subsiste des parts indisponibles.

1) Lorsque toutes les parts sont disponibles, la société de gestion, le dépositaire et le conseil de surveillance peuvent décider, d'un commun accord, de liquider à l'échéance de la durée mentionnée à l'article 5 «Durée du Fonds» du présent règlement ; dans ce cas, la société de gestion a tous pouvoirs pour procéder à la liquidation des actifs, et le dépositaire pour répartir en une ou plusieurs fois, aux porteurs de parts, le produit de cette liquidation.

À défaut, le liquidateur est désigné en justice à la demande de tout porteur de parts.

Le contrôleur légal des comptes et le dépositaire continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de liquidation.

2) Lorsqu'il subsiste des porteurs de parts qui n'ont pu être joints à la dernière adresse indiquée par eux, la liquidation ne peut intervenir qu'à la fin de la première année suivant la disponibilité des dernières parts créées.

Dans l'hypothèse où la totalité des parts devenues disponibles appartiennent à des porteurs de parts qui n'ont pu être joints à la dernière adresse indiquée par eux, la société de gestion pourra :

- soit proroger le FCPE au-delà de l'échéance prévue dans le règlement,
- soit, en accord avec le dépositaire, transférer ces parts, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de disponibilité de l'ensemble des droits des porteurs de parts, dans un Fonds «multi-entreprises», appartenant à la classification «monétaire euro» définie à l'annexe 8 de l'instruction du 25 janvier 2005 de l'AMF, dont elle assure la gestion et procéder à la dissolution du FCPE.

Lorsque toutes les parts ont été rachetées, la société de gestion et le dépositaire peuvent décider, d'un commun accord, de dissoudre le Fonds. La société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de dissolution.

Article 26 **Contestation - Compétence**

Toutes contestations relatives au Fonds qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci, ou lors de sa liquidation, entre les porteurs de parts et la société de gestion ou le dépositaire, sont soumises à la juridiction des tribunaux compétents.

Règlement du FCPE : Arial Solidaire ISR

Approuvé par la Commission des Opérations de Bourse, devenue Autorité des Marchés Financiers le 31 mai 2002.

Mises à jour ou modifications : 20 juillet 2005

Fonds commun de placement d'entreprise «Arial Obligations»

régi par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier

Règlement

La souscription de parts d'un Fonds Commun de Placement emporte acceptation de son règlement

En application des articles L. 214-24 et L. 214-39 du Code monétaire et financier, il est constitué à l'initiative :

- de la société de gestion de portefeuille :

AGICAM (AG2R - Isica Asset Management) au capital de 4.00.000 Euros,

siège social : 20 rue de la Victoire - 75009 Paris

immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro 393 607 155

représentée par Monsieur Dominique Eugène, Président du Directoire

ci-après dénommée «La Société de Gestion»

d'une part,

- et de l'établissement :

Natexis Banques Populaires, au capital de 772.095.392 Euros,

siège social : 45, rue Sainte Dominique - 75007 Paris

immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 542.044.524

représentée par Monsieur Eric Oger, Responsable du Contrôle dépositaire

ci-après dénommée «Le Dépositaire»

d'autre part,

un Fonds commun de Placement multi-entreprises, ci-après dénommé «le Fonds», pour l'application :

- des accords de participation passés entre toutes sociétés et leurs personnels, dans le cadre des dispositions du titre IV du livre IV du code du travail ;

- des divers Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire (PPESV), Plan d'Épargne Inter-entreprises (PEI), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprises (PPESVI), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI), de toutes sociétés et leurs personnels, au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Ne peuvent adhérer au présent FCPE que les salariés de l'entreprise ... ou d'une entreprise qui lui est liée au sens de l'article L. 444-3 du Code du travail.

Titre I

Identification

Article 1

Dénomination

Le Fonds a pour dénomination «Arial Obligations».

Article 2

Objet

Le Fonds a pour objet la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières conforme à l'orientation définie à l'article 3 ci-après. À cette fin, le fonds ne peut recevoir que les sommes :

- attribuées aux salariés de l'entreprise au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- versées dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise, Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire, Plan d'Épargne Inter-entreprises, Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprises, Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Inter-entreprises (PERCOI) ;
- provenant du transfert d'actifs à partir d'autres FCPE ;
- gérées jusque là en comptes courants bloqués, pour la période d'indisponibilité restant à courir, dès lors que les accords le prévoient.

Article 3

Orientation de la gestion

Le FCPE «Arial Obligations» est classé dans la catégorie «Obligations et autres titres de créances libellés en euro». Le FCPE est en permanence investi et/ou exposé sur un ou plusieurs marchés de taux de pays de la zone euro. L'exposition au risque action ne doit pas excéder 10 % de l'actif net. L'exposition au risque de change ou de marchés autres que ceux de la zone euro doit rester accessoire.

La fourchette de sensibilité est comprise entre 1 et 5.

3.1

Objectif de gestion et stratégie d'investissement

Les sommes confiées au Fonds Arial Obligations sont gérées dans une optique de valorisation régulière de l'épargne tout au long des cinq ans, durée normale de placement, sans exclure cependant des fluctuations d'amplitude limitée, liées aux variations des taux d'intérêt.

Le rendement recherché est proche de celui du marché obligataire de la zone euro à 3-5 ans.

Profil de risque :

Votre argent sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ces instruments connaîtront les évolutions et aléas du marché.

L'OPCVM d'épargne salariale n'offrant pas de garantie, il suit des fluctuations de marché pouvant l'amener à ne pas restituer le capital investi.

L'OPCVM pourra être exposé aux facteurs de risques suivants :

Risque de taux : oui

Il correspond au risque lié à une remontée des taux d'intérêts sur les marchés obligataires, qui provoquent une baisse du cours des obligations. Une baisse éventuelle du marché de taux entraînera une baisse de la valeur liquidative de l'OPCVM.

Risque de crédit : oui

Il est lié à l'incapacité d'un émetteur à honorer ses dettes. Une augmentation du risque crédit peut conduire à une baisse de la valeur liquidative de l'OPCVM.

Risque actions : oui (à titre accessoire)

Il s'agit du risque de dépréciation des actions sur lesquelles le portefeuille est investi. L'exposition au risque actions ne doit pas excéder 10 % de l'actif net. Une baisse éventuelle du marché action aura un impact baissier sur la valeur liquidative de l'OPCVM.

Risque de change : oui (à titre accessoire)

Ce risque concerne les titres détenus en portefeuille libellés en devises et réside dans le risque de variation du prix des devises par rapport à l'Euro. Une dépréciation des devises par rapport à l'Euro aura un impact baissier sur la valeur liquidative de l'OPCVM.

Risque de perte en capital : oui

L'investisseur est averti que la performance de l'OPCVM peut ne pas être conforme à ses objectifs et que son capital investi (déduction faite des commissions de souscription) peut ne pas lui être totalement restitué.

Garantie ou protection : néant

Durée de placement recommandée : supérieure à trois ans

3.2 Composition de l'OPCVM

Le portefeuille du Fonds est investi en supports obligatoires français et/ou étrangers privilégiant la qualité de l'émetteur.

Ainsi, les différentes classes d'actifs de l'OPCVM d'épargne salariale sont les suivantes :

- actions (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM) : 10% maximum de l'actif net
- produits de taux de court terme du marché monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM) de type TCN,
- produits de taux de moyen/long terme du marché obligataire à taux de référence monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM).

En fonction de ses anticipations, le gérant peut augmenter ou diminuer son exposition au marché monétaire, obligataire et/ou actions.

Les instruments financiers pouvant être utilisés sont les suivants :

- les actions et autres titres donnant ou pouvant donner accès, directement ou indirectement, au capital ou aux droits de vote admis à la négociation sur un marché réglementé conformément à l'article 2 du décret n° 89-623,
- les titres (actions, obligations, titres de créances négociables) admis aux négociations sur un marché réglementé de l'entreprise,
- les titres de créances,
- les parts ou actions d'Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières. Le Fonds peut détenir plus de 50 % d'OPCVM.
- les dépôts,
- la société de gestion peut, pour le compte du Fonds, procéder à des emprunts et/ou des prêts de titres dans la limite respectivement de 10 et 15 % de l'actif du Fonds,
- la société de gestion peut, pour le compte du Fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du Fonds et dans le cadre exclusif de l'objet et de l'orientation de la gestion du Fonds. Il ne pourra

être procédé au nantissement du portefeuille du fonds en garantie de cet emprunt. Ces opérations ont pour objet la protection de la valeur de l'actif sous-jacent du fonds et/ou la réalisation de l'objectif de gestion conformément aux dispositions du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989.

- les interventions sur les instruments financiers à terme négociés sur des marchés réglementés français ou de gré à gré le cadre de la réglementation en vigueur : non.

Article 4

Mécanisme garantissant la liquidité des titres de l'entreprise non admis aux négociations sur un marché réglementé

Sans objet.

Article 5

Durée du Fonds

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Si à l'expiration de la durée du Fonds, il subsiste des parts indisponibles, cette durée est prorogée d'office jusqu'à la fin de la première année suivant la date de disponibilité des parts concernées.

Un Fonds prorogé d'office ne peut plus recevoir de versements.

Titre II

Les acteurs du fonds

Article 6

La société de gestion

Le fonds est géré par AGICAM (AG2R-ISICA Asset Management), société de gestion de portefeuille, agréée dans les conditions prévues par l'article L. 532-9 du code monétaire et financier et par le règlement général de l'AMF.

La société de gestion constitue le portefeuille collectif en fonction de l'objet et de l'orientation définis aux articles 2 et 3 du présent règlement. Elle peut ainsi, pour le compte du fonds, acquérir, vendre, échanger tous titres composant le portefeuille et effectuer tous emplois ; elle peut, dans les limites de la réglementation, maintenir à l'actif du Fonds des liquidités notamment pour faire face à des demande de rachat.

Elle doit, en vertu des dispositions de l'article L. 233-7 du Code de Commerce, déclarer, pour le compte du Fonds, tout franchissement de seuil prévu par cet article.

Sous réserve des pouvoirs dont dispose le conseil de surveillance, la société de gestion agit pour le compte des porteurs de parts et les représente à l'égard des tiers dans tous les actes concernant le Fonds.

La Société de gestion établit les documents comptables et publie les documents périodiques d'information, dans les conditions prévues au Titre IV du présent règlement.

Article 7

Le dépositaire

Le dépositaire est Natexis Banques Populaires. Il est responsable de la conservation des titres compris dans le Fonds.

Il exécute les ordres d'achat, d'échange, de vente de titres composant le portefeuille et effectue les diligences nécessaires pour permettre au Fonds d'exercer les droits attachés aux valeurs détenues en portefeuille. Il procède par ailleurs aux encaissements et paiements générés par la gestion du Fonds.

Dans un délai de six semaines suivant chaque semestre, il contrôle l'inventaire des actifs du Fonds établi par la société de gestion ; il certifie l'inventaire de l'actif du Fonds en fin d'exercice.

Il s'assure de la régularité des opérations exécutées au regard des dispositions de la législation des fonds communs de placement et des dispositions du présent règlement. Il doit, le cas échéant, prendre toute mesure conservatoire qu'il juge utile. En cas de litige important avec la société de gestion, il informe l'Autorité des Marchés Financiers.

Un changement de dépositaire ne peut intervenir avant que la société de gestion, en accord avec le conseil de surveillance, n'ait procédé à la désignation d'un nouveau dépositaire et reçu l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers sur cette transformation.

Article 8

Le teneur de comptes conservateur des parts du Fonds

Le teneur de compte-conservateur est responsable de la tenue du compte conservation des parts du Fonds détenues par le porteur de parts. Il est agréé par le Comité des établissements de crédit et des entreprises d'investissement

après avis de l'AMF.

Il reçoit les instructions de souscription et de rachat des parts, procède à leur traitement et initie les versements ou les règlements correspondants.

Article 9 **Le conseil de surveillance**

9.1 **Composition**

Le conseil de surveillance, institué en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

- 2 membres porteurs de parts représentant les salariés porteurs de parts de chaque entreprise, élus directement par les porteurs de parts ou désignés par les comités des entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales,

- 1 membre représentant chaque entreprise, désigné par la direction des entreprises.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à un exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant en cours de mandat s'effectue dans les conditions de nomination (désignation ou élection) décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Lorsqu'un membre du Conseil de Surveillance n'est plus salarié de l'entreprise, celui-ci quitte ses fonctions au sein du Conseil de Surveillance.

9.2 **Missions**

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Il se réunit également au 4^{ème} trimestre de chaque année pour examiner la structure financière du Fonds.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres et à cet effet désigne un ou plusieurs mandataires représentant le Fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes du Fonds qui seront tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidation du Fonds. Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement dans les cas prévus par celui-ci.

9.3 **Quorum**

Un quorum de 10 % des membres, présents ou représentés, au moins doit être atteint lors d'une première convocation.

Si le quorum n'est pas atteint, il est procédé à une deuxième convocation par lettre recommandée avec avis de réception. Le conseil de surveillance peut alors valablement délibérer avec les membres présents ou représentés.

Lorsque, après une deuxième convocation, le conseil de surveillance ne peut toujours pas être réuni, la société de gestion établit un procès verbal de carence. Un nouveau conseil de surveillance peut alors être constitué à l'initiative de l'entreprise, d'un porteur de parts au moins ou de la société de gestion, dans les conditions prévues par le présent règlement.

Si ces dispositions ne peuvent être appliquées, la société de gestion, en accord avec le dépositaire, se réserve la possibilité de transférer les actifs du Fonds vers un autre Fonds «multi-entreprises».

9.4 **Décisions**

Lors de la première réunion, dont la convocation est assurée par tous moyens par la société de gestion, le conseil de surveillance élit parmi les représentants des porteurs de parts un Président et un vice-président, pour une durée

d'un an. Ils sont rééligibles ou renouvelables par tacite reconduction.

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son Président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit à l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance. Le dépositaire, s'il le juge nécessaire, peut également assister aux réunions du conseil de surveillance.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil de surveillance sont consignées dans des procès-verbaux signés par le Président de séance et au minimum un membre présent à la réunion. Ces procès verbaux reprennent la composition du conseil, les règles de quorum et de majorité, les membres présents, représentés ou absents et, pour chaque résolution, le nombre de voix favorables et défavorables, le nom et la fonction des signataires du procès-verbal. Ils doivent être conservés par le président du conseil de surveillance et par l'entreprise, copie devant être adressée à la société de gestion.

Dans tous les cas, un procès-verbal de séance sera établi au nom de chacun des Fonds concernés par la réunion ou par les décisions du Conseil de surveillance.

En cas d'empêchement du Président, celui-ci est remplacé par le vice-président ou, à défaut par un des membres présents à la réunion désigné par ses collègues. Le président ne peut être remplacé que par un membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président de ce conseil ou par un autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts. Les pouvoirs ainsi délégués doivent être annexés à la feuille de présence et être mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

9.5

Formation

Les salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts, membres du Conseil de Surveillance, bénéficient d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de 5 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 444-1 du Code du Travail.

Article 10

Le contrôleur légal des comptes

Le contrôleur légal des comptes est désigné pour six exercices par le conseil d'administration ou le directoire de la société de gestion, après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Il effectue les diligences et contrôles prévus par les textes et certifie notamment, chaque fois qu'il y a lieu, l'exactitude de l'information publiée, ainsi que la sincérité et la régularité des comptes et indications de nature comptable contenues dans le rapport annuel du Fonds.

Il porte à la connaissance de la société de gestion ainsi qu'à celle de l'Autorité des Marchés Financiers, les irrégularités et inexactitudes qu'il a relevées dans l'accomplissement de sa mission.

Le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes figure dans le rapport annuel du Fonds.

Titre III

Fonctionnement du fonds

Article 11

Les parts

Les droits des copropriétaires sont exprimés en parts ; chaque part correspond à une même fraction de l'actif du Fonds et peut être divisée en dixièmes, centièmes, millièmes, etc.

La valeur initiale de la part à la constitution du Fonds est de 1,525 euro.

Article 12

Valeur liquidative

La valeur liquidative est la valeur unitaire de la part. La valeur liquidative a été multipliée par 10 le 29 octobre 2004. Elle est calculée en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts émises.

La valeur liquidative est calculée en Euro sur les cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi (sauf dans le cas où le jour ouvré précédent ou suivant le vendredi est un fin de mois) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes. Les jours fériés au sens du Code du Travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur

liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, elle est transmise à l'Autorité des Marchés Financiers le jour même de sa détermination.

Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

Les valeurs mobilières et instruments financiers figurant à l'article 3 du présent règlement et inscrits à l'actif du Fonds sont évalués de la manière suivante :

- les valeurs mobilières négociées sur un marché réglementé français ou étranger sont évaluées au prix du marché. L'évaluation au prix du marché de référence est effectuée selon les modalités arrêtées par la société de gestion. Ces modalités d'application sont précisées dans l'annexe aux comptes annuels.

Toutefois :

- les valeurs mobilières dont le cours n'a pas été constaté le jour de l'évaluation ou dont le cours a été corrigé sont évaluées à leur valeur probable de négociation sous la responsabilité de la société de gestion. Ces évaluations et leur justification sont communiquées au contrôleur légal des comptes à l'occasion de ses contrôles,

- les titres de créances négociables sont évalués à leur valeur de marché.

En l'absence de transactions significatives, une méthode actuarielle est appliquée : les taux retenus sont ceux des émissions de titres équivalents affectés de la marge de risque liée à l'émetteur. Cette marge doit être corrigée en fonction des risques de marché (taux, émetteur, ...).

Les titres de créances négociables d'une durée résiduelle inférieure à trois mois, c'est-à-dire dont la durée à l'émission :

- a) est inférieure ou égale à trois mois,

- b) est supérieure à trois mois mais acquis par le FCPE trois mois au moins avant l'échéance du titre

- c) est supérieure à trois mois, acquis par le FCPE plus de trois mois avant l'échéance du titre, mais dont la durée de vie restant à courir, à la date de détermination de la valeur liquidative devient égale ou inférieure à trois mois

sont évalués en étalant sur la durée de vie résiduelle la différence entre la valeur d'acquisition (cas a) ou la valeur de marché (cas b et c) et la valeur de remboursement.

Toutefois, en cas de sensibilité particulière de certains titres aux risques de marché (taux, émetteur, ...) cette méthode doit être écartée.

- les actions de SICAV et parts de Fonds Communs de placement sont évaluées à la dernière valeur liquidative connue au jour de l'évaluation.

- les titres qui font l'objet de contrats de cession ou d'acquisition temporaire sont évalués en conformité avec la réglementation en vigueur, les modalités d'application étant arrêtées par la société de gestion et précisées dans l'annexe aux comptes annuels.

Article 13 **Revenus**

Les revenus et produits des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs.

Article 14 **Souscription**

Les sommes versées au fonds ainsi que, le cas échéant, les versements effectués par apports de titres en application de l'article 2, doivent être confiés à l'établissement dépositaire avant le dernier jour de bourse de chaque semaine.

En cas de nécessité, la société de gestion pourra procéder à une évaluation exceptionnelle de la part pour permettre, par exemple, l'intégration immédiate du versement d'une réserve spéciale de participation.

Le teneur de comptes conservateur de parts crée le nombre de parts que chaque versement permet en divisant ce dernier par le prix d'émission calculé lors de l'établissement suivant de la valeur liquidative.

Le teneur de compte conservateur indique à l'entreprise le nombre de parts revenant à chaque porteur de parts en fonction d'un état de répartition établi par celle-ci. L'entreprise informe chaque porteur de parts de cette attribution.

En cas de circonstances exceptionnelles, afin de sauvegarder les droits des porteurs restants, notamment lorsque les demandes de rachat nécessitent la liquidation d'une partie importante du portefeuille, la société de gestion peut décider de suspendre provisoirement l'établissement de la valeur liquidative, les souscriptions et les rachats. La

société de gestion en informe au préalable et au plus tard simultanément et par tous moyens l'AMF, le conseil de surveillance, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes.

Article 15

Rachat

1) Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou le PEE, le PEI, le PPESV, le PPESVI, le PERCO, le PERCOI.

Les porteurs de parts ayant quitté l'entreprise sont avertis par cette dernière de la disponibilité de leurs parts. S'ils ne peuvent être joints à la dernière adresse indiquée, à l'expiration du délai d'un an à compter de la date de disponibilité des droits dont ils sont titulaires, leurs droits sont conservés par la société de gestion jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du Code civil. Ils peuvent être transférés automatiquement dans un fonds appartenant à la classification «monétaire euro».

2) Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur des parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les parts sont payées en numéraire par prélèvements sur les avoirs du fonds. En aucun cas, le règlement ne peut transiter par les comptes bancaires d'intermédiaires, notamment ceux de l'entreprise ou de la société de gestion, et les sommes correspondantes sont adressées aux bénéficiaires directement par le teneur de compte conservateur de parts ; cette opération est effectuée dans un délai n'excédant pas quinze jours suivant la réception de la demande de rachat.

Article 16

Prix d'émission et de rachat

1) Le prix d'émission de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12 ci-dessus, majorée d'une commission de souscription dont le taux maximum est de 1,25 % de la valeur liquidative, non acquise au fonds.

Cette commission est à la charge des porteurs de parts ou de l'entreprise (convention par entreprise).

2) Le prix de rachat de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12.

Article 17

Frais de fonctionnement et de gestion du Fonds

1

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge du Fonds

Ces frais recouvrent l'ensemble des frais supportés par le Fonds : frais de gestion financière, frais de gestion administrative et comptable, frais de conservation, frais de distribution, honoraires du contrôleur légal des comptes, etc.

Ils n'incluent pas les frais de transaction qui comprennent les frais d'intermédiation (courtage, impôts de bourse, etc) et les commissions de mouvement facturées à l'OPCVM d'épargne salariale et perçues notamment par le dépositaire et la société de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont fixés à 0,60 % l'an (TTC) maximum de l'actif net.

Ces frais sont à la charge du Fonds. Le taux de frais effectivement constaté est mentionné chaque année dans le rapport de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont perçus mensuellement.

Les différents postes constituant les frais de fonctionnement et de gestion sont calculés et provisionnés lors de chaque valeur liquidative.

2

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge de l'entreprise

Les frais à la charge de l'entreprise, qui ne sont pas inclus dans les frais de fonctionnement et de gestion, sont les frais de tenue de compte individuels. Ils sont perçus une fois par an.

3

Les frais de transaction

Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectuées au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des

liquidités du Fonds.

- Commissions de mouvement perçues par la société de gestions : néant
- Commissions de mouvement perçues par le dépositaire : néant
- Commissions de mouvement perçues par d'autres prestataires : néant

4

Frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion indirects sont fixés à 2 % TTC maximum de l'actif.

Les commissions de souscription sont de 3 % TTC maximum.

Les commissions de rachat sont de 1 % TTC maximum.

Titre IV

Éléments comptables et documents d'information

Article 18

Exercice comptable

L'exercice comptable commence le lendemain du dernier jour de bourse de Paris du mois de décembre et se termine le dernier jour de bourse du même mois de l'année suivante.

Article 19

Document semestriel

Dans les six semaines suivant chaque semestre de l'exercice, la société de gestion établit l'inventaire de l'actif du Fonds sous le contrôle du dépositaire.

Dans un délai de huit semaines à compter de la fin de chaque semestre, elle est tenue de publier la composition de l'actif du Fonds, après certification du contrôleur légal des comptes du Fonds. À cet effet, la société de gestion communique ces informations au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut les demander.

Article 20

Rapport annuel

Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion adresse à l'entreprise l'inventaire de l'actif, certifié par le dépositaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe établis conformément aux dispositions du plan comptable en vigueur, certifiés par le contrôleur légal des comptes, et le rapport de gestion.

Cas des fonds diffusés auprès d'entreprises réunissant moins de dix porteurs de parts : Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion informe l'entreprise de l'adoption du rapport annuel du fonds ; ce document est diffusé par voie électronique et mis à disposition des entreprises et des porteurs de parts qui peuvent en demander copie à la société de gestion.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Le rapport annuel indique notamment :

- le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes;
- les commissions indirectes (frais de gestion, commissions de souscription et de rachat) supportées par les FCPE investis à plus de 20 % en parts ou actions d'OPCVM.

Titre V

Modifications, liquidation et contestations

Article 21

Modifications du règlement

Les modifications du présent règlement sont soumises à l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications nécessaires à la mise en conformité du règlement avec la législation applicable. Toute modification entre en vigueur au plus tôt trois jours ouvrés après l'information des porteurs de parts, dispensée par la société de gestion, au minimum selon les modalités précisées par instruction de l'Autorité des Marchés Financiers, à savoir, selon les cas, affichage dans les locaux de l'entreprise, insertion dans un document d'information et/ou

courrier adressé à chaque porteur de parts.

Article 22

Changement de société de gestion et/ou de dépositaire

Le conseil de surveillance ou le cas échéant le comité d'entreprise (ou à défaut les personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article suivant) peut décider de changer de société de gestion ou de dépositaire, notamment lorsque celle-ci ou celui-ci déciderait de ne plus assurer ou ne serait plus en mesure d'assurer ses fonctions.

Tout changement d'une société de gestion et/ou de dépositaire est soumis à l'accord préalable du conseil de surveillance du Fonds et à l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Une fois la nouvelle société de gestion et/ou le nouveau dépositaire désignés, le transfert est effectué dans les trois mois suivant l'agrément de l'AMF.

Durant ce délai, l'ancienne société de gestion établit un rapport de gestion intermédiaire, couvrant la période de l'exercice durant laquelle elle a opéré la gestion et dresse l'inventaire des actifs du Fonds. Ces documents sont transmis à la nouvelle société de gestion à une date fixée d'un commun accord entre l'ancienne et la nouvelle société de gestion et l'ancien et le nouveau dépositaire après information du conseil de surveillance sur cette date, ou, à défaut, à l'expiration du délai de trois mois précité.

En cas de changement de dépositaire, l'ancien dépositaire procède au virement des titres et autres éléments de l'actif chez le nouveau dépositaire selon les dispositions arrêtées entre eux et le cas échéant la ou les société(s) de gestion concernée(s).

Article 23

Fusion, scission

Les opérations de fusion et de scission sont effectuées dans le cadre des articles 411-19 à 411-21, 415-4 et 415-5 du règlement général de l'AMF, à l'exception des formalités de publicité du 1^{er} alinéa de l'article 411-21 du règlement précité.

L'opération est décidée par le conseil de surveillance. Dans l'hypothèse où celui-ci ne peut plus être réuni, la société de gestion peut, en accord avec le dépositaire, transférer les actifs de ce Fonds dans un Fonds «multi-entreprises».

L'accord du conseil de surveillance du Fonds receveur est nécessaire. Toutefois, si le règlement du Fonds receveur prévoit l'apport d'actifs en provenance d'autres Fonds, cet accord n'est pas requis.

Ces opérations ne peuvent intervenir qu'après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers et information des porteurs de parts du Fonds apporteur dans les conditions précisées à l'article «Modification du règlement». Elles sont effectuées sous le contrôle du contrôleur légal des comptes.

Si le Conseil de surveillance ne peut plus être réuni, le transfert des actifs ne peut être effectué qu'après l'envoi de la lettre d'information adressée aux porteurs de parts par la société de gestion ou, à défaut, par l'entreprise.

Les nouveaux droits des porteurs de parts sont calculés sur la base de la valeur liquidative des parts du Fonds, déterminée le jour de la réalisation de ces opérations. (Le teneur de compte conservateur des parts adresse aux porteurs de parts du Fonds absorbé ou scindé une attestation leur précisant le nombre de parts du nouveau Fonds dont ils sont devenus porteurs). L'entreprise remet aux porteurs de parts la notice d'information de ce nouveau Fonds et tient à leur disposition le texte du règlement de ce nouveau Fonds préalablement mis en harmonie, le cas échéant, avec les textes en vigueur.

Article 24

Modification de choix de placement individuel et transferts collectifs partiels

Ces opérations sont possibles si la liquidité du FCPE d'origine le permet.

Modification de choix de placement individuel :

Si l'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne salariale le prévoit, un porteur de parts peut demander le transfert de ses avoirs du présent FCPE vers un autre support d'investissement.

Dans ce cas, il doit adresser une demande de transfert de choix de placement individuel au teneur de compte conservateur de parts (ou se conformer aux dispositions prévues par l'accord d'entreprise).

Transferts collectifs partiels :

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les signataires des accords, ou à défaut, les 2/3 des porteurs de parts d'une même entreprise, peuvent décider le transfert collectif des avoirs des salariés et anciens salariés d'une même entreprise du présent Fonds vers un autre support d'investissement.

L'apport à un nouveau FCPE se fait alors dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 23 dernier alinéa du présent règlement.

Article 25

Liquidation / Dissolution

Les opérations de liquidation sont effectuées dans le cadre des dispositions des articles 411-24 et 411-25 du règlement général AMF.

Il ne peut être procédé à la liquidation du Fonds tant qu'il subsiste des parts indisponibles.

1) Lorsque toutes les parts sont disponibles, la société de gestion, le dépositaire et le conseil de surveillance peuvent décider, d'un commun accord, de liquider à l'échéance de la durée mentionnée à l'article 5 «Durée du Fonds» du présent règlement ; dans ce cas, la société de gestion a tous pouvoirs pour procéder à la liquidation des actifs, et le dépositaire pour répartir en une ou plusieurs fois, aux porteurs de parts, le produit de cette liquidation.

À défaut, le liquidateur est désigné en justice à la demande de tout porteur de parts.

Le contrôleur légal des comptes et le dépositaire continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de liquidation.

2) Lorsqu'il subsiste des porteurs de parts qui n'ont pu être joints à la dernière adresse indiquée par eux, la liquidation ne peut intervenir qu'à la fin de la première année suivant la disponibilité des dernières parts créées.

Dans l'hypothèse où la totalité des parts devenues disponibles appartiennent à des porteurs de parts qui n'ont pu être joint à la dernière adresse indiquée par eux, la société de gestion pourra :

- soit proroger le FCPE au-delà de l'échéance prévue dans le règlement,*
- soit, en accord avec le dépositaire, transférer ces parts, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de disponibilité de l'ensemble des droits des porteurs de parts, dans un Fonds «multi-entreprises», appartenant à la classification «monétaire euro» définie à l'annexe 8 de l'instruction du 25 janvier 2005 de l'AMF, dont elle assure la gestion et procéder à la dissolution du FCPE.*

Lorsque toutes les parts ont été rachetées, la société de gestion et le dépositaire peuvent décider, d'un commun accord, de dissoudre le Fonds. La société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de dissolution.

Article 26

Contestation - Compétence

Toutes contestations relatives au Fonds qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci, ou lors de sa liquidation, entre les porteurs de parts et la société de gestion ou le dépositaire, sont soumises à la juridiction des tribunaux compétents.

Règlement du FCPE : Arial Obligations

Approuvé par la Commission des Opérations de Bourse, devenue Autorité des Marchés Financiers le 5 janvier 1995.

Mises à jour ou modifications : 8 juillet 2005

Fonds commun de placement d'entreprise «Arial Actions»

régi par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier

Règlement

La souscription de parts d'un Fonds Commun de Placement emporte acceptation de son règlement

En application des articles L. 214-24 et L. 214-39 du Code monétaire et financier, il est constitué à l'initiative :

AGICAM (AG2R - ISICA Asset Management) au capital de 4.000.000 Euros,

siège social : 20 rue de la Victoire - 75009 Paris

immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro 393 607 155

représentée par Monsieur Dominique Eugène, Président du Directoire

ci-après dénommée «La société de gestion»

d'une part,

- et de l'établissement :

Natexis Banques Populaires, au capital de 772.095.392 Euros,

siège social : 45, rue Sainte Dominique - 75007 Paris

immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 542.044.524

représentée par Monsieur Eric Oger, Responsable du Contrôle dépositaire

ci-après dénommée «Le dépositaire»

d'autre part,

un *Fonds Commun de Placement* multi-entreprises, ci-après dénommé «le Fonds», pour l'application :

- des accords de participation passés entre toutes sociétés et leurs personnels, dans le cadre des dispositions du titre IV du livre IV du code du travail ;

- des divers Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire (PPESV), Plan d'Épargne Inter-entreprises (PEI), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprises (PPESVI), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI), de toutes sociétés et leurs personnels, au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Ne peuvent adhérer au présent FCPE que les salariés de l'entreprise ... ou d'une entreprise qui lui est liée au sens de l'article L. 444-3 du Code du travail.

Titre I

Identification

Article 1

Dénomination

La Fonds a pour dénomination «Arial Actions».

Article 2

Objet

Le Fonds a pour objet la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières conforme à l'orientation définie à l'article 3 ci-après. À cette fin, le fonds ne peut recevoir que les sommes :

- attribuées aux salariés de l'entreprise au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- versées dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise, Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire, Plan d'Épargne Inter-entreprises, Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprises, Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Inter-entreprises (PERCOI);
- provenant du transfert d'actifs à partir d'autres FCPE ;
- gérées jusque là en comptes courants bloqués, pour la période d'indisponibilité restant à courir, dès lors que les accords le prévoient.

Article 3

Orientation de la gestion

Le FCPE «Arial Actions» est classé dans la catégorie «Actions de pays de la zone euro». Le FCPE est en permanence investi et/ou exposé à hauteur de 60 % au moins sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro, dont, éventuellement, le marché français. Peuvent rentrer dans ces 60 %, les OPCVM à vocation générale classés «Actions de pays de la zone euro».

L'exposition au risque de change ou de marchés autres que ceux de la zone euro doit rester accessoire.

3.1

Objectifs de gestion et stratégie d'investissement

Le Fonds cherche à profiter du dynamisme du marché actions de la zone euro en vue de la valorisation du capital sur un horizon de 5 ans. L'objectif global est de surperformer l'indice Dow Jones Euro Stoxx 50 tout en cherchant à conserver un niveau de volatilité sensiblement identique.

Profil de risque :

Le FCPE sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ces instruments connaîtront les évolutions et aléas du marché.

L'OPCVM d'épargne salariale n'offrant pas de garantie, il suit des fluctuations de marché pouvant l'amener à ne pas restituer le capital investi.

L'OPCVM pourra être exposé aux facteurs de risques suivants:

Risque actions : oui (à titre principal)

Il s'agit du risque de dépréciation des actions sur lesquelles le portefeuille est investi. Le FCPE est en permanence investi et/ou exposé à hauteur de 75 % au moins sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro, dont éventuellement le marché français. Une baisse éventuelle du marché action aura un impact baissier sur la valeur liquidative de l'OPCVM.

Par ailleurs, le FCPE peut investir une partie de ses actifs en petites et moyennes valeurs.

L'attention des investisseurs est attirée sur le fait que les marchés des petites et moyennes capitalisations sont destinés à accueillir des entreprises qui, en raison de leurs contraintes spécifiques, peuvent présenter des risques notamment de liquidité et de volatilité pour les investisseurs.

Risque sectoriel / géographique : oui

Risque lié à l'évolution de la valorisation d'un segment de marché particulier tel que le secteur économique, la zone géographique, etc.

Risque lié au choix des actions individuelles : oui

Risque propre aux variations des actions d'une entreprise en particulier. Outre l'exposition au marché d'actions, et le risque sectoriel, des paris sont effectués au sein d'un même secteur sur des titres en particulier. Ce choix de titre traduit la confiance du gérant sur certaines valeurs ou, au contraire, sa réserve. Le choix de surpondérer ou sous-pondérer certains titres génère de la volatilité dans le portefeuille, fonction de la volatilité de chacun des titres.

Risque de taux : oui (de manière limitée)

Il correspond au risque lié à une remontée des taux d'intérêts sur les marchés obligataires, qui provoquent une baisse du cours des obligations. Une baisse éventuelle du marché de taux entraînera une baisse de la valeur liquidative de l'OPCVM.

Risque de crédit : oui

Il est lié à l'incapacité d'un émetteur à honorer ses dettes. Une augmentation du risque crédit peut conduire à une baisse de la valeur liquidative de l'OPCVM.

Risque de change : oui (à titre accessoire)

Ce risque concerne les titres détenus en portefeuille libellés en devises et réside dans le risque de variation du prix des devises par rapport à l'Euro. Une dépréciation de l'Euro par rapport aux devises aura un impact baissier sur la valeur liquidative de l'OPCVM.

Risque de perte en capital : oui

L'investisseur est averti que la performance de l'OPCVM peut ne pas être conforme à ses objectifs et que son capital investi (déduction faite des commissions de souscription) peut ne pas lui être totalement restitué.

Garantie ou protection : néant

Durée de placement recommandée : supérieure à cinq ans

3.2

Composition de l'OPCVM

Le Fonds est en permanence investi à hauteur de 75 % au moins de son actif net sur le marché des actions et/ou des OPCVM actions de la zone euro, de façon à représenter tous les pays et secteurs d'activité du marché de la zone euro.

Afin d'assurer la couverture et la diversification des risques, le fonds s'autorise à investir au plus 25 % de son actif net en actifs et/ou OPCVM monétaires et obligataires de la zone euro, ainsi qu'à titre accessoire en actions et/ou OPCVM actions extérieurs à la zone euro.

Ainsi, les différentes classes d'actifs de l'OPCVM d'épargne salariale sont les suivantes :

- actions (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM),*
- produits de taux de court terme du marché monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM) de type TCN,*
- produits de taux de moyen / long terme du marché obligataire à taux de référence monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM).*

En fonction de ses anticipations, le gérant peut augmenter ou diminuer son exposition au marché monétaire, obligataire et/ou actions.

Les instruments financiers pouvant être utilisés sont les suivants :

- les actions et autres titres donnant ou pouvant donner accès, directement ou indirectement, au capital ou aux droits de vote admis à la négociation sur un marché réglementé conformément à l'article 2 du décret n° 89-623,*
- les titres (actions, obligations, titres de créances négociables) admis aux négociations sur un marché réglementé de l'entreprise,*
- les titres de créances ;*
- les parts ou actions d'Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières. Le Fonds peut détenir plus de 50 % d'OPCVM,*
- les dépôts,*

-
- la société de gestion peut, pour le compte du Fonds, procéder à des emprunts et/ou des prêts de titres dans la limite respectivement de 10 et 15 % de l'actif du Fonds,
 - la société de gestion peut, pour le compte du Fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du Fonds et dans le cadre exclusif de l'objet et de l'orientation de la gestion du Fonds. Il ne pourra être procédé au nantissement du portefeuille du fonds en garantie de cet emprunt. Ces opérations ont pour objet la protection de la valeur de l'actif sous-jacent du fonds et/ou la réalisation de l'objectif de gestion conformément aux dispositions du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989.
 - les interventions sur les instruments financiers à terme négociés sur des marchés réglementés français ou de gré à gré dans le cadre de la réglementation en vigueur : non.

Article 4

Mécanisme garantissant la liquidité des titres de l'entreprise non admis aux négociations sur un marché réglementé

Sans objet.

Article 5

Durée du Fonds

Le Fonds est créé pour une durée indéterminée.

Si à l'expiration de la durée du Fonds, il subsiste des parts indisponibles, cette durée est prorogée d'office jusqu'à la fin de la première année suivant la date de disponibilité des parts concernées.

Un Fonds prorogé d'office ne peut plus recevoir de versements.

Titre II

Les acteurs du fonds

Article 6

La société de gestion

Le fonds est géré par AGICAM (AG2R-ISICA Asset Management), société de gestion de portefeuille, agréée dans les conditions prévues par l'article L. 532-9 du code monétaire et financier et par le règlement général de l'AMF.

La société de gestion constitue le portefeuille collectif en fonction de l'objet et de l'orientation définis aux articles 2 et 3 du présent règlement. Elle peut ainsi, pour le compte du fonds, acquérir, vendre, échanger tous titres composant le portefeuille et effectuer tous emplois ; elle peut, dans les limites de la réglementation, maintenir à l'actif du Fonds des liquidités notamment pour faire face à des demande de rachat.

Elle doit, en vertu des dispositions de l'article L. 233-7 du Code de Commerce, déclarer, pour le compte du Fonds, tout franchissement de seuil prévu par cet article.

Sous réserve des pouvoirs dont dispose le conseil de surveillance, la société de gestion agit pour le compte des porteurs de parts et les représente à l'égard des tiers dans tous les actes concernant le Fonds.

La société de gestion établit les documents comptables et publie les documents périodiques d'information, dans les conditions prévues au Titre IV du présent règlement.

Article 7

Le dépositaire

Le dépositaire est la Natexis Banques Populaires. Il est responsable de la conservation des titres compris dans le Fonds.

Il exécute les ordres d'achat, d'échange, de vente de titres composant le portefeuille et effectue les diligences nécessaires pour permettre au Fonds d'exercer les droits attachés aux valeurs détenues en portefeuille. Il procède par ailleurs aux encaissements et paiements générés par la gestion du Fonds.

Dans un délai de six semaines suivant chaque semestre, il contrôle l'inventaire des actifs du Fonds établi par la société de gestion ; il certifie l'inventaire de l'actif du Fonds en fin d'exercice.

Il s'assure de la régularité des opérations exécutées au regard des dispositions de la législation des fonds communs de placement et des dispositions du présent règlement. Il doit, le cas échéant, prendre toute mesure conservatoire qu'il juge utile. En cas de litige important avec la société de gestion, il informe l'Autorité des Marchés Financiers.

Un changement de dépositaire ne peut intervenir avant que la société de gestion, en accord avec le conseil de surveillance, n'ait procédé à la désignation d'un nouveau dépositaire et reçu l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers sur cette transformation.

Article 8

Le teneur de comptes conservateur des parts du Fonds

Le teneur de compte-conservateur est responsable de la tenue du compte conservation des parts du Fonds détenues par le porteur de parts. Il est agréé par le Comité des établissements de crédit et des entreprises d'investissement après avis de l'AMF.

Il reçoit les instructions de souscription et de rachat des parts, procède à leur traitement et initie les versements ou les règlements correspondants.

Article 9

Le conseil de surveillance

9.1

Composition

Le conseil de surveillance, institué en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

- 2 membres porteurs de parts représentant les salariés porteurs de parts de chaque entreprise, élus directement par les porteurs de parts ou désignés par les comités des entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales,

- 1 membre représentant chaque entreprise, désigné par la direction des entreprises.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à un exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant en cours de mandat s'effectue dans les conditions de nomination (désignation ou élection) décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Lorsqu'un membre du Conseil de Surveillance n'est plus salarié de l'entreprise, celui-ci quitte ses fonctions au sein du Conseil de Surveillance.

9.2

Missions

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Il se réunit également au 4^{ème} trimestre de chaque année pour examiner la structure financière du Fonds.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres et à cet effet désigne un ou plusieurs mandataires représentant le Fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes du Fonds qui seront tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidation du Fonds. Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement dans les cas prévus par celui-ci.

9.3

Quorum

Un quorum de 10 % des membres, présents ou représentés, au moins doit être atteint lors d'une première convocation.

Si le quorum n'est pas atteint, il est procédé à une deuxième convocation par lettre recommandée avec avis de réception. Le conseil de surveillance peut alors valablement délibérer avec les membres présents ou représentés.

Lorsque, après une deuxième convocation, le conseil de surveillance ne peut toujours pas être réuni, la société de gestion établit un procès verbal de carence. Un nouveau conseil de surveillance peut alors être constitué à l'initiative de l'entreprise, d'un porteur de parts au moins ou de la société de gestion, dans les conditions prévues par le présent règlement.

Si ces dispositions ne peuvent être appliquées, la société de gestion, en accord avec le dépositaire, se réserve la possibilité de transférer les actifs du Fonds vers un autre Fonds «multi-entreprises».

9.4 **Décisions**

Lors de la première réunion, dont la convocation est assurée par tous moyens par la société de gestion, le conseil de surveillance élit parmi les représentants des porteurs de parts un Président et un vice-président, pour une durée d'un an. Il sont rééligibles ou renouvelables par tacite reconduction.

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son Président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit à l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance. Le dépositaire, s'il le juge nécessaire, peut également assister aux réunions du conseil de surveillance.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil de surveillance sont consignées dans des procès-verbaux signés par le Président de séance et au minimum un membre présent à la réunion. Ces procès verbaux reprennent la composition du conseil les règles du quorum et de majorité, les membres présents, représentés ou absents et, pour chaque résolution, le nombre de voix favorables et défavorables, le nom et la fonction des signataires du procès-verbal. Ils doivent être conservés par le président du conseil de surveillance et par l'entreprise, copie devant être adressée à la société de gestion.

Dans tous les cas, un procès-verbal de séance sera établi au nom de chacun des Fonds concernés par la réunion ou par les décisions du Conseil de surveillance.

En cas d'empêchement du Président, celui-ci est remplacé par le vice-président ou, à défaut par un des membres présents à la réunion désigné par ses collègues. Le président ne peut être remplacé que par un membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence de suppléant, se faire représenter par le président de ce conseil ou par un autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts. Les pouvoirs ainsi délégués doivent être annexés à la feuille de présence et être mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

9.5 **Formation**

Les salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts, membres du Conseil de Surveillance, bénéficient d'un stage de formation économique, financière et judiciaire d'une durée maximale de 5 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 444-1 du Code du Travail.

Article 10 **Le contrôleur légal des comptes**

Le contrôleur légal des comptes est désigné pour six exercices par le conseil d'administration ou le directoire de la société de gestion, après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Il effectue les diligences et contrôles prévus par les textes et certifie notamment, chaque fois qu'il y a lieu, l'exactitude de l'information publiée, ainsi que la sincérité et la régularité des comptes et indications de nature comptable contenues dans le rapport annuel du Fonds.

Il porte à la connaissance de la société de gestion ainsi qu'à celle de l'Autorité des Marchés Financiers, les irrégularités et inexactitudes qu'il a relevées dans l'accomplissement de sa mission.

Le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes figure dans le rapport annuel du Fonds.

Titre III **Fonctionnement du Fonds**

Article 11 **Les parts**

Les droits des copropriétaires sont exprimés en parts ; chaque part correspond à une même fraction de l'actif du Fonds et peut être divisée en dixièmes, centièmes, millièmes, etc.

La valeur initiale de la part à la constitution du Fonds est de 10 euros.

Article 12 **Valeur liquidative**

La valeur liquidative est la valeur unitaire de la part. La valeur liquidative a été multipliée par 10 le 29 octobre 2004. Elle est calculée en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts émises.

La valeur liquidative est calculée en Euro sur les cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi (sauf dans le cas où le jour ouvré précédent ou suivant le vendredi est un fin de mois) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes. Les jours fériés au sens du Code du Travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, elle est transmise à l'Autorité des Marchés Financiers le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

Les valeurs mobilières et instruments financiers figurant à l'article 3 du présent règlement et inscrits à l'actif du Fonds sont évalués de la manière suivante :

- les valeurs mobilières négociées sur un marché réglementé français ou étranger sont évaluées au prix du marché. L'évaluation au prix du marché de référence est effectuée selon les modalités arrêtées par la société de gestion. Ces modalités d'application sont précisées dans l'annexe aux comptes annuels.

Toutefois :

- les valeurs mobilières dont le cours n'a pas été constaté le jour de l'évaluation ou dont le cours a été corrigé sont évaluées à leur valeur probable de négociation sous la responsabilité de la société de gestion. Ces évaluations et leur justification sont communiquées au contrôleur légal des comptes à l'occasion de ses contrôles,

- les titres de créances négociables sont évalués à leur valeur de marché.

En l'absence de transactions significatives, une méthode actuarielle est appliquée : les taux retenus sont ceux des émissions de titres équivalents affectés de la marge de risque liée à l'émetteur. Cette marge doit être corrigée en fonction des risques de marché (taux, émetteur, ...).

Les titres de créances négociables d'une durée résiduelle inférieure à trois mois, c'est-à-dire dont la durée à l'émission :

a) est inférieure ou égale à trois mois,

b) est supérieure à trois mois mais acquis par le FCPE trois mois au moins avant l'échéance du titre

c) est supérieure à trois mois, acquis par le FCPE plus de trois mois avant l'échéance du titre, mais dont la durée de vie restant à courir, à la date de détermination de la valeur liquidative devient égale ou inférieure à trois mois sont évalués en étalant sur la durée de vie résiduelle la différence entre la valeur d'acquisition (cas a) ou la valeur de marché (cas b et c) et la valeur de remboursement.

Toutefois, en cas de sensibilité particulière de certains titres aux risques de marché (taux, émetteur,...) cette méthode doit être écartée.

- les actions de SICAV et parts de Fonds Communs de placement sont évaluées à la dernière valeur liquidative connue au jour de l'évaluation.

- les titres qui font l'objet de contrats de cession ou d'acquisition temporaire sont évalués en conformité avec la réglementation en vigueur, les modalités d'application étant arrêtées par la société de gestion et précisées dans l'annexe aux comptes annuels.

Article 13

Revenus

Les revenus et produits des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs.

Article 14

Souscription

Les sommes versées au fonds ainsi que, le cas échéant, les versement effectués par apports de titres en application de l'article 2, doivent être confiés à l'établissement dépositaire avant le dernier jour de bourse de chaque semaine.

En cas de nécessité, la société de gestion pourra procéder à une évaluation exceptionnelle de la part pour permettre, par exemple, l'intégration immédiate du versement d'une réserve spéciale de participation.

Le teneur de comptes conservateur de parts crée le nombre de parts que chaque versement permet en divisant ce dernier par le prix d'émission calculé lors de l'établissement suivant de la valeur liquidative.

Le teneur de compte conservateur indique à l'entreprise le nombre de parts revenant à chaque porteur de parts en fonction d'un état de répartition établi par celle-ci. L'entreprise informe chaque porteur de parts de cette attribution.

En cas de circonstances exceptionnelles, afin de sauvegarder les droits des porteurs restants, notamment lorsque les demandes de rachat nécessitent la liquidation d'une partie importante du portefeuille, la société de gestion peut décider de suspendre provisoirement l'établissement de la valeur liquidative, les souscriptions et les rachats. La société de gestion en informe au préalable et au plus tard simultanément et par tous moyens l'AMF, le conseil de surveillance, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes.

Article 15

Rachat

1) Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou le PEE, le PEI, le PPESV, le PPESVI, le PERCO, le PERCOI.

Les porteurs de parts ayant quitté l'entreprise sont avertis par cette dernière de la disponibilité de leurs parts. S'ils ne peuvent être joints à la dernière adresse indiquée, à l'expiration du délai d'un an à compter de la date de disponibilité des droits dont ils sont titulaires, leurs droits sont conservés par la société de gestion jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du Code civil. Ils peuvent être transférés automatiquement dans un fonds appartenant à la classification «monétaire euro».

2) Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur des parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les parts sont payées en numéraire par prélèvements sur les avoirs du fonds. En aucun cas, le règlement ne peut transiter par les comptes bancaires d'intermédiaires, notamment ceux de l'entreprise ou de la société de gestion, et les sommes correspondantes sont adressées aux bénéficiaires directement par le teneur de compte conservateur de parts ; cette opération est effectuée dans un délai n'excédant pas quinze jours suivant la réception de la demande de rachat.

Article 16

Prix d'émission et de rachat

1) Le prix d'émission de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12 ci-dessus, majorée d'une commission de souscription dont le taux maximum est de 1,25 % de la valeur liquidative, non acquise au fonds.

Cette commission est à la charge des porteurs de parts ou de l'entreprise (convention par entreprise).

2) Le prix de rachat de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12.

Article 17

Frais de fonctionnement et de gestion du Fonds

1

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge du Fonds

Ces frais recouvrent l'ensemble des frais supportés par le Fonds : frais de gestion financière, frais de gestion administrative et comptable, frais de conservation, frais de distribution, honoraires du contrôleur légal des comptes, etc.

Ils n'incluent pas les frais de transaction qui comprennent les frais d'intermédiation (courtage, impôts de bourse, etc) et les commissions de mouvement facturées à l'OPCVM d'épargne salariale et perçues notamment par le dépositaire et la société de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont fixés à 0,60 % l'an (TTC) maximum de l'actif net.

Ces frais sont à la charge du Fonds. Le taux de frais effectivement constaté est mentionné chaque année dans le rapport de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont perçus mensuellement.

Les différents postes constituant les frais de fonctionnement et de gestion sont calculés et provisionnés lors de chaque valeur liquidative.

2

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge de l'entreprise

Les frais à la charge de l'entreprise, qui ne sont pas inclus dans les frais de fonctionnement et de gestion, sont les frais de tenue de compte individuels. Ils sont perçus une fois par an.

3 **Les frais de transaction**

Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectuées au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.

- *Commissions de mouvement perçues par la société de gestion : néant*
- *Commissions de mouvement perçues par le dépositaire : néant*
- *Commissions de mouvement perçues par d'autres prestataires : néant*

4 **Frais indirects**

Les frais de fonctionnement et de gestion indirects sont fixés à 2 % TTC maximum de l'actif.

Les commissions de souscription sont de 3 % maximum.

Les commissions de rachat sont de 1 % maximum.

Titre IV **Éléments comptables et documents d'information**

Article 18 **Exercice comptable**

L'exercice comptable commence le lendemain du dernier jour de bourse de Paris du mois de décembre et se termine le dernier jour de bourse du même mois de l'année suivante.

Article 19 **Document semestriel**

Dans les six semaines suivant chaque semestre de l'exercice, la société de gestion établit l'inventaire de l'actif du Fonds sous le contrôle du dépositaire.

Dans un délai de huit semaines à compter de la fin de chaque semestre, elle est tenue de publier la composition de l'actif du Fonds, après certification du contrôleur légal des comptes du Fonds. À cet effet, la société de gestion communique ces informations au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut les demander.

Article 20 **Rapport annuel**

Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion adresse à l'entreprise l'inventaire de l'actif, certifié par le dépositaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe établis conformément aux dispositions du plan comptable en vigueur, certifiée par le contrôleur légal des comptes, et le rapport de gestion.

Cas des fonds diffusés auprès d'entreprises réunissant moins de dix porteurs de parts : Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion informe l'entreprise de l'adoption du rapport annuel du fonds ; ce document est diffusé par voie électronique et mis à disposition des entreprises et des porteurs de parts qui peuvent en demander copie à la société de gestion.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Le rapport annuel indique notamment :

- *le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes;*
- *les commissions indirectes (frais de gestion, commissions de souscription et de rachat) supportées par les FCPE investis à plus de 20 % en parts ou actions d'OPCVM.*

Titre V

Modifications, Liquidation et Contestations

Article 21

Modifications du règlement

Les modifications du présent règlement sont soumises à l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications nécessaires à la mise en conformité du règlement avec la législation applicable. Toute modification entre en vigueur au plus tôt trois jours ouvrés après l'information des porteurs de parts, dispensée par la société de gestion, au minimum selon les modalités précisées par instruction de l'Autorité des Marchés Financiers, à savoir, selon les cas, affichage dans les locaux de l'entreprise, insertion dans un document d'information et/ou courrier adressé à chaque porteur de parts.

Article 22

Changement de société de gestion et/ou de dépositaire

Le conseil de surveillance ou le cas échéant le comité d'entreprise (ou à défaut les personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article suivant) peut décider de changer de société de gestion ou de dépositaire, notamment lorsque celle-ci ou celui-ci déciderait de ne plus assurer ou ne serait plus en mesure d'assurer ses fonctions.

Tout changement d'une société de gestion et/ou de dépositaire est soumis à l'accord préalable du conseil de surveillance du Fonds et à l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Une fois la nouvelle société de gestion et/ou le nouveau dépositaire désignés, le transfert est effectué dans les trois mois suivant l'agrément de l'AMF.

Durant ce délai, l'ancienne société de gestion établit un rapport de gestion intermédiaire et dresse l'inventaire des actifs du Fonds. Ces documents sont transmis à la nouvelle société de gestion à une date fixée d'un commun accord entre l'ancienne et la nouvelle société de gestion et l'ancien et le nouveau dépositaire après information du conseil de surveillance sur cette date, ou, à défaut, à l'expiration du délai de trois mois précité.

En cas de changement de dépositaire, l'ancien dépositaire procède au virement des titres et autres éléments de l'actif chez le nouveau dépositaire selon les dispositions arrêtées entre eux et le cas échéant la ou les société(s) de gestion concernée(s).

Article 23

Fusion, scission

Les opérations de fusion et de scission sont effectuées dans le cadre des articles 411-19 à 411-21, 415-4 et 415-5 du règlement général de l'AMF, à l'exception des formalités de publicité du 1^{er} alinéa de l'article 411-21 du règlement précité.

L'opération est décidée par le conseil de surveillance. Dans l'hypothèse où celui-ci ne peut plus être réuni, la société de gestion peut, en accord avec le dépositaire, transférer les actifs de ce Fonds dans un Fonds «multi-entreprises».

L'accord du conseil de surveillance du Fonds receveur est nécessaire. Toutefois, si le règlement du Fonds receveur prévoit l'apport d'actifs en provenance d'autres Fonds, cet accord n'est pas requis.

Ces opérations ne peuvent intervenir qu'après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers et information des porteurs de parts du Fonds apporteur dans les conditions précisées à l'article «Modification du règlement». Elles sont effectuées sous le contrôle du contrôleur légal des comptes.

Si le Conseil de surveillance ne peut plus être réuni, le transfert des actifs ne peut être effectué qu'après l'envoi de la lettre d'information adressée aux porteurs de parts par la société de gestion ou, à défaut, par l'entreprise.

Les nouveaux droits des porteurs de parts sont calculés sur la base de la valeur liquidative des parts du Fonds, déterminée le jour de la réalisation de ces opérations. (Le teneur de compte conservateur des parts adresse aux porteurs de parts du Fonds absorbé ou scindé une attestation leur précisant le nombre de parts du nouveau Fonds dont ils sont devenus porteurs). L'entreprise remet aux porteurs de parts la notice d'information de ce nouveau Fonds et tient à leur disposition le texte du règlement de ce nouveau Fonds préalablement mis en harmonie, le cas échéant, avec les textes en vigueur.

Article 24

Modification de choix de placement individuel et transferts collectifs partiels

Ces opérations sont possibles si la liquidité du FCPE d'origine le permet.

Modification de choix de placement individuel :

Si l'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne salariale le prévoit, un porteur de parts peut demander le transfert de ses avoirs du présent FCPE vers un autre support d'investissement.

Dans ce cas, il doit adresser une demande de modification de choix de placement individuel au teneur de compte conservateur de parts (ou se conformer aux dispositions prévues par l'accord d'entreprise).

Transferts collectifs partiels :

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les signataires des accords, ou à défaut, les 2/3 des porteurs de parts d'une même entreprise, peuvent décider le transfert collectif des avoirs des salariés et anciens salariés d'une même entreprise du présent Fonds vers un autre support d'investissement.

L'apport à un nouveau FCPE se fait alors dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 23 dernier alinéa du présent règlement.

Article 25 **Liquidation / Dissolution**

Les opérations de liquidation sont effectuées dans le cadre des dispositions des articles 411-24 et 411-25 du règlement général AMF.

Il ne peut être procédé à la liquidation du Fonds tant qu'il subsiste des parts indisponibles.

1) Lorsque toutes les parts sont disponibles, la société de gestion, le dépositaire et le conseil de surveillance peuvent décider, d'un commun accord, de liquider à l'échéance de la durée mentionnée à l'article 5 «Durée du Fonds» du présent règlement ; dans ce cas, la société de gestion a tous pouvoirs pour procéder à la liquidation des actifs, et le dépositaire pour répartir en une ou plusieurs fois, aux porteurs de parts, le produit de cette liquidation.

À défaut, le liquidateur est désigné en justice à la demande de tout porteur de parts.

Le contrôleur légal des comptes et le dépositaire continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de liquidation.

2) Lorsqu'il subsiste des porteurs de parts qui n'ont pu être joints à la dernière adresse indiquée par eux, la liquidation ne peut intervenir qu'à la fin de la première année suivant la disponibilité des dernières parts créées.

Dans l'hypothèse où la totalité des parts devenues disponibles appartiennent à des porteurs de parts qui n'ont pu être joints à la dernière adresse indiquée par eux, la société de gestion pourra :

- soit proroger le FCPE au-delà de l'échéance prévue dans le règlement,
- soit, en accord avec le dépositaire, transférer ces parts, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de disponibilité de l'ensemble des droits des porteurs de parts, dans un Fonds «multi-entreprises», appartenant à la classification «monétaire euro» définie à l'annexe 8 de l'instruction du 25 janvier 2005 de l'AMF, dont elle assure la gestion et procéder à la dissolution du FCPE.

Lorsque toutes les parts ont été rachetées, la société de gestion et le dépositaire peuvent décider, d'un commun accord, de dissoudre le Fonds. La société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de dissolution.

Article 26 **Contestation - Compétence**

Toutes contestations relatives au Fonds qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci, ou lors de sa liquidation, entre les porteurs de parts et la société de gestion ou le dépositaire, sont soumises à la juridiction des tribunaux compétents.

Règlement du FCPE : Arial Actions

Approuvé par la Commission des Opérations de Bourse, devenue Autorité des Marchés Financiers le 3 octobre 2000.

Mises à jour ou modifications : 19 septembre 2005

Fonds commun de placement d'entreprise «Arial Monétaire ISR»

régi par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier

Règlement

La souscription de parts d'un Fonds Commun de Placement emporte acceptation de son règlement

En application des articles L. 214-24 et L. 214-39 du Code monétaire et financier, il est constitué à l'initiative :

- de la société de gestion de portefeuille :

AGICAM (AG2R - Isica Asset Management) au capital de 4.000.000 Euros,

siège social : 20 rue de la Victoire - 75009 Paris

immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro 393 607 155

*représentée par Monsieur Dominique Eugène, Président du Directoire
ci-après dénommée «La société de gestion»*

d'une part,

- et de l'établissement :

Natexis Banques Populaires, au capital de 772.801.792 Euros,

siège social : 45, rue Saint Dominique - 75007 Paris

immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 542.044.524

représentée par Monsieur Eric Oger, Responsable du Contrôle Dépositaire

ci-après dénommée «Le dépositaire»

d'autre part,

un Fonds Commun de Placement multi-entreprises, ci-après dénommé «le Fonds», pour l'application :

- des accords de participation passés entre toutes sociétés et leurs personnels, dans le cadre des dispositions du titre IV du livre IV du code du travail ;

- des divers Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire (PPESV), Plan d'Épargne Inter-entreprises (PEI), Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprise (PPESVI), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI), de toutes sociétés et leurs personnels, au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Ne peuvent adhérer au présent FCPE que les salariés de l'entreprise ... ou d'une entreprise qui lui est liée au sens de l'article L. 444-3 du Code du travail.

Titre I

Identification

Article 1

Dénomination

La Fonds a pour dénomination «Arial Monétaire ISR».

Article 2

Objet

Le Fonds a pour objet la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières conforme à l'orientation définie à l'article 3 ci-après. À cette fin, le fonds ne peut recevoir que les sommes :

- attribuées aux salariés de l'entreprise au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;

- versées dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise, Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire, Plan d'Épargne Inter-entreprises, Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Inter-entreprises, Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Inter-entreprises (PERCOI) ;

- provenant du transfert d'actifs à partir d'autres FCPE ;

- gérées jusque là en comptes courants bloqués, pour la période d'indisponibilité restant à courir, dès lors que les accords le prévoient.

Article 3

Orientation de la gestion

Le FCPE «Arial Monétaire ISR» est classé dans la catégorie «Monétaire euro». Ce FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.

3.1

Objectif de gestion et stratégie d'investissement

Les sommes confiées au Fonds «Arial Monétaire ISR» sont gérées dans une optique de progression la plus régulière possible de la part, et de recherche d'un rendement voisin de celui du marché monétaire de la zone euro (EONIA).

Le FCPE a un mode de gestion socialement responsable. De ce fait, les valeurs entrant dans la composition du fonds font l'objet d'une sélection préalable basée sur des critères relatifs à leur responsabilité sociale. Ce mode de sélection diverge selon la nature des émetteurs.

Les émetteurs privés sont sélectionnés pour leur prise en compte des parties prenantes suivantes : les actionnaires, les ressources humaines, les clients et fournisseurs, l'environnement et la société civile. Cette étude est basée sur des analyses d'agences d'évaluation spécialisées complétées par un traitement et une étude internes à la société de

gestion.

Les émetteurs parapublics et supranationaux sont choisis pour la concordance entre leur mission et les valeurs prônées par le référentiel éthique du Comité de Pilotage Éthique.

Les émetteurs étatiques sont évalués par la société de gestion sur la base de leur comportement envers leurs habitants, ceux du reste de la planète et l'environnement.

Dans le cas où le montant des encours ne permettrait pas un investissement direct suffisamment diversifié, les fonds seront investis dans des supports internes ou externes à la société de gestion respectant au mieux les objectifs socialement responsables fixés par le Comité de Pilotage Éthique.

Interventions sur les marchés à terme et conditionnels dans un but de protection du portefeuille : Non.

Profil de risque :

Votre argent sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ces instruments connaîtront les évolutions et aléas du marché.

L'OPCVM d'épargne salariale n'offrant pas de garantie, il suit des fluctuations de marché pouvant l'amener à ne pas restituer le capital investi. L'ampleur de ces fluctuations peut être mesurée par un indicateur simple : la volatilité.

La volatilité est un indicateur permettant de quantifier l'amplitude moyenne des performances d'un OPCVM, à travers l'observation de ses performances passées. Ainsi, et à titre d'exemple, la volatilité d'un portefeuille monétaire est inférieure à celle d'un portefeuille obligataire, qui présente lui-même une volatilité inférieure à celle d'un portefeuille actions.

Cette notion de volatilité reflète le potentiel de performance de l'OPCVM tant à la hausse qu'à la baisse. Ainsi, plus sa volatilité est importante, plus sa capacité à générer de la performance est élevée, au prix d'un risque de perte également plus élevé.

Cette volatilité peut être décomposée par facteurs de risque. Ces facteurs sont également des sources de valeur ajoutée, sur lesquelles le portefeuille investit dans le but de générer de la performance. Parmi l'ensemble des facteurs de risque/valeur ajoutée qui sont à leur disposition, nos équipes de gestion s'attachent à gérer à tout instant leur budget de risque en privilégiant les sources faisant l'objet de convictions fortes. Les principaux facteurs de risque sur lesquels peut s'exposer le présent OPCVM sont listés ci-dessous.

Risque lié à la sélection ISR (Investissement Socialement Responsable) : oui

La sélection ISR (filtrage éthique) validée par le Comité de Pilotage Éthique de la société de gestion peut amener la performance et la volatilité du FCP à s'écarter de celles de l'indicateur de référence.

Risque actions : néant

Risque de taux : oui, limité

Une partie du portefeuille peut être investie en produits de taux d'intérêt. En cas de hausse des taux d'intérêt, la valeur des produits investis en taux fixe peut baisser.

Risque de crédit : oui, limité

Une partie du portefeuille peut être investie en obligations privées. En cas de dégradation de la qualité des émetteurs privés, par exemple de leur notation par les agences de notation financière, la valeur des obligations privées peut baisser.

Risque de change : néant

Risque de perte en capital : par sa nature, la valeur liquidative d'un OPCVM monétaire s'apprécie jour après jour avec régularité ; toutefois, le risque que le capital investi ne soit pas intégralement restitué existe puisque l'OPCVM n'intègre pas de garantie en capital.

Garantie ou protection : néant

Durée de placement recommandée : trois mois au minimum

3.2

Composition de l'OPCVM

Le portefeuille du Fonds est investi à plus de 50 % en titres du marché monétaire ainsi qu'en obligations à taux de référence monétaire.

Ainsi, les différentes classes d'actifs de l'OPCVM d'épargne salariale sont les suivantes :

- produits de taux de court terme du marché monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM) de type TCN,
- produits de taux de moyen/long terme du marché obligataire à taux de référence monétaire (en ligne directe ou sous forme de parts ou d'actions d'OPCVM).

En fonction de ses anticipations, le gérant peut augmenter ou diminuer son exposition au marché monétaire et/ou obligataire.

Les instruments financiers pouvant être utilisés sont les suivants :

- les titres (obligations, titres de créances négociables) admis aux négociations sur un marché réglementé de l'entreprise,
- les titres de créances ;
- les parts ou actions d'Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières. Le Fonds peut détenir plus de 20 % d'OPCVM,
- les dépôts,
- la société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts et/ou des prêts de titres dans la limite respectivement de 10 et 15 % de l'actif du Fonds,
- la société de gestion peut, pour le compte du Fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du Fonds et dans le cadre exclusif de l'objet et de l'orientation de la gestion du Fonds. Il ne pourra être procédé au nantissement du portefeuille du fonds en garantie de cet emprunt. Ces opérations ont pour objet la protection de la valeur de l'actif sous-jacent du fonds et/ou la réalisation de l'objectif de gestion conformément aux dispositions du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989.
- les interventions sur les instruments financiers à terme négociés sur des marchés réglementés français ou de gré à gré dans le cadre de la réglementation en vigueur : non.

Article 4

Mécanisme garantissant la liquidité des titres de l'entreprise non admis aux négociations sur un marché réglementé

Sans objet.

Article 5

Durée du Fonds

Le Fonds est créé pour une durée indéterminée.

Si à l'expiration de la durée du Fonds, il subsiste des parts indisponibles, cette durée est prorogée d'office jusqu'à la fin de la première année suivant la date de disponibilité des parts concernées.

Un Fonds prorogé d'office ne peut plus recevoir de versements.

Titre II

Les acteurs du fonds

Article 6

La société de gestion

Le fonds est géré par AGICAM (AG2R-ISICA Asset Management), société de gestion de portefeuille, agréée dans les conditions prévues par l'article L. 532-9 du code monétaire et financier et par le règlement général de l'AMF.

La société de gestion constitue le portefeuille collectif en fonction de l'objet et de l'orientation définis aux articles 2 et 3 du présent règlement. Elle peut ainsi, pour le compte du fonds, acquérir, vendre, échanger tous titres composant le portefeuille et effectuer tous emplois ; elle peut, dans les limites de la réglementation, maintenir à l'actif du Fonds des liquidités notamment pour faire face à des demandes de rachat.

Elle doit, en vertu des dispositions de l'article L. 233-7 du Code de Commerce, déclarer, pour le compte du Fonds, tout franchissement de seuil prévu par cet article.

Sous réserve des pouvoirs dont dispose le conseil de surveillance, la société de gestion agit pour le compte des porteurs de parts et les représente à l'égard des tiers dans tous les actes concernant le Fonds.

La société de gestion établit les documents comptables et publie les documents périodiques d'information, dans les conditions prévues au Titre IV du présent règlement.

Article 7

Le dépositaire

Le dépositaire est Natexis Banques Populaires. Il est responsable de la conservation des titres compris dans le Fonds.

Il exécute les ordres d'achat, d'échange, de vente de titres composant le portefeuille et effectue les diligences nécessaires pour permettre au Fonds d'exercer les droits attachés aux valeurs détenues en portefeuille. Il procède par ail-

leurs aux encaissements et paiements générés par la gestion du Fonds.

Dans un délai de six semaines suivant chaque semestre, il contrôle l'inventaire des actifs du Fonds établi par la société de gestion ; il certifie l'inventaire de l'actif du Fonds en fin d'année.

Il s'assure de la régularité des opérations exécutées au regard des dispositions de la législation des fonds communs de placement et des dispositions du présent règlement. Il doit, le cas échéant, prendre toute mesure conservatoire qu'il juge utile. En cas de litige important avec la société de gestion, il informe l'Autorité des Marchés Financiers.

Un changement de dépositaire ne peut intervenir avant que la société de gestion, en accord avec le conseil de surveillance, n'ait procédé à la désignation d'un nouveau dépositaire et reçu l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers sur cette transformation.

Article 8

Le teneur de compte-conservateur des parts du Fonds

Le teneur de compte-conservateur est Natexis Interépargne.

Le teneur de compte-conservateur est responsable de la tenue du compte conservation des parts du Fonds détenues par le porteur de parts. Il est agréé par le Comité des établissements de crédit et des entreprises d'investissement après avis de l'AMF.

Il reçoit les instructions de souscription et de rachat des parts, procède à leur traitement et initie les versements ou les règlements correspondants.

Article 9

Le conseil de surveillance

9.1

Composition

Le conseil de surveillance, institué en application de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier est composé de :

- 2 membres porteurs de parts représentant les salariés porteurs de parts de chaque entreprise, élus directement par les porteurs de parts ou désignés par les comités des entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales,

- 1 membre représentant chaque entreprise, désigné par la direction des entreprise.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à un exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

Le renouvellement d'un poste devenu vacant en cours de mandat s'effectue dans les conditions de nomination (désignation ou élection) décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l'initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l'entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Lorsqu'un membre du Conseil de Surveillance n'est plus salarié de l'entreprise, celui-ci quitte ses fonctions au sein du Conseil de Surveillance. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE est constitué au plus tard trois mois après la 1^{ère} publication de la 1^{ère} valeur liquidative.

9.2

Missions

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Il se réunit également au 4^{ème} trimestre de chaque année pour examiner la structure financière du Fonds.

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du Fonds et décide de l'apport des titres et à cet effet désigne un ou plusieurs mandataires représentant le Fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes du Fonds qui seront tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidation du Fonds. Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement dans les cas prévus par celui-ci.

9.3

Quorum

Un quorum de 10 % des membres, présents ou représentés, au moins doit être atteint lors d'une première convocation.

Si le quorum n'est pas atteint, il est procédé à une deuxième convocation par lettre recommandée avec accusé de réception. Le conseil de surveillance peut alors valablement délibérer avec les membres présents ou représentés.

Lorsque, après une deuxième convocation, le conseil de surveillance ne peut toujours pas être réuni, la société de gestion établit un procès verbal de carence. Un nouveau conseil de surveillance peut alors être constitué à l'initiative de l'entreprise, d'un porteur de parts au moins ou de la société de gestion, dans les conditions prévues par le présent règlement.

Si ces dispositions ne peuvent être appliquées, la société de gestion, en accord avec le dépositaire, se réserve la possibilité de transférer les actifs du Fonds vers un autre Fonds «multi-entreprises».

9.4

Décisions

Lors de la première réunion, dont la convocation est assurée par tous moyens par la société de gestion, le conseil de surveillance élit parmi les représentants des porteurs de parts un Président et un vice-président, pour une durée d'un an. Ils sont rééligibles ou renouvelables par tacite reconduction.

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l'année, soit sur convocation de son Président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit à l'initiative de la société de gestion ou du dépositaire.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance. Le dépositaire, s'il le juge nécessaire, peut également assister aux réunions du conseil de surveillance.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil de surveillance sont consignées dans des procès-verbaux signés par le Président de séance et au minimum un membre présent à la réunion. Ces procès verbaux reprennent la composition du conseil, les règles de quorum et de majorité, les membres présents, représentés ou absents et, pour chaque résolution, le nombre de voix favorables et défavorables, le nom et la fonction des signataires du procès-verbal. Ils doivent être conservés par le président du conseil de surveillance et par l'entreprise, copie devant être adressée à la société de gestion.

Dans tous les cas, un procès-verbal de séance sera établi au nom de chacun des Fonds concernés par la réunion ou par les décisions du Conseil de surveillance.

En cas d'empêchement du Président, celui-ci est remplacé par le vice-président ou, à défaut par un des membres présents à la réunion désigné par ses collègues. Le président ne peut être remplacé que par un membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts.

En cas d'empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l'absence du suppléant, se faire représenter par le président de ce conseil ou par un autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts. Les pouvoirs ainsi délégués doivent être annexés à la feuille de présence et être mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

9.5

Formation

Les salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts, membres du Conseil de Surveillance, bénéficient d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de 5 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 444-1 du Code du Travail.

Article 10

Le contrôleur légal des comptes

Le contrôleur légal des comptes est désigné pour six exercices par le conseil d'administration ou le directoire de la société de gestion, après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Il effectue les diligences et contrôles prévus par les textes et certifie notamment, chaque fois qu'il y a lieu, l'exactitude de l'information publiée, ainsi que la sincérité et la régularité des comptes et indications de nature comptable contenues dans le rapport annuel du Fonds.

Il porte à la connaissance de la société de gestion ainsi qu'à celle de l'Autorité des Marchés Financiers, les irrégularités et inexactitudes qu'il a relevées dans l'accomplissement de sa mission.

Le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes figure dans le rapport annuel du Fonds.

Titre III

Fonctionnement du fonds

Article 11

Les parts

Les droits des copropriétaires sont exprimés en parts ; chaque part correspond à une même fraction de l'actif du Fonds et peut être divisée en dixièmes, centièmes, millièmes, etc.

La valeur initiale de la part à la constitution du Fonds est de 1,525 euro.

Article 12

Valeur liquidative

La valeur liquidative est la valeur unitaire de la part. La valeur liquidative a été multipliée par 10 le 29 octobre 2004. Elle est calculée en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts émises.

La valeur liquidative est calculée en Euro sur les cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi (sauf dans le cas où le jour ouvré précédent ou suivant le vendredi est un fin de mois) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes. Les jours fériés au sens du Code du Travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, elle est transmise à l'Autorité des Marchés Financiers le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

Les valeurs mobilières et instruments financiers figurant à l'article 3 du présent règlement et inscrits à l'actif du Fonds sont évalués de la manière suivante :

— les valeurs mobilières négociées sur un marché réglementé français ou étranger sont évaluées au prix du marché. L'évaluation au prix du marché de référence est effectuée selon les modalités arrêtées par la société de gestion. Ces modalités d'application sont précisées dans l'annexe aux comptes annuels.

Toutefois :

- les valeurs mobilières dont le cours n'a pas été constaté le jour de l'évaluation ou dont le cours a été corrigé sont évaluées à leur valeur probable de négociation sous la responsabilité de la société de gestion. Ces évaluations et leur justification sont communiquées au contrôleur légal des comptes à l'occasion de ses contrôles,

— les titres de créances négociables sont évalués à leur valeur de marché.

En l'absence de transactions significatives, une méthode actuarielle est appliquée : les taux retenus sont ceux des émissions de titres équivalents affectés de la marge de risque liée à l'émetteur. Cette marge doit être corrigée en fonction des risques de marché (taux, émetteur,...).

Les titres de créances négociables d'une durée résiduelle inférieure à trois mois, c'est-à-dire dont la durée à l'émission :

a) est inférieure ou égale à trois mois,

b) est supérieure à trois mois mais acquis par le FCPE trois mois au moins avant l'échéance du titre

c) est supérieure à trois mois, acquis par le FCPE plus de trois mois avant l'échéance du titre, mais dont la durée de vie restant à courir, à la date de détermination de la valeur liquidative devient égale ou inférieure à trois mois sont évalués en étalant sur la durée de vie résiduelle la différence entre la valeur d'acquisition (cas a) ou la valeur de marché (cas b et c) et la valeur de remboursement.

Toutefois, en cas de sensibilité particulière de certains titres aux risques de marché (taux, émetteur,...) cette méthode doit être écartée.

— les actions de SICAV et parts de Fonds Communs de placement sont évaluées à la dernière valeur liquidative connue au jour de l'évaluation.

— les titres qui font l'objet de contrats de cession ou d'acquisition temporaire sont évalués en conformité avec la réglementation en vigueur, les modalités d'application étant arrêtées par la société de gestion et précisées dans l'annexe aux comptes annuels.

Article 13

Revenus

Les revenus et produits des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des cré-

aits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire, si le règlementation le permet. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts ou de fractions de parts nouvelles.

Article 14 **Souscription**

Les sommes versées au fonds en application de l'article 2, doivent être confiées au teneur de compte conservateur de parts avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée pour ce qui concerne les sommes versées au titre des divers accords de participation, et à toute époque de l'année pour ce qui concerne les sommes versées au titre de(s) Plan(s) d'Épargne.

En cas de nécessité, la société de gestion pourra procéder à une évaluation exceptionnelle de la part pour permettre, par exemple, l'intégration immédiate du versement d'une réserve spéciale de participation.

Le teneur de comptes conservateur de parts crée le nombre de parts que chaque versement permet en divisant ce dernier par le prix d'émission calculé lors de l'établissement suivant de la valeur liquidative.

Le teneur de compte conservateur indique à l'entreprise le nombre de parts revenant à chaque porteur de parts en fonction d'un état de répartition établi par celle-ci. L'entreprise informe chaque porteur de parts de cette attribution.

En cas de circonstances exceptionnelles, afin de sauvegarder les droits des porteurs restants, notamment lorsque les demandes de rachat nécessitent la liquidation d'une partie importante du portefeuille, la société de gestion peut décider de suspendre provisoirement l'établissement de la valeur liquidative, les souscriptions et les rachats. La société de gestion en informe au préalable et au plus tard simultanément et par tous moyens l'AMF, le conseil de surveillance, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes.

Article 15 **Rachat**

1) Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou le PEE, le PEI, le PPESV, le PPESVI, le PERCO, le PERCOI.

Les porteurs de parts ayant quitté l'entreprise sont avertis par cette dernière de la disponibilité de leurs parts. S'ils ne peuvent être joints à la dernière adresse indiquée, à l'expiration du délai d'un an à compter de la date de disponibilité des droits dont ils sont titulaires, leurs droits sont conservés par la société de gestion jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du Code civil. Ils peuvent être transférés automatiquement dans un fonds appartenant à la classification «monétaire euro».

2) Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur des parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les parts sont payées en numéraire par prélèvements sur les avoirs du fonds. En aucun cas, le règlement ne peut transiter par les comptes bancaires d'intermédiaires, notamment ceux de l'entreprise ou de la société de gestion, et les sommes correspondantes sont adressées aux bénéficiaires directement par le teneur de compte conservateur de parts ; cette opération est effectuée dans un délai n'excédant pas quinze jours suivant la réception de la demande de rachat.

Article 16 **Prix d'émission et de rachat**

Conformément à l'accord de participation ou au plan d'épargne d'entreprise :

1) Le prix d'émission de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12 ci-dessus, majorée d'une commission de souscription dont le taux minimum est de 1,25 % TTC de la valeur liquidative.

Cette commission est à la charge des porteurs de parts ou de l'entreprise (convention par entreprise).

2) Le prix de rachat de la part est égal à la valeur liquidative calculée conformément à l'article 12.

Article 17 **Frais de fonctionnement et de gestion du Fonds**

1

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge du Fonds

Ces frais recouvrent l'ensemble des frais supportés par le Fonds : frais de gestion financière, frais de gestion administrative et comptable, frais de conservation, frais de distribution, honoraires du contrôleur légal des comptes, etc. Ils n'incluent pas les frais de transaction qui comprennent les frais d'intermédiation (courtage, impôts de bourse,

etc) et les commissions de mouvement facturées à l'OPCVM d'épargne salariale et perçues notamment par le dépositaire et la société de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont fixés à 0,60 % l'an (TTC) maximum de l'actif net.

Ces frais sont à la charge du Fonds. Le taux de frais effectivement constaté est mentionné chaque année dans le rapport de gestion.

Les frais de fonctionnement et de gestion sont perçus mensuellement.

Les différents postes constituant les frais de fonctionnement et de gestion sont calculés et provisionnés lors de chaque valeur liquidative.

2

Les frais de fonctionnement et de gestion à la charge de l'entreprise

Les frais à la charge de l'entreprise, qui ne sont pas inclus dans les frais de fonctionnement et de gestion, sont les frais de tenue de compte individuels. Ils sont perçus une fois par an.

3

Les frais de transaction

Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectuées au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.

- Commissions de mouvement perçues par la société de gestion : néant
- Commissions de mouvement perçues par le dépositaire : néant
- Commissions de mouvement perçues par d'autres prestataires : néant

4

Frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion indirects sont fixés à 2 % TTC maximum de l'actif.

Les commissions de souscription sont de 3 % TTC maximum.

Les commissions de rachat sont de 1 % TTC maximum.

Titre IV

Éléments comptables et documents d'information

Article 18

Exercice comptable

L'exercice comptable commence le lendemain du dernier jour de bourse de Paris du mois de décembre et se termine le dernier jour de bourse du même mois de l'année suivante.

Article 19

Document semestriel

Dans les six semaines suivant chaque semestre de l'exercice, la société de gestion établit l'inventaire de l'actif du Fonds sous le contrôle du dépositaire.

Dans un délai de huit semaines à compter de la fin de chaque semestre, elle est tenue de publier la composition de l'actif du Fonds, après certification du contrôleur légal des comptes du Fonds. À cet effet, la société de gestion communique ces informations au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut les demander.

Article 20

Rapport annuel

Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion adresse à l'entreprise l'inventaire de l'actif, certifié par le dépositaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe et le rapport de gestion établis conformément aux dispositions du plan comptable en vigueur, certifiés par le contrôleur légal des comptes.

Cas des fonds diffusés auprès d'entreprises réunissant moins de dix porteurs de parts : Chaque année, dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, la société de gestion informe l'entreprise de l'adoption du rapport annuel du fonds ; ce document est diffusé par voie électronique et mis à disposition des entreprises et des porteurs de parts qui peuvent en demander copie à la société de gestion.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise. Le rapport annuel indique notamment :

- le montant des honoraires du contrôleur légal des comptes ;
- les commissions indirectes (frais de gestion, commissions de souscription et de rachat) supportées par les FCPE investis à plus de 20 % en parts ou actions d'OPCVM.

Titre V

Modifications, liquidation et contestations

Article 21

Modifications du règlement

Les modifications du présent règlement sont soumises à l'accord préalable du conseil de surveillance, à l'exception des modifications nécessaires à la mise en conformité du règlement avec la législation applicable. Toute modification entre en vigueur au plus tôt trois jours ouvrés après l'information des porteurs de parts, dispensée par la société de gestion, au minimum selon les modalités précisées par instruction de l'Autorité des Marchés Financiers, à savoir, selon les cas, affichage dans les locaux de l'entreprise, insertion dans un document d'information et/ou courrier adressé à chaque porteur de parts.

Article 22

Changement de société de gestion et/ou de dépositaire

Le conseil de surveillance ou le cas échéant le comité d'entreprise (ou à défaut les personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article suivant) peut décider de changer de société de gestion ou de dépositaire, notamment lorsque celle-ci ou celui-ci déciderait de ne plus assurer ou ne serait plus en mesure d'assurer ses fonctions.

Tout changement d'une société de gestion et/ou de dépositaire est soumis à l'accord préalable du conseil de surveillance du Fonds et à l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers.

Une fois la nouvelle société de gestion et/ou le nouveau dépositaire désignés, le transfert est effectué dans les trois mois suivant l'agrément de l'AMF.

Durant ce délai, l'ancienne société de gestion établit un rapport de gestion intermédiaire et dresse l'inventaire des actifs du Fonds. Ces documents sont transmis à la nouvelle société de gestion à une date fixée d'un commun accord entre l'ancienne et la nouvelle société de gestion et l'ancien et le nouveau dépositaire après information du conseil de surveillance sur cette date, ou, à défaut, à l'expiration du délai de trois mois précité.

En cas de changement de dépositaire, l'ancien dépositaire procède au virement des titres et autres éléments de l'actif chez le nouveau dépositaire selon les dispositions arrêtées entre eux et le cas échéant la ou les société(s) de gestion concernée(s).

Article 23

Fusion, scission

Les opérations de fusion et de scission sont effectuées dans le cadre des articles 411-19 à 411-21, 415-4 et 415-5 du règlement général de l'AMF, à l'exception des formalités de publicité du 1^{er} alinéa de l'article 411-21 du règlement précité.

L'opération est décidée par le conseil de surveillance. Dans l'hypothèse où celui-ci ne peut plus être réuni, la société de gestion peut, en accord avec le dépositaire, transférer les actifs de ce Fonds dans un Fonds «multi-entreprises».

L'accord du conseil de surveillance du Fonds receveur est nécessaire. Toutefois, si le règlement du Fonds receveur prévoit l'apport d'actifs en provenance d'autres Fonds, cet accord n'est pas requis.

Ces opérations ne peuvent intervenir qu'après agrément de l'Autorité des Marchés Financiers et information des porteurs de parts du Fonds apporteur dans les conditions précisées à l'article «Modification du règlement». Elles sont effectuées sous le contrôle du contrôleur légal des comptes.

Si le Conseil de surveillance ne peut plus être réuni, le transfert des actifs ne peut être effectué qu'après l'envoi de la lettre d'information adressée aux porteurs de parts par la société de gestion ou, à défaut, par l'entreprise.

Les nouveaux droits des porteurs de parts sont calculés sur la base de la valeur liquidative des parts du Fonds, déterminée le jour de la réalisation de ces opérations. (Le teneur de compte conservateur des parts adresse aux porteurs de parts du Fonds absorbé ou scindé une attestation leur précisant le nombre de parts du nouveau Fonds dont ils sont devenus porteurs). L'entreprise remet aux porteurs de parts la notice d'information de ce nouveau

Fonds et tient à leur disposition le texte du règlement de ce nouveau Fonds préalablement mis en harmonie, le cas échéant, avec les textes en vigueur.

Article 24

Modification de choix de placement individuel et transferts collectifs partiels

Ces opérations sont possibles si la liquidité du FCPE d'origine le permet.

Modification de choix de placement individuel :

Si l'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne salariale le prévoit, un porteur de parts peut demander le transfert de ses avoirs du présent FCPE vers un autre support d'investissement.

Dans ce cas, il doit adresser une demande de transfert au teneur de compte conservateur de parts (ou se conformer aux dispositions prévues par l'accord d'entreprise).

Transferts collectifs partiels :

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les signataires des accords, ou à défaut, les 2/3 des porteurs de parts d'une même entreprise, peuvent décider le transfert collectif des avoirs des salariés et anciens salariés d'une même entreprise du présent Fonds vers un autre support d'investissement.

L'apport à un nouveau FCPE se fait alors dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 23 dernier alinéa du présent règlement.

Article 25

Liquidation/Dissolution

Les opérations de liquidation sont effectuées dans le cadre des dispositions des articles 411-24 et 411-25 du règlement général AMF.

Il ne peut être procédé à la liquidation du Fonds tant qu'il subsiste des parts indisponibles.

1) Lorsque toutes les parts sont disponibles, la société de gestion, le dépositaire et le conseil de surveillance peuvent décider, d'un commun accord, de liquider à l'échéance de la durée mentionnée à l'article 5 «Durée du Fonds» du présent règlement ; dans ce cas, la société de gestion a tous pouvoirs pour procéder à la liquidation des actifs, et le dépositaire pour répartir en une ou plusieurs fois, aux porteurs de parts, le produit de cette liquidation.

À défaut, le liquidateur est désigné en justice à la demande de tout porteur de parts.

Le contrôleur légal des comptes et le dépositaire continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de liquidation.

2) Lorsqu'il subsiste des porteurs de parts qui n'ont pu être joints à la dernière adresse indiquée par eux, la liquidation ne peut intervenir qu'à la fin de la première année suivant la disponibilité des dernières parts créées.

Dans l'hypothèse où la totalité des parts devenues disponibles appartiennent à des porteurs de parts qui n'ont pu être joints à la dernière adresse indiquée par eux, la société de gestion pourra :

- soit proroger le FCPE au-delà de l'échéance prévue dans le règlement,
- soit, en accord avec le dépositaire, transférer ces parts, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de disponibilité de l'ensemble des droits des porteurs de parts, dans un Fonds «multi-entreprises», appartenant à la classification «monétaire euro» définie à l'annexe 8 de l'instruction du 25 janvier 2005 de l'AMF, dont elle assure la gestion et procéder à la dissolution du FCPE.

Lorsque toutes les parts ont été rachetées, la société de gestion et le dépositaire peuvent décider, d'un commun accord, de dissoudre le Fonds. La société de gestion, le dépositaire et le contrôleur légal des comptes continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au terme des opérations de dissolution.

Article 26

Contestation - Compétence

Toutes contestations relatives au Fonds qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci, ou lors de sa liquidation, entre les porteurs de parts et la société de gestion ou le dépositaire, sont soumises à la juridiction des tribunaux compétents.

Règlement du FCPE : Arial Monétaire ISR

Approuvé par la Commission des Opérations de Bourse, devenue Autorité des Marchés Financiers le 5 janvier 1995.

Mises à jour ou modifications : 20 juillet 2005

Remboursement de frais de soins de santé

Avenant n° 84 du 28 avril 2008

[Étendu par arr. 10 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

(La Cour de cassation a jugé dans un arrêt du 7 mars 2017 que l'arrêté d'extension du 10 octobre 2008 doit voir son application écartée au motif que cet arrêté a simplement été précédé de la publicité prévue à l'article L. 133-14 du code du travail [articles D. 2261-3 et D. 2261-4 actuels] qui ne peut être regardée comme ayant permis aux opérateurs intéressés de manifester leur intérêt pour la gestion du régime de frais de santé avant l'adoption de la décision d'extension, incompatible avec les règles communautaires telles qu'interprétées par la CJUE (Cass. soc., 7 mars 2017, n° 15-22.709) (voir le commentaire de cet arrêt dans la partie «Jurisprudence»)⁽¹⁾

(1) Cour de cassation, chambre sociale, du 7 mars 2017

N° 15-22.709

341 FS PB

Marc André Dufour

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par l'institution AG2R Réunica prévoyance, anciennement AG2R prévoyance, dont le siège est 104-110 boulevard Haussman, 75008 Paris,

contre l'arrêt rendu le 5 mai 2015 par la cour d'appel de Chambéry (chambre civile, 1^{re} section), dans le litige l'opposant à M. Marc-André Dufour, domicilié Santoline, 149 rue du Faucigny, 74250 Viuz-en-Sallaz,

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 17 janvier 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, M^{me} Lambremon, conseiller rapporteur, M. Huglo, M^{me} Geerssen, M^m. Chauvet, Maron, Déglise, M^{me} Farthouat-Danon, M. Betoulle, M^{mes} Slove, Basset, conseillers, M^{mes} Sabotier, Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, M^{mes} Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, M^{me} Berriat, avocat général, M^{me} Hotte, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M^{me} Lambremon, conseiller, les observations de M^e Le Prado, avocat de l'institution AG2R prévoyance devenue AG2R Réunica prévoyance, l'avis de M^{me} Berriat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 5 mai 2015) que les représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés du secteur du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, soumis à la convention collective nationale étendue des entreprises relevant de ce secteur, ont conclu, le 28 avril 2008, un avenant n° 84 à cette convention collective par lequel ils ont décidé de mettre en place un régime de remboursement complémentaire obligatoire de frais de soins de santé pour les salariés entrant dans le champ d'application de ce secteur ; que l'institution AG2R prévoyance a été désignée aux termes de l'article 13 de cet avenant pour gérer ce régime et l'article 14 a imposé à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 84 de souscrire les garanties qu'il prévoit à compter, au plus tôt du 1^{er} janvier 2009 ; que l'accord a été étendu au plan national, par arrêté ministériel du 10 octobre 2008 ; que M. Dufour, non adhérent d'une organisation signataire de l'avenant ayant refusé de s'affilier au régime géré par AG2R prévoyance, celle-ci a, le 19 juin 2013, saisi un tribunal de grande instance pour obtenir la régularisation de l'adhésion et le paiement des cotisations à compter du 1^{er} janvier 2009 ; que l'institution AG2R prévoyance est devenue AG2R Réunica prévoyance ;

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que l'institution AG2R Réunica prévoyance fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge ne peut relever un moyen d'office sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point ; que devant la cour d'appel, M. Dufour n'a pas constitué avocat et n'a donc pas déposé de conclusions ; que la cour d'appel a annulé le jugement de première instance ayant soulevé d'office le moyen tiré de l'absence de conformité de la clause de désignation prévue par l'avenant numéro 84 litigieux en l'absence de mise en concurrence préalable ; qu'en relevant d'office le moyen tiré de ce que la désignation d'AG2R prévoyance n'avait pas été précédée d'une mise en concurrence préalable, au motif que ce moyen, relevé par les premiers juges, aurait été dans le débat, sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

2°/ que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a décidé, par un arrêt du 3 mars 2011, que l'affiliation obligatoire à un régime de remboursement complémentaire de frais de soins pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné à un seul opérateur, sans possibilité de dispense, était conforme aux articles 101, 102 et 106 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) ; que dans cette décision, revêtue de l'autorité de la chose interprétée, la Cour de justice de l'Union européenne a ainsi considéré que les clauses de désignation et de migration prévues par un accord collectif visant à mettre en place un régime de prévoyance étaient valables au regard des règles de la libre concurrence ; qu'en considérant toutefois que la désignation d'AG2R prévoyance n'était pas conforme aux règles de la libre concurrence, la cour d'appel a violé les articles 101, 102 et 106 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

3°/ que la validité d'une clause de désignation d'un organisme de prévoyance complémentaire prévue par une convention collective n'est pas subordonnée à la mise en concurrence par les partenaires sociaux de plusieurs opérateurs économiques ; qu'en considérant toutefois, pour juger illicite la clause de désignation prévue par l'avenant numéro 84 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 28 avril 2008 qu'AG2R prévoyance est une entreprise exerçant une activité économique, «qui se devait (...) d'être choisie par les partenaires sociaux sur la base de considérations financières et économiques et surtout parmi d'autres entreprises avec lesquelles elle est en concurrence sur le marché des services de prévoyance qu'elle propose », et que faute de justifier de cette mise en concurrence, sa désignation ne respectait pas les prescriptions de l'article 106 du TFUE, et en subordonnant ainsi la validité de la clause de désignation à une mise en concurrence préalable par les partenaires sociaux de plusieurs opérateurs économiques, la cour d'appel a violé les articles 18, 56, 102 et 106 du TFUE ;

4° que le juge ne peut relever d'office un moyen d'office sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point ; que devant la cour d'appel, M. Dufour n'a pas constitué avocat et n'a donc pas déposé de conclusions ; que les premiers juges n'ont pas retenu le moyen tiré de la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ; qu'en relevant d'office le moyen tiré de ce que l'avenant numéro 84 litigieux serait privé d'effet du fait de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, pour la période postérieure au 13 juin 2013, en l'absence de contrat en cours à cette date, sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce moyen opérant une distinction quant à la validité de l'adhésion des entreprises à AG2R prévoyance entre les périodes antérieure et postérieure au 13 juin 2013, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

5°/ que la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 n'a prononcé l'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale que pour l'avenir, énonçant que «la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code

des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité»; que doivent être considérées comme des «contrats en cours» les accords collectifs imposant l'adhésion par des professionnels d'une branche à un organisme de gestion de prévoyance en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel; qu'en l'espèce, il est constant que l'avenant numéro 84 à la convention collective nationale des commerces en fruits et légumes, épicerie, crèmerie mettant un place un régime de complémentaire santé avait été signé le 28 avril 2008, étendu par un arrêté d'extension à compter du 10 octobre 2008 et qu'il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009; qu'à défaut de dénonciation, il était en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013; qu'en considérant toutefois, pour débouter AG2R prévoyance de ses demandes de régularisation d'adhésion à l'encontre de M. Dufour, que selon le considérant 14 de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, «l'expression «contrat pris sur ce fondement en cours lors de cette publication.» vise les contrats conclus entre les entreprises et les assureurs», et non pas les accords collectifs, la cour d'appel a violé l'article 62 de la Constitution;

Mais attendu, d'abord que la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt du 17 décembre 2015 (C-25/14 et C-26/14) a dit pour droit que c'est l'arrêté d'extension de l'accord collectif confiant à un unique opérateur, choisi par les partenaires sociaux, la gestion d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire au profit des salariés, qui a un effet d'exclusion à l'égard des opérateurs établis dans d'autres États membres et qui seraient potentiellement intéressés par l'exercice de cette activité de gestion; qu'il apparaît que dans un mécanisme tel que celui en cause, c'est l'intervention de l'autorité publique qui est à l'origine de la création d'un droit exclusif et qui doit ainsi avoir lieu dans le respect de l'obligation de transparence découlant de l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

Attendu, ensuite, que s'agissant du droit de l'Union européenne, dont le respect constitue une obligation, tant en vertu du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qu'en application de l'article 88-1 de la Constitution, il résulte du principe d'effectivité issu des dispositions de ces Traités, telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, que le juge national chargé d'appliquer les dispositions du droit de l'Union a l'obligation d'en assurer le plein effet en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire; qu'à ce effet, il doit pouvoir, en cas de difficulté d'interprétation de ces normes, en saisir lui-même la Cour de justice à titre préjudiciel ou, lorsqu'il s'estime en état de le faire, appliquer le droit de l'Union, sans être tenu de saisir au préalable la juridiction administrative d'une question préjudicielle, dans le cas où serait en cause devant lui, à titre incident, la conformité d'un acte administratif au droit de l'Union européenne; qu'il en résulte que l'arrêt du 10 octobre 2008, simplement précédé de la publicité prévue à l'article L. 133-14 du code du travail alors applicable qui ne peut être regardée comme ayant permis aux opérateurs intéressés de manifester leur intérêt pour la gestion des régimes de prévoyance concernés avant l'adoption de la décision d'extension, incompatible avec les règles issues du droit de l'Union tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, doit voir son application écartée en l'espèce;

Que par ces motifs de pur droit substitués à ceux critiqués, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi;

Condamne l'institution AG2R Réunica prévoyance aux dépens;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept mars deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par M^e Le Prado, avocat aux Conseils, pour l'institution AG2R prévoyance devenue AG2R Réunica prévoyance

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR débouté l'institution AG2R Prévoyance de ses demandes tendant à voir dire que l'adhésion de M. Dufour était obligatoire et de ses demandes subséquentes en paiement de ses cotisations pour la période antérieure au 13 juin 2013,

AUX MOTIFS QUE «les tribunaux doivent appliquer la loi sans pouvoir en écarter certaines dispositions en raison de leur prétendue contrariété à des principes de caractère constitutionnel, que d'autre part, les tribunaux doivent appliquer la loi sans pouvoir en écarter certaines dispositions en raison de leur prétendue contrariété à des principes de caractère constitutionnel, que toutefois, l'article 55 de la constitution comporte une habilitation donnée implicitement aux juges à l'effet de contrôler la conformité des lois aux traités; que selon l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'union européenne, (...) les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation; que selon l'article 102, est incompatible avec le marché intérieur et interdit, dans la mesure où le commerce entre États membres est susceptible d'en être affecté, le fait pour une ou plusieurs entreprises d'exploiter de façon abusive une position dominante sur le marché intérieur ou dans une partie substantielle de celui-ci, ces pratiques abusives pouvant notamment consister à imposer de façon directe ou indirecte des prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions de transaction non équitables (...); que selon l'article 106, les États membres en ce qui concerne les entreprises publiques et les entreprises auxquelles ils accordent des droits spéciaux ou exclusifs, n'éditent ni ne maintiennent aucune mesure contraire aux règles des traités (...); par ailleurs, que constitue une activité économique toute activité consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné; que si l'activité de l'association d'AG2R comme assureur des commerces de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, se caractérise par un degré élevé de solidarité, il n'en résulte pas pour autant que cette finalité sociale soit suffisante pour exclure que l'activité concernée soit qualifiée d'activité économique dans la mesure où elle fait également appel dans une certaine mesure aux principes qui régissent l'activité d'assurance, notamment en ce que l'aléa affectant le risque assuré est susceptible de lui procurer des résultats bénéficiaires; que l'institution de prévoyant AG2R, en tant qu'entreprise exerçant une activité économique, se devait en conséquence d'être choisie par les partenaires sociaux sur la base de considérations financières et économiques, parmi d'autres entreprises avec lesquelles elle est en concurrence sur le marché des services et de prévoyance qu'elle propose; que faute de justifier de cette mise en concurrence, sa désignation ne respecte pas les prescriptions de l'article 106 du Traité fondamental de l'union européenne; en conséquence que l'institution AG2R ne peut obliger M. Dufour à adhérer pour la période antérieure au 13 juin 2013;

1^o) Alors que le juge ne peut relever un moyen d'office sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point; que devant la cour d'appel, M. Dufour n'a pas constitué avocat et n'a donc pas déposé de conclusions; que la cour d'appel a annulé le jugement de première instance ayant soulevé d'office le moyen tiré de l'absence de conformité de la clause de désignation prévue par l'avenant numéro 84 litigieux en l'absence de mise en concurrence préalable; qu'en relevant d'office le moyen tiré de ce que la désignation d'AG2R Prévoyance n'avait pas été précédée d'une mise en concurrence préalable, au motif que ce moyen, relevé par les premiers juges, aurait été dans le débat, sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile;

2^o) Alors que, en toute hypothèse, a Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a décidé, par un arrêt du 3 mars 2011, que l'affiliation obligatoire à un régime de remboursement complémentaire de frais de soins pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné à un seul opérateur, sans possibilité de dispense, était conforme aux articles 101, 102 et 106 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE); que dans cette décision, revêtue de l'autorité de la chose interprétée, la Cour de justice de l'Union européenne a ainsi considéré que les clauses de désignation et de migration prévues par un accord collectif visant à mettre en place un régime de prévoyance étaient valables au regard des règles de la libre concurrence; qu'en considérant toutefois que la désignation d'AG2R Prévoyance n'était pas conforme aux règles de la libre concurrence, la cour d'appel a violé les articles 101, 102 et 106 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

3^o) Alors que, en tout état de cause, la validité d'une clause de désignation d'un organisme de prévoyance complémentaire prévue par une convention collective n'est pas subordonnée à la mise en concurrence par les partenaires sociaux de plusieurs opérateurs économiques; qu'en considérant toutefois, pour juger illicite la clause de désignation prévue par l'avenant numéro 84 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 28 avril 2008, qu'AG2R Prévoyance est une entreprise exerçant une activité économique, «qui se devait (...) d'être choisie par les partenaires sociaux sur la base de considérations financières et économiques et surtout parmi d'autres entreprises avec lesquelles elle est en concurrence sur le marché des services de prévoyance qu'elle propose», et

que faute de justifier de cette mise en concurrence, sa désignation ne respectait pas les prescriptions de l'article 106 du TFUE, et en subordonnant ainsi la validité de la clause de désignation à une mise en concurrence préalable par le partenaires sociaux de plusieurs opérateurs économiques, la cour d'appel a violé les articles 18, 56, 102 et 106 du TFUE.

Second moyen de cassation

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté l'institution AG2R Prévoyance de ses demandes tendant à voir dire que l'adhésion de M. Dufour était obligatoire et à ses demandes subséquentes en paiement de cotisations pour la période postérieure au 13 juin 2013,

Aux motifs que «selon le considérant 14 de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912 du code de la sécurité sociale prend effet à compter de la publication de la présente décision, qu'elle n'est toutefois pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité ; que l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale est le support juridique de l'avenant numéro 83 à la Convention collective nationale des commerces en fruits et légumes, épicerie, crèmerie, de sorte que la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 prive celui-ci de tout effet ; que l'institution AG2R Prévoyance soutient qu'elle pourrait se prévaloir de la disposition selon laquelle la déclaration d'inconstitutionnalité ne s'applique pas aux contrats en cours, qu'en effet, d'après elle, cette disposition viserait l'accord collectif qui seul donnerait naissance au régime de remboursement de frais de soins de santé, puisqu'en effet le contrat d'assurance n'aurait comme objet que de mettre en œuvre les obligations des entreprises ; cependant, cette interprétation est contraire au considérant 14 précité selon lequel l'expression «contrats pris sur le fondement en cours lors de cette publication» vise les contrats conclus entre les entreprises et les assureurs ; en conséquence, l'institution AG2R Prévoyance ne saurait donc davantage contraindre M. Dufour à adhérer pour la période postérieure au 16 juin 2013» ;

1^o) Alors que le juge ne peut relever d'office un moyen d'office sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point ; que devant la cour d'appel, M. Dufour n'a pas constitué avocat et n'a donc pas déposé de conclusions ; que les premiers juges n'ont pas retenu le moyen tiré de la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ; qu'en relevant d'office le moyen tiré de ce que l'avenant numéro 84 litigieux serait privé d'effet du fait de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, pour la période postérieure au 13 juin 2013, en l'absence de contrat en cours à cette date, sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce moyen opérant une distinction quant à la validité de l'adhésion des entreprises à AG2R Prévoyance entre les périodes antérieure et postérieure au 13 juin 2013, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

2^o)

Alors que, en tout état de cause, la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 n'a prononcé l'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale que pour l'avenir, énonçant que «la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'est pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de cette publication, et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité» ; que doivent être considérées comme des «contrats en cours» les accords collectifs imposant l'adhésion par des professionnels d'une branche à un organisme de gestion de prévoyance en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ; qu'en l'espèce, il est constant que l'avenant numéro 84 à la convention collective nationale des commerces en fruits et légumes, épicerie, crèmerie mettant un place un régime de complémentaire santé avait été signé le 28 avril 2008, étendu par un arrêté d'extension à compter du 10 octobre 2008 et qu'il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009 ; qu'à défaut de dénonciation, il était en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 ; qu'en considérant toutefois, pour débouter AG2R Prévoyance de ses demandes de régularisation d'adhésion à l'encontre de M. Dufour, que selon le considérant 14 de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, «l'expression «contrat pris sur ce fondement en cours lors de cette publication» vise les contrats conclus entre les entreprises et les assureurs», et non pas les accords collectifs, la cour d'appel a violé l'article 62 de la Constitution.

Mod. par Avenant n° 89, 23 oct. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 91, 21 oct. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Mod. par Avenant n° 95, 28 oct. 2011, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

CGT COMM.

Mod. par Avenant n° 96, 1^{er} févr. 2012, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 102, 15 nov. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill., applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 104, 6 mars 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 106, 18 nov. 2013, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 117, 4 févr. 2014, non étendu, applicable à compter du 4 févr. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 118, 16 juin 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 18 mars, applicable le 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDECB.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 121, 26 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNFD ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Avenant n° 130, 1^{er} janv. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Mod. par Avenant n° 133, 9 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2020, à l'exclusion de l'art. 3 qui entre en vigueur le 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

Confédération du Commerce de Proximité (2CP) ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO) ;

Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro-alimentaire).

Préambule

Le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé répond aux 3 objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire, et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession ;
- la qualité et la simplicité de la gestion administrative d'un régime proche des salariés.

Article 1er

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

*FNDECB ;
FFF.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
CGT CDS.*

Le régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Ce régime collectif de frais de soins de santé comporte nécessairement les éléments suivants :

— Une couverture minimale de frais de soins de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la Sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :

— d'un niveau de garantie dénommé «base obligatoire» ;

— de 3 niveaux de garantie améliorée dénommés «option 1» «option 2» «option 3» qui devront être souscrites par l'employeur soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite et dans ce cas la cotisation de l'option choisie sera à sa charge exclusive, soit l'une d'entre elles sera souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion obligatoire et la(les) option(s) restante(s) supérieure(s) le sera(seront) dans un cadre facultatif ;

— et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;

— le maintien temporaire des garanties collectives dans les conditions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, dispositif dénommé «portabilité santé» et selon les modalités fixées à l'article 4bis du présent avenant ;

— Le maintien à titre gratuit des garanties collectives pour les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» dans les conditions de l'article 5 du présent avenant ;

— Le maintien à titre gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit du salarié décédé dans les conditions de l'article 10.1 du présent avenant ;

— Le maintien à l'identique des garanties collectives dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle anciens salariés/salariés actifs dans les conditions de l'article 10.2 du présent avenant ;

— Le maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail selon les modalités fixées à l'article 11 du présent avenant.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent avenant selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de soins de santé est déjà mis en place dans l'entreprise, les stipulations de ce dernier devront adaptées en conséquence conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du Code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2253-3 du Code du travail.

Article 2

Adhésion - Affiliation

À compter de la date d'effet du présent avenant, les entreprises doivent affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur visé à l'article 13 par la signature d'un bulletin d'affiliation spécifique.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information délivrée par l'organisme assureur à l'employeur sera remise, par ce dernier, à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée de l'avenant, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

Article 3

Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :*

*Saveurs Commerce ;
FNDECB ;
FFF.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
CGT CDS.*

3.1

Les bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent avenant, sans condition d'ancienneté.

3.2

Les dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de soins de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les ait préalablement informés des conséquences de leur choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2^{ème} alinéa et D. 911-2 et suivants du Code de la sécurité sociale ainsi que celle de l'article R. 242-1-6 2^o c) du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de frais de soins de santé :

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :

— les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

— les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable ;

— s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures ci-après mentionnées :

— les salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

— les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations santé servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

— couverture collective et obligatoire ;

— régime local d'Alsace-Moselle ;

— régime complémentaire des Industries électriques et gazières ;

— mutuelles de la Fonction publique territoriale ou d'État ;

— madelin (travailleurs non salariés).

— les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10 % (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance additionnées) de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au présent régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées ci-dessous et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paye.

3.3

Couverture collective à adhésion facultative des ayants-droit du salarié

Au-delà du régime de base frais de soins de santé à adhésion obligatoire de la branche, les entreprises doivent proposer un dispositif collectif optionnel financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants-droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une

adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive. Par ayants droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner :

- l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du Code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du Code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un PACS), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin), âgés :

- de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire pour les enfants :
 - poursuivant des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;
 - poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;
 - inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
- quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Article 4

Prestations garanties

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Les prestations du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» détaillées ci-après doivent bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les entreprises doivent proposer l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant les trois niveaux de garantie supérieurs dénommés «option 1», «option 2» et «option 3».

Les prestations garanties des trois différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent avenant.

Les entreprises devront souscrire :

- soit aux trois options dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; Dans ce cas, la cotisation se rapportant à l'option choisie par le salarié est à sa charge exclusive ;
- soit à l'une des options dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire et la(les) option(s) restante(s) supérieure(s) dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; Dans ce cas, l'entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal du régime collectif et obligatoire et

notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Article 4 bis

Maintien temporaire des garanties collectives du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et ses ayants droit : article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale dénommé dispositif de «portabilité santé»

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture «base obligatoire» et, le cas échéant, au titre des couvertures «option» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale notamment :

1. le maintien de la (des) couverture(s) est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail
6. La cessation de la couverture (des) couvertures intervient(interviennent) le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

Ce maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 4 ter

Fonds de solidarité

Mod. par Avenant n° 121, 26 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNFD ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Le fonds de solidarité comprend un fonds de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la Commission Paritaire Nationale.

Article 4-ter-1 **Fonds de prévention**

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

- Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des membres de la Commission Paritaire Nationale et le cas échéant d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la Commission Paritaire Nationale. Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

- Actions de prévention

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux professions du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers et/ou aux risques de santé publique.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la Branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie, des salariés et des personnes fragilisées.

La Branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chacune des professions.

Les actions de prévention prennent la forme de :

- Études épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque profession (ex : troubles musculo-squelettiques....)
- Consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime frais de santé (ex : Bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire,...)
- Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : Programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter,...)
- Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention)
- Relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention

Prévention liée aux risques de santé publique

Le comité de prévention décide de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

Article 4-ter-2 **Fonds de secours**

Le Fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisées ou les plus en détresse selon des critères que la Commission Paritaire Nationale définit. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, et d'assiduité.

Les aides interviennent par exemple pour prendre en charge des dépenses autres que celles prises par le régime de base de la sécurité sociale (frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, acheminement d'un proche au chevet d'un malade) et engendrés par des problèmes de santé graves.

Article 5 **Cotisation et répartition**

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 133, 9 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

Confédération du Commerce de Proximité (2CP) ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO) ;

Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro-alimentaire).

La cotisation est établie sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

(Avenant n° 133, 9 déc. 2019, étendu) Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé "base obligatoire" sont fixées par salarié et par mois :

— Au titre du régime général :

— Pour l'année 2020, à 1,24 % du PMSS (pour information, soit 42,51 € sur la base d'un PMSS de 3 428 € pour 2020),

— À compter de l'année 2021, à 1,29 % du PMSS,

— Au titre du régime local d'Alsace Moselle :

— Pour l'année 2020, à 0,78 % du PMSS (pour information, soit 26,74 € sur la base d'un PMSS à 3 428 € pour 2020),

— À compter de 2021, à 0,81 % du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux des cotisations sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 891009 du 31 décembre 1989, les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50% de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné l'article 13 du présent avenant dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

(Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu) Les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives, pendant 12 mois après six mois d'arrêt de travail.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) restante(s) supérieure(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Cette gratuité interviendra le 1^{er} jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la Sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/maladie professionnelles».

En cas de rechute au sens de la législation de la Sécurité sociale «accidents du travail/maladies professionnelles», tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, conserve son droit à gratuité dans la limite des mois gratuits restant à courir.

L'organisme assureur en application de l'article L. 932-9 du code de la Sécurité Sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non paiement dans les délais.

Article 6 **Règlement des prestations**

(Art. supprimé par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu)

Article 7 **Tiers payant**

(Art. supprimé par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu)

Article 8 **Limite des garanties - Exclusions**

(Art. supprimé par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu)

Article 9 **Cessation de la garantie**

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

La couverture base obligatoire et, le cas échéant, les couvertures «option» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif cesse tant pour le salarié que ses éventuels ayants droit à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Article 10 **Maintien des garanties collectives**

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 133, 9 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

Confédération du Commerce de Proximité (2CP) ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO) ;

Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro-alimentaire).

10.1

Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise visée à l'article 1er du présent avenant, le régime de frais de soins de santé prend en charge pendant 12 mois au bénéfice de ses ayants droit les cotisations correspondantes aux garanties collectives.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) restante(s) supérieure(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Les ayants droit devront en faire la demande dans les six mois suivant le décès.

Sont concernés par cette gratuité les ayants droit du salarié visé à l'article 3.3 du présent avenant. Ce maintien n'est pas conditionné au bénéfice des garanties telles que définies ci-dessus par les ayants droit du salarié décédé au moment du décès.

10.2

Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi «Évin»

«Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi «Évin» (et du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent aller au-delà en instaurant une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux du profit des anciens salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties selon les modalités fixées à l'article 4bis du présent avenant.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ou à l'issue du maintien prévu à l'article 5 du présent avenant ;

Pour l'application du présent article il faut entendre par ancien salarié :

- Les retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche ;
- Les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente d'invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ;
- Ceux privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation.

La couverture collective frais de santé maintenue est celle dont bénéficiaient l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option)

et de l'(les) option(s) restante(s) supérieure(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

(Avenant n° 133, 9 déc. 2019, étendu) Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :

- «La première année, égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «La deuxième année, égale, au plus, à 125 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «La troisième année, égale, au plus, à 150 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «La quatrième année, égale, au plus, à 190 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- «À compter de la cinquième année, égale, au plus, à 230 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif viager).

En tout état de cause, ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture (le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1 du présent avenant) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande».

Article 11

Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, aux couvertures optionnelles souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- ou d'indemnités journalières complémentaires,
- ou de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de Sécurité sociale,
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants-droit du salarié, bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle choisie par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail que ceux visées ci-avant, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La

cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

Article 12

Cas de l'entreprise ayant mis en place un régime d'entreprise santé du 1^{er} janvier 2018

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure au 1^{er} janvier 2018, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent régime frais de soins de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses mentionnées ci-avant à l'article 3) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer au moins deux dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale du régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation «salarié seul en obligatoire». Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant dans l'article 5 pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4bis, 10 et 11 ci-avant concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés et les ayants droit
- le régime d'entreprise doit proposer un fonds social et des actions de prévention aux salariés.

Article 13 (d'origine)

Désignation de l'organisme assureur

AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle des Assurances et des Mutuelles sise 61 rue Taitbout 75009 Paris, membre du Gie AG2R - 35, Boulevard Brune 75680 Paris cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé».

Cette désignation sera réexaminée dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront quant à elles régulièrement réexaminées par le comité paritaire de suivi et de gestion.

Article 13 (nouveau)

Désignation de l'organisme assureur

(Art. exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov.)

Avenant n° 104, 6 mars 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 117, 4 févr. 2014, non étendu, applicable à compter du 4 févr. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FNDE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 130, 1^{er} janv. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code la Sécurité Sociale, membre du Gie AG2R - 35 Boulevard Brune, 75680 Paris cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la Commission Nationale Paritaire de la branche dans les six mois qui précèdent l'expiration d'un délai de 5 années à compte de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Article 14

Clause de migration

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers au régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter de la date d'effet précisée à l'article 16 du présent avenant.

À cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant un contrat de complémentaire de frais de soins de santé auprès d'un autre organisme assureur quelque soit le niveau de garanties appliqué.

Article 15

Recours contre les tiers responsables

(Art. supprimé par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu)

Article 16

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

Article 17

Comité paritaire de suivi et de gestion

Mod. par Avenant n° 104, 6 mars 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;

UNFD ;

FND.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC ;
FS CFDT ;
FCS CGT.

Avenant n° 117, 4 févr. 2014, non étendu, applicable à compter du 4 févr. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;
UNFD ;
FNDE.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC ;
FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 121, 26 oct. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNFD ;
FNDECB ;
FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
CGT CDS.

Avenant n° 130, 1^{er} janv. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FECP ;
FNSCMF ;
CCP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
CGT CSD.

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un Comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et signataires du présent accord.

L'organisme assureur a l'obligation de lui présenter chaque année le compte de résultat.

Ce comité fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes prélevée sur le compte de résultats du régime prévu à l'article 5 notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 104, 6 mars 2013, étendu ;) Ce comité fonctionnera grâce à une indemnité de 2,5 % des cotisations brutes prélevée sur le compte de résultats du régime prévu à l'article 5 notamment pour :

Couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat édition) ;

Former et informer les négociateurs paritaires ;

Financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime

L'utilisation de cette indemnité sera effectuée conformément aux statuts de l'association en cours de constitution à la date de conclusion du présent avenant.

(Avenant n° 121, 26 oct. 2015, étendu) Le comité paritaire de suivi et de gestion est chargé de piloter le régime de frais de santé de la Branche, de vérifier la bonne gestion technique et financière et administrative du régime,

de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de frais de santé de la branche des commerces de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers.

À cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :

- le montant des cotisations
- le montant des prestations payées,
- le montant des provisions,
- le nombre de salariés garantis,
- un bilan spécifique sur les droits non contributifs,
- un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre
- un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre

Article 18 **Formalités administratives**

Les modalités de dénonciation de l'avenant sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du Travail.

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations de travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La Fédération Nationale des Détaillants de Produits Laitiers est chargée des formalités nécessaires.

Annexe

Mod. par Avenant n° 125, 5 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FNDECB ;

FFF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 133, 9 déc. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Saveurs Commerce ;

Confédération du Commerce de Proximité (2CP) ;

FNSCMF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO) ;

Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro-alimentaire).

Garanties du régime de base (Avenant n° 133, 9 déc. 2019, étendu)

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

— PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

— RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par

application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

— DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO

— OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

— OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

— € : Euro

— PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	220 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière (*)	70 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	195 % BR
	Non adhérents DPTM :	175 % BR

Soins courants		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné Non conventionné
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	170 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étio-pathie, Diététique, Psycho-logie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		30 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Kinésithérapeutes		120 % BR
Autres auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments remboursés SS		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) remboursés SS		100 % BR
Pharmacie non remboursée SS :		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite		Crédit de 100 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursés SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € dans la limite d'une prothèse par période de renouvellement	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (**)	100 % BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 1300 € (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € (****)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(**)	100 % BR	
<p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. <p>(**) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(***) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(****) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(*****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	450 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	450 % BR	
Inlay core	450 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	450 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	1200 € par implant limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	250 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	1100 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le de renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> * une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>* une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multi-focaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	95 €	95 €
		SPH < – 6 ou > + 6	165 €	165 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	95 €	95 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	95 €	95 €
		SPH > 0 et S > + 6	165 €	165 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	165 €	165 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	165 €	165 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	190 €	190 €
		SPH < – 4 ou > + 4	265 €	265 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	190 €	190 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	190 €	190 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	265 €	265 €
		SPH > 0 et S > + 8	265 €	265 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	265 €	265 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Prévention	
Prévention liée aux métiers	<p>Chaque année le comité de prévention de la branche professionnelle définit son plan d'action de prévention à partir des éléments ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Études épidémiologiques (ex : troubles musculosquelettiques...) - Prises en charge de consultations de prévention (ex : Bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, ...) - Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : Programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, ...) - Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) - Relais d'information et communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention
Prévention liée aux risques de santé publique	<p>Actions en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.</p>

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	300 €
Assistance «frais de santé» hospitalisation et ambulatoire	
<ul style="list-style-type: none"> - Admission à l'hôpital : recherche et réservation d'une place en milieu hospitalier, transport du bénéficiaire à l'hôpital et retour domicile. - Pendant le séjour à l'hôpital : Présence d'un proche au chevet, séjour à l'hôtel du proche, garde à domicile des enfants/petits enfants ou présence d'un proche au domicile ou transfert des enfants/petits enfants chez un proche, veille sur les ascendants, garde des animaux de compagnie, téléviseur en chambre. - À la sortie de l'hôpital : aide-ménagère à domicile, veilles sur les ascendants, livraison de médicaments en urgence, garde des animaux de compagnie, téléassistance ponctuelle, livraison de repas à domicile, recherche de médecin, d'infirmière, aide pédagogique. <ul style="list-style-type: none"> - Suivi post opératoire : déplacement pour examens et analyses. - Bilan de vie. - Aide au retour à la vie professionnelle en cas de séquelle suite à l'hospitalisation. <ul style="list-style-type: none"> - Rapatriement de corps. - Aide aux aidants. - Service téléphonique de conseils et d'aide psychologique. 	

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (garanties du régime de base)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
Maintien de la couverture collective obligatoire des anciens salariés (garanties du régime de base) <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : Option 1

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de Base conventionnel de la CCN 3244, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

— PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

— RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

— DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

— OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

— OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

— € : Euro

— PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation			
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non Conventionné
Frais de séjour		+ 50 % BR	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérente DPTM :	+ 50 % BR	
	Non adhérents DPTM :	Néant	
Chambre particulière (*)		+ 10 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Honoraires médicaux :		
remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 25 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 25 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie non remboursés SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 50 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 100 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € pour une 2 ^{de} prothèse dans la limite de 2 prothèses par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Prothèses		
Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR	
Inlay core	+ 75 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 100 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 75 % BR	
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de + 150 € par année civile	
Orthodontie	+ 150 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		
(***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	+ Crédit de 40 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	+ Crédit de 40 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 150 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après ;

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la rétraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an,
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- * une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- * une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	+ 40 €	+ 40 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 40 €	+ 40 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	+ 40 €	+ 40 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	+ 45 €	+ 45 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 45 €	+ 45 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 45 €	+ 45 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 45 €	+ 45 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.
(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées partout autre régime complémentaire).

Autre frais	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 100 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un payement par enfant déclaré)	+ 100 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 1)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle
<p>Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : Option 2

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN 3244, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

— PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

— RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

— DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

— OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

— OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

— € : Euro

— PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	+ 100 % BR	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes technique médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	Néant
Autres honoraires		
Chambre particulière (*)	+ 20 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 5 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 55 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 31 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 100 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 200 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	+ 400 € pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % de la BR + 1500 € pour une 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé(*)		
Inlay, onlay	+ 125 % BR dans la limite des HLF(***)	
Inlay core	+ 125 % BR dans la limite des HLF(***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 125 % BR dans la limite des HLF(***)	
- Panier libre(**)		
Inlay, onlay	+ 125 % BR	
Inlay core	+ 125 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 125 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 150 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 125 % BR	
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de + 350 € par année civile	
Orthodontie	+ 200 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		
(***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres ^(*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge ^(**) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans ^(*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + ^(**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant de – 16 ans ^(**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 90 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 90 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 200 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. • une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Entant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	+ 75 €	+ 75 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 75 €	+ 75 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 75 €	+ 75 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	+ 75 €	+ 75 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	+ 85 €	+ 85 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 90 €	+ 90 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 200 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 2)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle
<p>Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : option 3

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN 3244, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

— PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

— FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

— BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

— RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

— TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

— DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

— OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

— OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

— € : Euro

— PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

— CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation			
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		+ 300 % BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires		Adhérents DPTM :	+ 300 % BR
		Non adhérents DPTM :	Néant
Chambre particulière(*)		+ 30 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		+ 25 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 255 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 50 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Densitométrie osseuse	Crédit de 300 € limité à une intervention par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 150 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 400 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	+ 700 € pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % BR + 1800 € pour la 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR	
Inlay core	+ 175 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 280 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 245 % BR	
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de + 750 € par année civile	
Orthodontie	+ 350 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		
(***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 140 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 140 par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 450 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de rétraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. • une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progres- sifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	+ 135 €	+ 135 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 135 €	+ 135 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 135 €	+ 135 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	+ 135 €	+ 135 €
Progressifs et multifo- caux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	+ 110 €	+ 110 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	+ 85 €	+ 85 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 110 €	+ 110 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 110 €	+ 110 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 300 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 3)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle

Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 3)

- Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche.

- Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

- Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

- La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel).

- La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).

- La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).

- La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).

- À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 9 juillet 2010

[Étendu par arr. 22 mars 2011, JO 1^{er} avr., applicable à compter de sa signature]

Préambule

Les Partenaires Sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et de l'accord National interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les Partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, ils entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Les Partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du Code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager vraiment des politiques actives en ce domaine.

À cet égard, ils tiennent à rappeler que les principes d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et d'égalité de traitement entre les salariés sont inscrits dans la Convention Collective Nationale des Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers chaque année, au moment de chaque négociation sur les salaires, et ce, depuis l'avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu le 25 juin 1988.

Les Partenaires Sociaux considèrent que l'ensemble des acteurs de la Branche, entreprises et salariés, doivent se mobiliser ou rester mobilisés afin d'une part, de porter les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'autre part, d'engager à tous les niveaux de l'entreprise les actions positives et actives indispensables à leur respect et leur mise en œuvre.

En effet, l'engagement permanent du chef d'entreprise, en premier lieu, mais également de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de telles actions.

Les Partenaires Sociaux considèrent également que le présent accord collectif constitue une réelle occasion et opportunité de dialogue sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises, notamment via les représentants du personnel lorsqu'ils sont présents.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la Branche pour les années 2008 et 2009, ont fait les constats suivants :

1. Les Femmes représentent 57 % des salariés de la Branche,
2. Les Femmes sont plus représentées, par rapport aux Hommes, dans la catégorie des employés que dans les catégories des agents de maîtrise et des cadres,
3. L'âge moyen des salariés de la Branche est de 38,5 ans,
4. Le recours au temps partiel est prépondérant chez les Femmes,
5. Toute catégorie socioprofessionnelle confondue, la moyenne globale des rémunérations est équivalente entre les

Femmes et les Hommes.

6. L'étude susmentionnée démontre cependant que : les femmes à temps plein de la catégorie des ouvriers et employés sont payées 1,56 % de moins par rapport aux hommes, les agents de maîtrise femmes à temps plein sont payées 9,37 % de moins par rapport aux hommes - les femmes cadres à temps plein sont payées 14,48 % de plus par rapport aux hommes.

Forts de ces constats, les Partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les dispositions suivantes visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

Article 1er **Recrutement**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 **Promotion et évolution professionnelles**

Il est rappelé que la Loi et la Jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle ou les ralentissent.

Les Partenaires Sociaux souhaitent que les entreprises de la Branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

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

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

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

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

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

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

De la même façon, les Partenaires Sociaux doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la Classification des Emplois de la Branche ne conduisent pas à une discrimination sexué.

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

Article 3

Formation Professionnelle Continue

Les Partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

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

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

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

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

Conformément à la loi, les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, d'un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les Partenaires sociaux rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, est pris intégralement en compte.

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

Article 4

Maternité - Adoption et Congé Parental

1

Situation de la salariée en état de grossesse

Les Partenaires sociaux demandent aux entreprises de la Branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée...

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

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

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

2

Situation du salarié durant le congé maternité - d'adoption ou le congé parental

Les Partenaires sociaux rappellent que les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

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

Les Partenaires sociaux rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considé-

rées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

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

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

3

Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité - d'adoption - congé parental

Les Partenaires sociaux affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité - d'adoption ou le congé parental.

Afin de garantir ce lien, les Partenaires sociaux demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

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

Cet entretien pourra avoir lieu :

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

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

Article 5

Prise en compte de la vie familiale

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

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

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

Les Partenaires sociaux demandent aux employeurs de veiller à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

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

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

Article 6

Égalité salariale

Les Partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise quelle qu'elle soit, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

C'est l'application du principe «À travail égal, Salaire égal».

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

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

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent ainsi être établis sur des normes iden-

tiques pour les femmes et les hommes.

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

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

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

Article 7 **Sensibilisation et communication**

Les Partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la Branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

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

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

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

Article 8 **Rapport de Branche**

Afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la Branche, les Partenaires sociaux décident que le rapport de Branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

Article 9 **La révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les Partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 10 **Dépôt - Effet - Extension**

Le présent accord sera déposé à la Direction des Relations de travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Il prend effet à compter de la date de sa signature. Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, légumes et Primeurs est chargée des formalités nécessaires.

Commission paritaire de validation des accords

Avenant n° 105 du 21 octobre 2013

[Étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 4 nov., applicable à compter du premier mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDPL ;
UNFD ;
FND.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC ;
FS CFDT.

Préambule

Les articles L. 2232-21 et suivants du Code du Travail, visent à développer la négociation collective en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel à négocier et conclure des accords collectifs.

Ainsi, au sein des entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans l'entreprise de moins de 50 salariés, il peut être procédé à une négociation collective dérogatoire avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, étant précisé que la condition d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Ces accords n'ont cependant d'existence juridique que s'ils ont notamment été validés par une commission paritaire dite de «validation des accords collectifs» créée au niveau de la Branche.

La Branche étant constituée majoritairement d'entreprises de moins de 200 salariés, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire de validation des accords collectifs.

1. Fonctionnement de la commission

1-1) Rôle de la commission

Conformément à l'article L. 2232-22 du Code du Travail, la validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus selon l'article L. 2232-21 du code du travail, est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

La commission paritaire de branche a pour mission de contrôler que les accords collectifs qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

1-2) Composition

La commission paritaire de branche comprend :

- Un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche,
- Un représentant de chaque organisation professionnelle d'employeurs dans la Branche.

La présidence de la commission est assurée par le Président de la Commission Nationale de Négociation.

1-3) Règlement Intérieur

La commission paritaire de validation des accords est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

- de convocation des membres, y compris les délais,
- d'organisation et de déroulement des réunions.

1-4) Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation des accords est assuré par le secrétariat de la Commission Nationale de Négociation.

Le secrétariat accuse réception du dossier de demande de validation par l'employeur.

L'ordre du jour de la réunion de la commission est déterminé par le secrétariat à partir des saisines reçues.

1-5) Réunions de la commission

La commission se réunit au plus tard dans les 2 mois suivant la saisine par l'entreprise, sur convocation du secrétariat.

2. Saisine de la Commission : Thèmes de négociations concernés

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode prévues par les dispositions de L. 1233-21 du Code du Travail, portant sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

3. Procédure de validation des accords

3-1) Modalités de saisine

La demande de validation effectuée par l'entreprise doit comporter les éléments suivants :

- Copie de l'information préalable, conformément aux dispositions légales, adressée en lettre recommandée avec accusé réception par l'employeur au siège national de chaque organisation syndicale et patronale représentative de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives,
- Un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version numérique et version papier,
- Une copie du formulaire CERFA du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant signé l'accord,
- Le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Tout dossier de demande incomplet fera l'objet d'irrecevabilité de la part du secrétariat de la commission et ne sera pas inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la commission.

3-2) Décisions

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire rend, conformément aux dispositions légales :

- Un avis de validation
- Ou un avis motivé de rejet

Le rejet motivé de l'accord revient à considérer l'accord réputé non écrit.

Un pouvoir peut être attribué aux membres présents.

Conformément aux dispositions légales, en l'absence de réponse de la part de la commission dans le délai de 4 mois à compter de l'accusé réception de l'envoi du dossier complet, l'accord est réputé validé.

L'avis rendu par la commission n'exclut pas le recours aux tribunaux.

Les décisions sont prises à la majorité simple des personnes présentes ou représentées et le vote est réalisé par collège selon la répartition suivante :

- Trois voix pour chaque organisation syndicale de salariés,
- Cinq voix pour chaque organisation patronale.

La notification de la décision de la commission est effectuée par le Président de la Commission Nationale de Négociation

3-3) Confidentialité des dossiers présentés à la commission

Les membres de la commission s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

4. Dépôt - Effet - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, son extension.

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} mois suivant sa publication au journal officiel.

La FNDPL est chargée des formalités nécessaires.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 12 février 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Préambule

La Branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, forte d'un dialogue social riche et constructif mené depuis 30 ans, entend poursuivre ce dialogue paritaire au travers la mise en place de la nouvelle instance de négociation et d'interprétation prévue par la loi de modernisation du dialogue social. Aussi, vu les dispositions de la loi 2014-288 du 5 mars 2014, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et du décret n° 2016-1556, les partenaires sociaux décident de créer par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Par voie de conséquence cet accord annule et remplace toutes les dispositions de la Convention Collective de la Branche (3244-IDCC1505) relatives aux instances paritaires et notamment les articles 1.8, 1.9 et 1.10.

Cet accord prend notamment en compte les nouvelles dispositions applicables en termes de représentativité dans la Branche.

Compte tenu de la nature de cet accord, ce dernier ne comporte pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article I Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui établi à l'article 1.1 de la Convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) qui constitue le texte de référence du cadre social de la Branche.

Article II Missions de la CPPNI

La CPPNI a pour principales missions de :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Négocier au niveau de la Branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I du titre IV du Code du Travail ;
- Établir son calendrier de négociations ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de Travail et l'emploi ;
- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 ; ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la Branche. Les modalités de saisine et d'instruction des demandes d'avis de la CPPNI pour sa compétence «interprétation» sont précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article VI du présent accord.

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la Convention collective du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers que ce soit à titre collectif ou individuel.

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

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

Article III Composition de la CPPNI

La CPPNI se compose de représentants désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives dans la Branche et les organisations syndicales représentatives de salariés de la Branche qui forment ainsi le collège patronal et le collège salarié. Le nombre maximum de représentants pour chaque organisation est fixé à deux. En cas d'absence de ses représentants, une organisation peut remettre son pouvoir à une autre organisation du même

collège.

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

Article IV **Règles de délibération**

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, chaque organisation représentative dans la Branche délibère en fonction des règles définies dans le règlement intérieur de la CPPNI, pour son collège.

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

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

Article V **Secrétariat et transmission des accords collectifs**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'Association pour le Développement du Paritarisme dans le secteur des commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sise au 14 rue des Reculettes - 75013 Paris, contact@adp-alim.fr, 01 85 60 57 00.

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

Le secrétariat réceptionne les accords transmis par courrier postal ou électronique.

Il transmet l'accord aux membres de la CPPNI par courrier postal ou électronique.

Article VI **Règlement intérieur**

Un règlement intérieur à la CPPNI précisant ses modalités de fonctionnement en déclinaison du présent accord est approuvé en réunion plénière après signature du dit accord. Ce règlement intérieur est modifié en tant que de besoin par la CPPNI.

Article VII **Commission de conciliation**

La CPPNIC est compétente pour débattre de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la CCN de Branche (après avis le cas échéant de la CPPNI dans sa compétence Interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au niveau de l'entreprise.

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

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

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

Article VIII **Date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature.

Article IX **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions prévues par les dispositions légales.

Article X **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé par une organisation patronale représentative dans la Branche et son extension sera demandée sans délai, et ce, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Nouvelle Convention collective nationale du 15 avril 1988 révisée par

Avenant n° 138 du 12 janvier 2021

[Étendue par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.]

(1)

(1) L'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 et l'accord relatif à la création de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1^{er} jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

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

— Les commerces d'alimentation générale (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface inférieure à 120 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,

— Les supérettes (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,

— Les supermarchés (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2500 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,

— Les commerces de détail à dominante alimentaire de produits biologiques quel que soit l'effectif.

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

— 4711 B : Commerce d'alimentation générale,

— 4711 C : Supérettes,

— 4711 D : Supermarchés,

— 4729 Z : Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé et exerçant l'activité de commerce en produits biologiques à dominante alimentaire à l'exclusion des commerces de détail de produits laitiers et d'œufs, des commerces de détail de produits d'épicerie, des commerces de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices.

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

Pour les entreprises répertoriées à titre indicatif sous les codes d'activité 4711 B, 4711 C et 4711 D qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention collective reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

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

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-

dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 8299 Z.

La présente convention ne s'applique pas :

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

Article 2 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 **Révision**

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

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

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

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

Article 4 **Dénonciation**

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

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

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

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

Article 5 **Avantages acquis**

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

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

Article 6 **Extension**

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

Article 7 **Formalités de dépôt et publicité**

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

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

Article 8 **Adhésion**

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

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires pré-

vues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Article 9 **Diffusion de la convention collective**

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

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

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

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

Mod. par Avenant n° 140, 28 mars 2022, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Article 10-1 **(Avenant n° 140, 28 mars 2022, étendu) - Missions de la CPPNI**

La CPPNI a pour principale mission de :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Négocier, au niveau de la branche, les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I du titre IV du code du travail ;
- Établir son calendrier de négociations ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 1^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre premier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective ou de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou organisations représentatives des employeurs signataire ou adhérente de la convention collective. Dans ce cas, la demande d'avis doit être adressée, par courrier postal ou électronique à l'Association Paritaire pour le Développement du Dialogue Social - APDDS 1505 dont les coordonnées sont mentionnées à l'article 10-4 de la Convention Collective. L'Association Paritaire les transmet sans délai à la présidence de la CPPNI qui les inscrit à l'ordre du jour de la commission afin d'y répondre dans un délai de trois mois.

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

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

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

Article 10-2
(Avenant n° 140, 28 mars 2022, étendu) - Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée à parité de représentants désignés par les organisations syndicales des salariés et par les organisations des employeurs dans la branche, dont la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail. Ces organisations forment respectivement le «collège salariés» et le «collège employeurs».

Au cours d'un même cycle de représentativité, lorsque le nombre d'organisations reconnues représentatives est égal dans chacun des deux collèges, chaque organisation y désigne 1 titulaire et 1 suppléant.

Lorsque ce nombre est différent dans chacun des deux collèges, le nombre de représentants pour chaque organisation est déterminé, selon les règles fixées dans le règlement intérieur, de façon à assurer la parité de représentation entre les deux collèges.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Le temps passé, par les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, lors de ces réunions, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les parties rappellent que ces mêmes représentants au sein du collège salarié de la CPPNI et de ses sous-commissions bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales en cas de licenciement.

Article 10-3
(Avenant n° 140, 28 mars 2022, étendu) - Règles de délibération

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, le poids des délibérations et décisions de chaque organisation représentative au sein de son collège est celui sanctionné par l'arrêté du ministre en charge du travail publié au Journal Officiel pour le cycle de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le poids de chaque organisation au sein de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CPPNI après chaque mesure d'audience sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail.

Article 10-4
(Avenant n° 140, 28 mars 2022, étendu) - Secrétariat et transmission des accords collectifs

Le secrétariat de la CPPNI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte-épargne temps sont transmis, par courrier postal ou électronique, à l'Association Paritaire pour le Développement du Dialogue Social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDDDS 1505, sise 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr - après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

L'APDDDS les transmet au secrétariat de la CPPNI qui informe ses membres et leur transmet ces accords par courrier postal ou électronique.

Article 10-5
Règlement intérieur de la CPPNI

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

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

Article 11
Commission de conciliation

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

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

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

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

Chapitre II

Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Article 12

Libertés et droits syndicaux

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

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

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

Article 13

Comité social et économique (CSE)

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

Chapitre III

Contrat du travail

Article 14

Exclusivité du travail

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

Article 15

Recrutement

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

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

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

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

Article 16

Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée

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

- Un mois pour les ouvriers et les employés,
- Deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- Et trois mois pour les cadres.

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

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

Article 17

Logement

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

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

Article 18

Remplacement

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

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

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur peut également affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel. Ce remplacement provisoire est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant.

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

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

Article 19

Modification du contrat de travail

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

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

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

Article 20

Rupture du contrat de travail et préavis

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

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

Article 20-1

En cas de licenciement

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

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

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

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

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

Article 20-2 **En cas de démission**

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

Article 20-3 **En cas de licenciement ou en cas de démission**

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

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

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

Article 21 **Indemnité de licenciement**

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

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

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

Article 22 **Certificat de travail**

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

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

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

Article 23 **Départ à la retraite**

Article 23-1 **Date de départ volontaire à la retraite**

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

Article 23-2 **Date de mise à la retraite**

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

Article 23-3 Préavis

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

Classification du salarié	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2 (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)	2 mois	2 mois
Niveau : C1 et C2 (exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)	3 mois	3 mois

Article 23-4 Indemnités de départ et de mise à la retraite

23-4-1 Départ à la retraite

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

23-4-2 Mise à la retraite

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

23-4-3 Salaire de référence

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

Article 24 Retraite complémentaire

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.) Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

— 6 % au 1^{er} janvier 1993.

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

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

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

Article 25 Obligations militaires

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

L'inobservation par le salarié de cette formalité préalable est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail. Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

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

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

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

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

Chapitre IV

Durée du travail et repos

Mod. par Accord 17 janv. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

Synadis Bio.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO FGTA ;

UNSA.

Article 26

Définition du travail effectif

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

Article 27

Durée du travail

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

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée minimale de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 27-1 et 27-2 du présent avenant.

Article 27-1

Salariés soumis au régime des équivalences

Le régime des heures d'équivalence ne concerne actuellement que le personnel affecté à temps plein à la vente. Il sera supprimé selon le calendrier suivant :

- à compter de la signature du présent accord, ce rapport d'équivalence est fixé à 36 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 36^{ème} heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration;
- au 1^{er} janvier 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

Article 27-2

Salariés non soumis au régime des équivalences

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

Article 27-3

Repos compensateur de remplacement

27-3-1

Principe

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

27-3-2

Modalités d'attribution

L'entreprise s'assure que la prise du repos compensateur est effective et se fait par journée entière ou demi-journée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, les dates du repos sont fixées par l'employeur, après avis du comité social et économique s'il

existe, et compte tenu de la situation familiale du salarié, de son éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs et de son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur respectera un délai de prévenance de 2 semaines pour la fixation et l'éventuelle modification des dates prévues pour la prise du repos compensateur.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de travail s'entend d'une période, commençant ou finissant au plus tard entre 12 heures et 14 heures, et d'une durée maximum de 4 heures de temps de travail effectif.

Article 28

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures ;
- Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence,
- Cette période de référence ne peut excéder un an. À son issue, un document récapitulatif est remis au salarié.

Article 28-1

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

En outre, l'employeur communique au moins une fois par an au comité, s'il existe, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Article 28-2

Période de référence et heures supplémentaires

28-2-1

Période de référence annuelle

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mois consécutifs. Elle s'étend, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année ou, après consultation du CSE, sur une autre période.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

28-2-2

Autre période de référence

Si la période de référence fixée par accord est inférieure à un an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, constituent des heures supplémentaires.

28-2-3

Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausses d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre de la période de référence.

La période de haute activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite maximale de 44 heures.

En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà de cette limite constituent des heures supplémentaires, payées avec le salaire du mois considéré.

La période de basse activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures, sans être inférieure à 32 heures.

Article 28-3

Limites de la durée du travail

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives,

ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

Article 28-4

Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du Comité Social et Économique (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ce calendrier prévisionnel doit indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la connaissance des salariés, par voie d'affichage 15 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmise à l'inspection du travail.

Article 28-5

Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 28-4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jours ouvrés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-12 du code du travail, le salarié embauché à temps partiel est fondé à refuser cette modification s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une autre activité professionnelle, que celle-ci soit salariée ou non, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos compensateur.

Article 28-6

Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base annuel du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

Article 28-7

Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, trois cas peuvent se présenter :

— La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif, correspondant à 1 607 heures par an, est respectée. Les heures excédentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé.

— Le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.

— À l'initiative du salarié, et avec l'accord de l'employeur, la rémunération des heures ou jours excédentaires, constatés à l'issue de la période, pourra être versée, en tout ou partie, au compte épargne temps. À cette occasion, un abondement pourra être mis en œuvre par l'entreprise.

— Le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28-8

Traitement des absences

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou maternité, en période haute de modulation, une régularisation s'opérera en fin de période annuelle, sur la base de l'horaire que le salarié aurait dû effectuer s'il avait travaillé (horaire réel) et non sur la base de l'horaire moyen de lissage.

Par ailleurs, dans le cas d'une absence pour maladie, accident du travail ou maternité, le plafond de 1607 heures déclenchant le paiement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée hebdomadaire moyenne applicable dans l'entreprise (et non du nombre d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas accomplies en raison de son absence) : les heures supplémentaires effectuées par le salarié absent seront ainsi déterminées par comparaison entre ce seuil spécifique et le nombre d'heures annuelles réellement travaillées.

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

Article 28-9

Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28-7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

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

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

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 28-10

Heures excédant la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 190 heures dès la signature du présent accord ;

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

La contrepartie obligatoire en repos constituée en année ne devra être prise avant le 31 mai de l'année $n + 1$.

Article 28-11

Contrôle de la durée du travail

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

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

— Quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies,

— Chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies.

— En tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paye ou sur un document annexe.

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

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

Article 28-12 **Application**

Les parties ont déterminé les modalités de la suppression du régime des équivalences conformément à l'article 27-1 du présent accord.

Article 28-13 **Temps de travail des cadres**

28-13-1 **Catégories de salariés cadres**

a) Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du Code du Travail sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Les cadres intégrés

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

c) Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la Convention Collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

28-13-2 **Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes**

Pour les cadres définis à l'article 28-13-1 c) du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondante.

Compte tenu du rôle dévolu aux cadres autonomes, leurs heures de présence correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Elles ne peuvent donc être fixées de façon pérenne.

Au cas où les fonctions d'un cadre appelleraient fréquemment à travailler pendant les horaires de nuit, ou les jours fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaires, sa rémunération et la durée totale annuelle de son travail doivent en tenir compte.

28-13-2-1 **Période de référence**

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

28-13-2-2 **Nombre de jours travaillés**

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est fixé, pour cinq semaines de congés payés, à 217 jours par an, journée de solidarité comprise.

b) En cas de dépassement du nombre annuel de jours devant être travaillés, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté.

Le nombre de jours devant être travaillés pour l'année considérée ou la période de référence conclue est alors réduit d'autant.

28-13-2-3 **Temps de repos quotidien et hebdomadaire**

Afin de garantir une amplitude raisonnable de ses journées d'activité, le salarié en forfait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives.

Le salarié en forfait jours bénéficie également d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en prin-

cipe le dimanche à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux demi-journées supplémentaire(s), en principe prise(s) chaque semaine. Dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise de la demi-journée supplémentaire, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

28-13-2-4

Décompte de la durée du travail en journée et demi-journée et fixation du nombre de jours non travaillés (JNT)¹

¹ Les jours non travaillés (JNT) peuvent également être dénommés JRTT (Journées de réduction du temps de travail) dans le langage courant. Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être décomptée comme demi-journée travaillée, la période considérée doit remplir les critères cumulatifs suivants :

- Ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 30-2 de la présente convention ;
- Se terminer au plus tard à 14 heures pour le travail du matin et être suivie d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ou débuter au plus tôt à 12 heures et être précédée d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution de jours non travaillés (JNT).

En année pleine, le nombre de ces jours non travaillés est calculé comme suit. Nombre de jours calendaires de l'année diminués de :

- 104 jours de repos hebdomadaires ;
- 25 jours ouvrés de congés payés,
- 217 jours travaillés ;
- X jours fériés qui ne sont pas des jours de repos hebdomadaire.

Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels pour ancienneté se déduisent du nombre de jours travaillés.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence.

À défaut, le report des Jours Non Travaillés sur la période de référence suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoire, ou dans le cas d'un accord express intervenu entre l'employeur et le salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre d'un accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de la rémunération de ces jours de travail supplémentaires qui ne peut être inférieure à 10 %. Un avenant à la convention de forfait qui mentionne le taux de majoration est conclu pour l'année en cours.

28-13-2-5

Rémunération

La rémunération mensuelle de base des salariés bénéficiant d'une convention annuelle en forfait jours est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paye considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié. Elle sera versée, chaque mois, par 12^{ème}, indépendamment du nombre de jours travaillés.

Le bulletin de paye fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle de base prévue.

28-13-2-6

Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période

a) Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 217 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise.

b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congés acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1^{er} janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paye, dans les limites autorisées par le Code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

28-13-2-7

Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, le forfait annuel en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de journées et demi-journées travaillées, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que de la charge de travail. La responsabilité de ce suivi incombe à l'employeur qui en détermine les moyens.

À défaut d'autre moyen offrant des garanties identiques, l'évaluation et le suivi du forfait annuel en jours peut prendre la forme suivante : un document tenu par les salariés concernés et qui récapitule, une fois par mois, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre des journées ou de demi-journées de repos prises et celles qui restent à prendre. Ce document est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce dernier pendant trois ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Un état récapitulatif des documents mensuels de suivi de la durée et de l'amplitude du travail est annexé au bulletin de salaire du dernier mois de chaque trimestre.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié dans le cadre des entretiens prévus aux articles 28-3-2-7 et 28-3-2-8 du présent accord.

28-13-2-8

Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, et au moins une fois par an ou sur une période de 12 mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative d'un entretien avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours. Cet entretien peut être indépendant ou simultané à d'autres entretiens sans pouvoir s'y substituer sauf demande expresse du salarié. Il porte sur :

- La charge de travail,
- L'amplitude de ses journées travaillées,
- La répartition dans le temps de sa charge de travail,
- L'organisation du travail dans l'entreprise,
- L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale,
- Sa rémunération,
- La mise en œuvre du droit à la déconnexion,
- Le suivi de la prise des Jours Non Travaillés et des congés.

28-13-2-9

Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte

En complément des mesures prévues à l'article 28-13-2-7, un entretien peut avoir lieu, à tout moment de l'année, à l'initiative du salarié confronté notamment à des difficultés d'organisation de sa charge de travail impliquant des durées de travail trop importantes.

Cet entretien permet l'expression des difficultés rencontrées et l'examen des causes qui peuvent en être l'origine. Cet

entretien permet à l'employeur de définir, avec le salarié, un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié, afin de rétablir une durée raisonnable du travail.

Afin de prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu de cet entretien consigne les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de leur responsable hiérarchique direct, lequel recevra le salarié dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum de 15 jours, sans attendre l'entretien annuel.

28-13-2-10

Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et, par là-même, assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens et hebdomadaires, pendant leurs congés et durant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste notamment à éteindre et/ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle, etc.).

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

— L'implication de chacun et l'adhésion de tous ;

— L'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans leur utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques,

b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estime que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il doit alerter, sans délai, l'employeur selon les modalités définies à l'article 28-13-2-8 du présent accord.

28-13-2-11

Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés.

Article 29

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé conformément à l'article 28-10.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du Code du Travail. Si la contrepartie est constituée en repos compensateur, ce repos devra être pris avant le 31 mai de l'année $n + 1$, pour les repos acquis en année n .

Conformément aux dispositions de l'article D. 3121-21 du code du travail, lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées, la situation de famille et l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 30 **Travail de nuit**

Article 30-1 **Principes**

Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en dehors des justifications liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement des entreprises. Ces justifications sont liées à :

- La nécessité d'approvisionner le magasin avant son ouverture au public, dans le respect de la sécurité alimentaire et sanitaire et des réglementations restrictives à la circulation des camions de livraison sur la période de travail de jour ;
- La nécessité de mettre les marchandises, notamment alimentaires, en rayon et de préparer le magasin en général, avant son ouverture au public ;
- L'adaptation des horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales.

Le Comité Social et Économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit tel que défini à l'article 30-2-1 du présent accord.

Article 30-2 **Définition du travail de nuit**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit par la loi, qui prévoit qu'une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures, et comprenant nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après consultation des institutions représentatives du personnel.

Ce type de travail doit rester circonscrit aux nécessités techniques et économiques de bon fonctionnement des entreprises ou établissements et demeurer exceptionnel en dehors de ces justifications.

Article 30-3 **Définition du travailleur de nuit**

Est un travailleur de nuit tout salarié majeur, non soumis au régime du forfait en jours, qui durant la période de travail de nuit définie à l'article 30-2 du présent accord :

- Soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de nuit de son temps de travail quotidien ;
- Soit totalise au moins 270 heures de travail, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Article 30-4 **Majorations de salaire**

Les heures de travail accomplies pendant la période de travail de nuit définie à l'article 30-2-1 donnent lieu à la majoration de la rémunération, que le salarié qui les effectue, soit travailleur de nuit ou non, et dans les conditions suivantes :

- Majoration de 5 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 21 heures et 22 heures ;
- Majoration de 20 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 22 heures et 6 heures.

Article 30-5 **Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit**

30-5-1 **Recrutement et affectation**

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à l'accord écrit du salarié. Il doit être mentionné au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

30-5-2 **Durée du travail des travailleurs de nuit**

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 40 heures. L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à ces limites en cas de circonstances exceptionnelles fixées par la loi.

30-5-3 **Repos Compensateur des travailleurs de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé et attribué par année civile ou période de 12 mois

consécutifs dans les conditions suivantes :

— 1 jour par an proratisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, sans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ou supérieur à 300 ;

— 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est compris entre 300 et 900 heures ;

— 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ;

— 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce repos compensateur est pris par journée entière ou demi-journée ou cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition. *La prise de ces repos est fixée suivant les mêmes modalités qu'en matière de prise de congés payés. (Termes exclus de l'extension par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.)*

30-5-4

Organisation des temps de pause

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes consécutives à prendre avant que le salarié ait travaillé 6 heures continues. L'employeur veillera à la bonne gestion des temps de pause. Ceux-ci devront être organisés de façon à permettre au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer.

30-5-5

Garanties particulières

Les garanties liées au statut de travailleurs de nuit en matière de surveillance médicale adaptée, d'affectation à un poste de nuit et de priorité d'accès à un emploi de jour ou de nuit sont réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail bénéficie des dispositions de l'article L. 3122-14 du code du travail en matière d'affectation à un poste de jour et rupture du contrat de travail, que cette inaptitude soit définitive ou temporaire.

Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de suspension du contrat de travail.

30-5-6

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'employeur ne peut se fonder sur la seule considération du sexe ou de la situation de famille pour embaucher ou muter une personne à un poste de travail emportant la qualification de travailleur de nuit.

Il prend les mesures nécessaires pour assurer la formation professionnelle des travailleurs de nuit, afin qu'ils puissent bénéficier, comme les autres salariés, des actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles concourant à la mise en œuvre du principe de la formation tout au long de la vie professionnelle.

30-5-7

Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Tout travailleur de nuit *régulier* (*Terme exclu de l'extension par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.*) qui souhaite exercer un travail de jour en raison d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante...) bénéficie d'une priorité pour un emploi similaire ou équivalent.

De même, et conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit fera l'objet d'une attention particulière, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Préalablement au recrutement ou à l'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dispose d'un moyen de transport pour les trajets aller et retour entre son domicile et son travail.

Article 31

Repos hebdomadaire

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

Toutefois, il est rappelé que tout salarié, quel que soit son organisation du travail, ne pourra être amené à travailler plus de six jours consécutifs par semaine.

Par ailleurs, les salariés qui travaillent le dimanche, dans le cadre de la dérogation de plein droit prévue par l'article L. 3132-13 du code du travail pour les commerces de détail alimentaire, bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en principe consécutives.

Dans le cas où le repos d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le repos de la journée entière doit correspondre à 35 heures consécutives.

À l'exception des salariés recrutés pour travailler essentiellement le week-end, ou du choix d'autres modalités de repos définies d'un commun accord, notamment afin de permettre un nombre supérieur de dimanches travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés travaillant habituellement dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail doivent, en tout état de cause, bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives intégrant le dimanche :

— Au minimum huit fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des dimanches de l'année ;

— Au minimum six fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement moins de la moitié des dimanches de l'année.

Article 32

Jours fériés

Dans l'ensemble du territoire national, les fêtes légales, ci-après désignées sont des jours fériés : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre. Dans les départements du concordat, le vendredi saint et le 26 décembre sont également des jours fériés.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des cinq jours choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés, hors le 1^{er} mai qui est un jour férié obligatoirement chômé et payé.

Tout accord d'entreprise ou d'établissement définissant les jours fériés applicables primera sur les présentes dispositions.

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

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

Article 33

Travail des jeunes

Article 33-1

Durée du travail

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est régi par les articles L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-4 du code du travail.

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

— 35 heures par semaine et 8 heures par jour,

— Et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

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

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

Aucune période de travail ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives.

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

Article 33-2

Rémunération

Par exception aux dispositions des articles D. 3231-3 et D. 4153-3 du code du travail, les abattements prévus pour la rémunération des jeunes salariés (– 20 % pour les jeunes de 16 à 17 ans et – 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans) sont supprimés.

À l'issue de la période d'essai, ces abattements sont supprimés, et la rémunération des jeunes salariés est égale à celle des salariés adultes du même niveau de classification.

Article 33-3

Journée Défense et Citoyenneté

Les jeunes salariés âgés de 16 à 18 ans, assujettis à la Journée Défense et Citoyenneté, bénéficient d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée dans le but exclusif de participer à cette journée. Cette autorisation exceptionnelle d'absence n'entraîne pas de perte de rémunération.

Article 34

Travail à temps partiel

Article 34-1

Généralités

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

34-1-1

Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du Code du travail qui mentionne notamment :

- La qualification du ou de la salarié(e),
- Les éléments de la rémunération,
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois,
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ou à la salariée,
- Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification,
- Les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum,
- La convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

34-1-2

Rémunération des salariés à temps partiel

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

Article 34-2

Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

34-2-1

Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du Code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail.

34-2-2

Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34-2-1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

-
- Sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
 - Pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
 - Pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
 - Pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Article 34-3

Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 3 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant au minimum garanti.

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

Article 34-4

Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail en cours au moment de la réalisation de ces heures complémentaires.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail,
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement. (Al. exclu de l'extension par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.)

Article 34-5

Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine

En présence d'une clause fixant des horaires quotidiens fixes, l'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

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

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, chaque heure réorganisée fait l'objet d'une rémunération au taux horaire contractuel majoré de 10 % ou donne droit à un repos compensateur équivalent à 10 %.

Dans le cadre de cet article, la semaine est définie comme la période qui s'étend du lundi à 0 heure au dimanche 24 heures.

Article 34-6

Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux

variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié(e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

— L'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine,

— L'horaire mensuel de plus ou moins un tiers à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

Article 34-7

Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié(e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

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

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

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

Article 34-8

Avenants temporaires «compléments d'heures»

34-8-1

Principe

La durée du contrat de travail à temps partiel peut être temporairement modifiée à la hausse (notamment pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, au remplacement d'un salarié absent, à l'exercice d'une mission particulière et limitée dans le temps...).

Cette modification est opérée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail qui traduit le choix conjoint de l'entreprise et du salarié de majorer temporairement la durée contractuelle du travail sans que les heures correspondantes à cette majoration ne constituent des heures complémentaires.

Le caractère temporaire de l'avenant ne transforme pas la nature du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires/d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales. Tous refus d'avenants temporaires «complément d'heures» ne pourra faire l'objet d'une sanction contre le salarié.

34-8-2

Mise en œuvre

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à l'employeur de se voir proposer prioritairement les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe.

Hors les avenants prévus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires «compléments d'heures», conclus avec un même salarié, est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de chacun de ces avenants.

En outre, l'employeur doit s'attacher également à attribuer ces compléments d'heure avec équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés.

À tout moment, le salarié concerné peut informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer de compléments d'heures. De même, tout refus d'avenants temporaires «compléments d'heures» ne pourra faire l'objet d'une sanction à l'encontre du salarié.

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en aucun cas, être tenu de l'accepter. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires ou d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales.

34-8-3

Formes

L'avenant «compléments d'heures» au contrat de travail à temps partiel indique la nouvelle durée contractuelle de travail ainsi que ses dates de prise d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf intervention d'un nouvel avenant.

Lorsque l'avenant n'a pas pour effet de porter la nouvelle durée contractuelle du travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la nouvelle durée contractuelle. Ces heures complémentaires obéissent aux règles définies à l'article 35-4 à l'exception de leur taux de majoration qui est légalement fixé à 25 %, y compris dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Article 34-9

Information des représentants du personnel

Le Comité Social et Economique de l'entreprise, s'il existe, est informé, au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au Comité Social et Économique, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L. 3123-27 du Code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 34-10

Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du Code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 35

Compte épargne temps

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne temps afin d'indemniser en tout ou partie un congé.

L'ouverture de ce compte est une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et suppose l'accord de l'employeur.

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

Article 35-1

Alimentation du compte épargne temps

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

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

Article 35-2

Indemnisation des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulé sur le Compte Epargne Temps sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

Article 35-3

Utilisation du compte épargne temps

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

À défaut de précision dans le code du travail, le délai de prévenance est de :

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

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

Article 35-4

Gestion du compte épargne temps

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

- Le nom du congé indemnisé,
- Les droits utilisés au titre du mois considéré,
- Le montant de l'indemnité correspondante.

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

Article 35-5

Statut du salarié en congé

35-5-1

Retour anticipé du salarié

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

35-5-2

À l'issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi *ou un emploi similaire à rémunération égale. (Termes exclus de l'extension par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.)*

Article 35-6

Cessation du Compte Epargne Temps

35-6-1

Rupture du contrat

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

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

35-6-2

Monétisation du compte-épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié peut renoncer à son Compte Epargne Temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime général de participation prévus à l'article R. 3324-21-1 du code du travail. La renonciation est notifiée par écrit à l'employeur avec un délai de prévenance de 3 mois.

35-6-3

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

Le transfert du Compte Epargne Temps, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 36

Co-Investissement formation

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

En revanche, lorsque les formations permettent d'approfondir les compétences personnelles des salariés, sans lien

direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement. Cette possibilité n'est ouverte qu'avec l'accord du salarié dans la limite d'un contingent de 30 heures par an.

L'entreprise organise et finance la formation.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation, sous réserve de l'accord écrit du salarié.

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

Chapitre V

Congés payés

Article 37

Congés payés annuels

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

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

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

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

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

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

Article 38

Ordre des départs en congés payés

À défaut de stipulations résultant d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou d'usages, les départs en congés sont établis par l'employeur, après avis du Comité social et économique (CSE) s'il existe et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1^{er} avril. Sont aussi précisés, soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

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

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

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

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

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

Article 39
Congés autorisés pour circonstances de famille

39-1

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

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

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

- Pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :

m 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans,

m 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent,

m 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié,

Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

m En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours.

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

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

39-2

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

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

Chapitre VI
Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 40
Indemnisation des absences

Article 40-1
Maladie d'origine non professionnelle

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

- D'avoir justifié dans les deux jours ouvrables de cette incapacité,

— D'être pris en charge par la Sécurité Sociale,

— D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation	Délais de carence pour le versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^{ème} jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^{ème} jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6 ^{ème} jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour

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

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

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

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

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

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

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

Article 40-2 **Accident de travail**

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la Sécurité Sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 40-1 et selon les modalités ci-dessous :

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

Article 40-3 **Maternité**

Les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la Sécurité Sociale. Pour bénéficier de la protection légale et conventionnelle de la grossesse et de la maternité, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.

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

Article 41 **Garantie d'emploi**

Article 41-1 **Absences résultant de la maladie**

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

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

Article 41-2 **Absences résultant d'un accident du travail**

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

Article 41-3 **Maternité**

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

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

Chapitre VII **Égalité professionnelle - Égalité de traitement**

Article 42 **Principes fondamentaux**

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

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

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

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

Article 42-1 **Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination**

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

sexe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 42-2 **Égalité de rémunération**

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

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution profes-

sionnelle dans les entreprises de la branche.

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

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

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

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

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

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

Elles précisent en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

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

Article 42-3 **Égalité d'accès à la formation professionnelle**

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

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

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

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

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

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

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

Article 42-4 **Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales**

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

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

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

parentales.

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

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

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

Article 42-5 **Dispositions particulières**

Article 42-5-1 **Situation de la salariée en état de grossesse**

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

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

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

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

Article 42-5-2 **Situation du salarié durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental**

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

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

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

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

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

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

Article 42-5-3 **Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de congé parental**

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

Afin de garantir ce lien, elles demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

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

Cet entretien pourra avoir lieu :

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

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

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

Article 42-6

Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle

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

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

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

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

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

Chapitre VIII

Classification des emplois

Article 43

Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

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

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

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

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

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

Article 44

Prérequis dans la branche

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

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

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

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

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

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

- Connaissance / technicité
- Relations commerciales / professionnelles
- Responsabilité
- Initiative /autonomie.

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

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

Article 46 **Catégories professionnelles**

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

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés

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

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

Agents de maîtrise

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

Ils peuvent :

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

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

Cadres

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

Ils peuvent :

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

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

Article 47 **Niveaux de classification des emplois**

Onze niveaux de classification sont retenus.

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

- Employés : Niveaux E1 à E7
- Agents de maîtrise : Niveaux AM1 et AM2

— Cadres : Niveaux C1 et C2

Catégories professionnelles	Niveaux
Employés	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
Agents de maîtrise	AM1
	AM2
Cadres	C1
	C2

Article 48 **Définition des critères classants**

— **Connaissance/technicité :**

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

— **Relations commerciales/professionnelles :**

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

— **Responsabilité :**

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

— **Initiative/autonomie :**

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

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

Article 49 **Emplois - Repères**

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

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, figurant en annexe II du présent avenant. Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

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

Article 50
Grille de classification des emplois

Article 50-1
Grille de classification des employés

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

Employés				
Niveau	Connaissance/technicité	Relations commerciales/professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
E5 CQP : vendeur (se) conseil	<p>Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle</p> <p>Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements</p> <p>Adapte son «savoir-faire» pratique du métier aux produits, procédures, outils, équipements</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente</p>	<p>Relations régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière vente : informe, conseille et oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes 	<p>Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par la hiérarchie</p>	<p>Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives</p> <p>Prend des initiatives régulières dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé</p>
E6	<p>Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité</p> <p>Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC et/ou expérience équivalente</p>	<p>Relations régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière vente : informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières : en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise 	<p>Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité</p> <p>Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe</p>	<p>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</p> <p>Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée</p>
E7	<p>Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail</p> <p>Mise en œuvre d'un «savoir-faire» basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations et/ou des systèmes de gestion</p> <p>Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC + 2 et/ou expérience équivalente</p>	<p>Relations régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Filière vente : informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières : en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers 	<p>Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large</p> <p>Peut participer à la coordination et l'adaptation du travail d'une équipe</p>	<p>Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives</p> <p>Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité</p>

Article 50-2
Grille de classification des agents de maîtrise

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

Article 50-3 Grille de classification des cadres

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

Article 51 Principes d'application

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

Article 51-1 Principe

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 51-2 et 51-3 du présent avenant.

Article 51-2 Passage automatique au niveau E2

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

Article 51-3 Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche

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

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

Article 52

Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois

Avenant n° 2, 25 juin 2024, non étendu, applicable au plus tard le 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

CFE CGC AGRO ;

UNSA CS.

Article 52-1

Classification des emplois : socle minimal de garanties

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

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

Article 52-2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et Commission de conciliation

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

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

Article 52-3

Incidence de la classification des emplois sur les salaires

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

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

Article 52-4 (d'origine)

Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

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

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

Article 52-4 (nouveau)

(Avenant n° 2, 25 juin 2024) - Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, conformément à l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Peuvent relever du régime de l'AGIRC au titre du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les salariés non-cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau E7. (Niveau E7 ou niveaux AM1 et AM2, correspondant aux anciens «articles 36».

Chapitre IX Salaires

Article 53 Grilles des salaires

Pour les nouveaux montants des salaires voir également la rubrique «Salaires» de la convention collective

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	10,29	1560,96
E2	10,59	1605,93
E3	10,62	1610,54
E4	10,86	1646,56
E5	11,02	1671,56
E6	11,15	1691,86
E7	11,46	1738,73
AM1	14,13	2143,33
AM2	14,63	2218,45
C1	17,72	2686,95
C2	19,99	3032,19

Article 54

Application de la grille de rémunération

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

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

ANNEXES

Annexe I : Relative au chapitre VIII - Classification des emplois

Grille emplois repères

Exemple de classement d'emploi

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

Employés

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

Agents de maîtrise

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

Cadres

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

Annexe II : Relative au chapitre VIII - Classification des emplois

Fiches emplois repères

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

Exemples d'intitulé :

Employé(e) de commerce**Ou employé(e) de vente****Ou vendeur (se) débutant****Ou employé(e) de magasin****Niveau E1, E2 ou E3****Finalité de l'emploi :**

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

Missions principales

- Participer à la réception et au stockage des produits
- Mettre en place les produits sur les étales et dans les rayons conformément aux consignes
- Réaliser le réassortiment selon les consignes
- Accueillir, orienter et servir le client
- Participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits
- Vérifier et encaisser le montant de la vente
- Informer son supérieur des problèmes rencontrés
- Participer aux inventaires

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité
- Connaissances de la configuration de l'unité commerciale et de son environnement
- Connaissances des produits
- Connaissances des procédures, techniques et outils internes
- Connaissances des bases de l'approvisionnement, de la réception et du stockage
- Connaissance de l'organisation et des règles de base du fonctionnement de l'unité commerciale
- Connaissance de la réglementation en vigueur dans le métier

Exemple d'intitulé :**Vendeur(se) conseil****Niveau E5****Finalité de l'emploi :**

- Assurer la présentation et la valorisation des produits
- Accueillir, conseiller les clients et vendre les produits
- Participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la réglementation en vigueur

Missions principales :

- Réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif)
- Veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux
- Présenter les étales et rayons de manière attractive
- Accueillir le client et s'informer de ses besoins
- Conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients
- Proposer des ventes additionnelles
- Proposer des produits à la dégustation
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

- Suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement
- Peut établir des commandes
- Peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits
- Traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant
- Participer aux inventaires

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Compétences en techniques de vente
- Connaissances approfondies relatives aux caractéristiques des produits et de leur saisonnalité
- Être capable de décrire au client les principales caractéristiques des produits (type de saveur, utilisation, mode d'emploi et de cuisson, etc.)
- Connaissances en hygiène et sécurité
- Connaissances des modes de conservation des produits alimentaires
- Connaissances en approvisionnement/ réception/ stockage
- Connaissances en organisation d'unité commerciale
- Connaissances relatives à l'utilisation du matériel, des machines, des outils et des procédures
- Connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier

Exemple d'intitulé :

Adjoint(e)/ Responsable d'unité commerciale

Manager d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

- Suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale
- Passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits
- Veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits
- S'assurer du conseil client et de la vente des produits
- Réaliser ou faire réaliser l'inventaire
- Rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits
- Proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale
- Animer et former le personnel de l'unité commerciale
- S'assurer de la bonne tenue du point de vente
- Atteindre les objectifs définis
- Piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.)

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats
- Connaissances des modes de production
- Maîtrise de la chaîne logistique

-
- Maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale
 - Compétences en animation d'équipe
 - Connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier

Exemple d'intitulé :

Chauffeur (euse) /Livreur (euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

- Préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.)
- S'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises
- Charger et décharger la marchandise du véhicule
- Contrôler et garantir la température de stockage
- Livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent
- Faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires
- Gérer la relation client
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

- Être titulaire du permis B en cours de validité
- Savoir lire et interpréter les documents de suivi

Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse) / Livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales

- Récupérer la marchandise
- Préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.)
- Charger et décharger la marchandise du camion
- Contrôler et garantir la température de stockage
- Livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent
- Faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires
- Gérer la relation client
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

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

Compétences/ connaissances

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

Annexe III : Relative au chapitre VIII - Classification des emplois

Lexique

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

SALAIRES

Voir le Chapitre IX de la Convention collective

Avenant n° 2 du 15 avril 2021

[Étendu par arr. 17 janv. 2022, JO 27 janv., applicable à compter du 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, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la Branche du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies le 15 avril 2021 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021 ayant le même objet.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,08	1 680,50
E5	11,13	1 688,12
E6	11,43	1 733,59
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,48	2 196,18
AM2	14,78	2 241,12
C1	18,16	2 754,33
C2	20,19	3 062,20

Article 2 Égalité professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les

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

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 **Modalités de négociation de la grille 2022**

Les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs conviennent d'objectiver la négociation des minima conventionnels pour l'exercice 2022 à l'étude de la répartition des emplois de la branche dans les différents niveaux de cette grille.

Étape supplémentaire dans le processus, cette étude ne pourra avoir pour effet, de différer la première proposition des organisations d'employeurs au-delà des réunions de CPPNI

3 du mois de janvier 2022, si l'arrêté ministériel de représentativité patronale dans la branche intervenait avant le 30 novembre 2021 ;

3 du mois de février 2022, si cet arrêté devait intervenir au mois de décembre 2021.

Article 4 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), prévu à l'article 1 du Titre 1^{er} de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective.

Article 5 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le 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 considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 **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 prendra effet 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.

Article 7 **Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions. Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 **Révision - dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé 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 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. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Accord du 11 avril 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août 2022, applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS Bio.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, le 14 février, le 21 mars et le 11 avril 2022 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, dans un contexte de situation économique marquée par les suites de la crise sanitaire Covid-19 et plus récemment par la situation internationale.

Au-delà, de l'accord paritaire intervenu sur la grille des salaires à suivre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche prennent l'engagement d'ouvrir des négociations avant la fin de l'année 2022 sur des dispositifs qui peuvent avoir un impact positif sur le pouvoir d'achat des salariés, et notamment : L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre des dispositifs d'intéressement de participation créés par la loi n° 2029-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ;

En outre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche conviennent de revoir la grille des classifications, afin de valoriser les emplois clés des métiers de la branche après révision du champ conventionnel, et l'évolution des salariés entre ces emplois.

Enfin, et compte tenu de la visibilité réduite, tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et à l'incertitude quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima conventionnels prenant en compte les évolutions du taux horaire du SMIC d'ores et déjà intervenues à la suite de l'évolution constatée des prix, et de mettre le réexamen de ceux-ci à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du SMIC.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'avenant n° 2 à l'avenant 138 du 15 avril 2021.

Article 1er Grille de salaires

Niveau	Taux horaire 2022 (en euros)	Salaire mensuel 2022 (en euros)
E1	10,85	1 645,62
E2	11,11	1 685,05
E3	11,14	1 689,60
E4	11,44	1 735,10
E5	11,45	1 736,62

Niveau	Taux horaire 2022 (en euros)	Salaire mensuel 2022 (en euros)
E6	11,80	1 789,71
E7	11,89	1 803,96
AM1	14,94	2 265,95
AM2	15,19	2 304,45
C1	18,74	2 842,30
C2	20,76	3 147,96

Article 2 **Égalité professionnelle**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 4 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le 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 considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 **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 prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 6 **Suivi de l'accord**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions. Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 7 **Révision - Dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision,

conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 8

Publicité et formalités de dépôt

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

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite 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 9

Extension

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

Accord du 12 décembre 2022

[Étendu par arr. 9 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

L'accord du 11 avril 2022 rappelait, en préambule, l'incertitude de la situation économique liée à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies, et la visibilité réduite sur l'évolution de cette inflation. Il prévoyait le réexamen des minimas conventionnels à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du SMIC.

Cette réévaluation est intervenue le 1^{er} août 2022. En outre, les délais de la procédure, n'ont permis l'extension de l'accord du 11 avril 2022 que le 24 août 2022. Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche ont donc procédé au réexamen de la grille des minimas conventionnels.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 11 avril 2022.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche demandent, en outre, que l'accord d'extension puisse intervenir dans les meilleurs délais.

Article 1er

Salaires minimas horaires et mensuels

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique est fixé comme suit. Le salaire mensuel est fixé pour 151,67 heures de travail effectif.

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	11,290	1 712,35
E2	11,412	1 730,86
E3	11,480	1 741,17
E4	11,720	1 777,57
E5	11,800	1 789,71
E6	12,083	1 832,63
E7	12,175	1 846,58
AM1	15,240	2 311,45
AM2	15,500	2 350,89
C1	19,115	2 899,17
C2	21,175	3 211,61

Article 2

Salaires minima annuels bruts pour 218 jours de travail par an

Le salaire annuel minimum garanti pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit:

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 218 jours	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	36 182	37 267
C2	39 888	41 085

Article 3

Égalité professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le 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 considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 **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 prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 **Suivi de l'accord**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions. Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 **Révision - Dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 9 **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite 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 sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L 2261-19 et suivants du code du travail.

Accord du 4 avril 2023

[Étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

UNSA ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, le 15

février, le 14 mars et le 24 avril 2023 dans le cadre de la négociation des salaires minima conventionnels, dans un contexte de situation économique marquée par l'impact de la situation internationale en termes d'inflation.

Au-delà, de l'accord paritaire intervenu sur la grille des salaires à suivre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche prennent l'engagement d'ouvrir rapidement des négociations sur des dispositifs qui peuvent avoir un impact positif sur le pouvoir d'achat des salariés, et notamment : L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre des dispositifs d'intéressement de participation créés par la loi n° 2029-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ;

En outre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche conviennent de revoir la grille des classifications, afin de valoriser les emplois clés des métiers de la branche après révision du champ conventionnel, et l'évolution des salariés entre ces emplois.

Enfin, et compte tenu de la visibilité réduite, tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et à l'incertitude quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima conventionnels en l'inscrivant à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du SMIC.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 11 décembre 2022 ;

Article 1er **Salaires minima horaires et mensuels**

Niveau	Taux horaire 2023 (en euros)	Salaire mensuel 2022 (en euros)
E1	11,629	1 763,72
E2	11,697	1 774,13
E3	11,710	1 776,00
E4	11,954	1 813,12
E5	12,036	1 825,50
E6	12,325	1 869,28
E7	12,419	1 883,51
AM1	15,522	2 354,21
AM2	15,787	2 394,38
C1	19,306	2 928,16
C2	21,387	3 243,73

Article 2 **Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an**

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours, en euros	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	36 544	37 640
C2	40 287	41 496

Article 3 **Égalité professionnelle**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le 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 considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 **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 prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 **Suivi de l'accord**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions. Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 **Révision - dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 9 **Publicité et formalités de dépôt**

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

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite 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 sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Accord du 7 mars 2024

[Étendu par arr. 23 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'Épicerie et du Commerce de Proximité ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

FO FGTA ;

Fédération UNSA Commerce et Services.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, les 14 décembre 2023, 16 janvier, 6 février et 7 mars 2024 dans le cadre de la négociation des salaires minima conventionnels.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs prennent, en outre, l'engagement d'ouvrir, sans délai, une négociation pour la création d'une nouvelle grille à l'issue de la négociation en cours sur la grille de classification des emplois de la branche, au second semestre 2024.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 11 avril 2024.

Article 1er

Salaires minima horaires et mensuels

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	11,861	1 799
E2	11,931	1 809,61
E3	11,944	1 811,55
E4	12,193	1 849,39
E5	12,277	1 862,05
E6	12,571	1 906,64
E7	12,667	1 921,66
AM1	15,755	2 389,56
AM2	16,024	2 430,36
C1	19,596	2 972,13
C2	21,708	3 292,45

Article 2

Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours, en euros	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	37 092	38 205
C2	40 891	42 118

Article 3 **Égalité professionnelle**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le 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 considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 **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 prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 **Suivi de l'accord**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 **Révision - Dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 9 Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite 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 sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Accord du 12 février 2025

[Étendu par arr. 13 mai 2025, JO 24 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CFE CGC ;

FO.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunis les 10 décembre 2024, 22 janvier et 12 février 2025, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels.

Cette négociation a permis de procéder à un examen du contexte économique et social de la branche pour l'année passée sur la base de données issues du panorama de branche et d'études économiques du secteur.

Soucieux de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche, les partenaires sociaux, ont procédé à la revalorisation des salaires minima, tout en rappelant qu'ils constituent un élément d'attractivité important de la branche.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 7 mars 2024.

Article 1er Salaires minima horaires et mensuels

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaires mensuel (en euros)
E1	12,063	1 829,54
E2	12,134	1 840,34
E3	12,147	1 842,34
E4	12,400	1 880,75
E5	12,486	1 893,71
E6	12,785	1 939,06
E7	12,882	1 953,86

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaires mensuel (en euros)
AM1	16,023	2 430,18
AM2	16,296	2 471,68
C1	19,929	3 022,65
C2	22,077	3 348,42

Article 2

Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours, en euros	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	37 723	38 854
C2	41 586	42 834

Article 3

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

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

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

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 prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 **Suivi de l'accord**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions. Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 **Révision - Dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 9 **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des partenaires sociaux à l'issue de la procédure de signature électronique, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite 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 partenaires sociaux sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Nouvelles dispositions conventionnelles

Avenant n° 138 du 12 janvier 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;
FECP ;
FNSCMF ;
2CP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;
CGT CSD.

Mod. par Avenant n° 1, 26 mars 2021, non étendu, applicable à compter du 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⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Saveurs Commerce ;
FECP ;
FNSCMF ;
2CP.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FS CFTD ;
CGT CSD.*

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

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

Titre liminaire

Article 1

Nouvel intitulé de la Convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

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

«Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé».

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

Les Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé et de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé conviennent d'étudier conjointement le devenir :

- Des régimes collectifs de protection sociale complémentaire (Prévoyance et complémentaire santé),
- Des dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle, notamment les sept certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :

- m CQP Vendeur conseil Crémier-Fromager,
- m CQP Vendeur conseil en produits biologiques,
- m CQP Vendeur conseil primeur,
- m CQP Vendeur conseil caviste,
- m CQP Vendeur conseil en épicerie,
- m CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail,
- m CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.

- Le financement spécifique des dispositifs de formation par la mise en place d'une contribution conventionnelle des entreprises,

- Des règles de financement du dialogue social.

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

Article 3 **Date d'application**

Le présent avenant et l'accord relatif à la création de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1^{er} jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel.

À cette date, la Convention Collective Nationale du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sera intitulée : «Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé» et s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1 du Chapitre 1^{er} du présent avenant.

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

Par conséquent, les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, seront annulées et remplacées par le Titre 1^{er} du présent avenant.

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

Chapitre 1er **Dispositions générales**

Article 1 **Modification du champ d'application**

Les dispositions de l'article 1-1 de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

- Les commerces d'alimentation générale (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface inférieure à 120 m²), dont l'effectif est inférieure 11 salariés,
- Les supérettes (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre

120 et 400 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,

— Les supermarchés (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2500 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,

— Les commerces de détail à dominante alimentaire de produits biologiques quel que soit l'effectif.

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

— 4711 B : Commerce d'alimentation générale,

— 4711 C : Supérettes,

— 4711 D : Supermarchés,

— 4729 Z : Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé et exerçant l'activité de commerce en produits biologiques à dominante alimentaire à l'exclusion des commerces de détail de produits laitiers et d'œufs, des commerces de détail de produits d'épicerie, des commerces de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices.

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

Pour les entreprises répertoriées à titre indicatif sous les codes d'activité 4711 B, 4711 C et 4711 D qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention collective reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

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

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 8299 Z.

La présente convention ne s'applique pas :

— Aux magasins populaires,

— Aux entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation,

— Aux magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Article 2 à 4

Voir les dispositions générales de la Convention collective révisée.

Article 5 (nouveau)

Entreprises de moins de cinquante salariés

Mod. par Avenant n° 1, 26 mars 2021, non étendu, applicable à compter du 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⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD.

En application de l'Article L. 2261-23-1 du Code du travail, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Cependant, certaines dispositions de ce texte prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

Article 6 (nouveau)

Suivi des dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021

Mod. par Avenant n° 1, 26 mars 2021, non étendu, applicable à compter du 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⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

*FECP ;
FNSCMF ;
2CP.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD.*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont pour objectif, d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports communiqués à la CPPNI ainsi que des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI examine les suites à donner à cet avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions conventionnelles.

Régime de prévoyance

Accord du 19 mai 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant 138 du 12 janvier 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 11 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Avenant n° 2, 25 juin 2024, non étendu, applicable au plus tard le 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE CGC AGRO ;

UNSA CS.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche du commerce de détail des fruits et légumes épicerie et produits laitiers ont conclu le 12 janvier 2021 un avenant 138 portant modification de l'intitulé et du champ d'application de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'avenant 138, relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs de la branche du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (Titre liminaire - Article 2), le présent avenant a pour objet d'instaurer un régime complémentaire de prévoyance au bénéfice des salariés des entreprises de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, telles que définies par le champ

d'application de l'avenant 138.

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, et afin de ne pas laisser de vide conventionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de prévoyance complémentaire de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture «prévoyance» à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce alimentaire de détail non spécialisé - IDCC 1505.

Article 2

Hierarchie des normes et accord d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de prévoyance complémentaire d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime de prévoyance visé par le présent accord

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 3

Bénéficiaires du régime

Avenant n° 2, 25 juin 2024, non étendu, applicable au plus tard le 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE CGC AGRO ;

UNSA CS.

Le présent régime s'applique :

— aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par «salariés cadres»,

— et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre «salariés non cadres».

(Al. ajoutés par Avenant n° 2, 25 juin 2024, non étendu) Sans préjudice des autres possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non-cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau E7. (Niveau E7 ou niveaux AM1 et AM2, correspondant aux anciens «articles 36»).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des règles de la convention collective relatives aux cadres.

Article 4

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 1, 11 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFTD.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant le paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les garanties décès telles que visées aux articles 14, 15 et 16 de l'Accord du 19 Mai 2021 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail défini ci-dessus, il est également prévu un maintien des garanties pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié sauf dispositions plus favorables (exonération...) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Article 5

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

— si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Evin»

— si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 ci-après.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

Article 6

Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnisations prévues à l'article 40 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Article 7

Fonds de péréquation

(Art. supprimé par Avenant n° 1, 11 déc. 2022, étendu)

Dans le cadre du fonds de péréquation, seront pris en charge les congés autorisés pour circonstances de famille définis à l'article 39 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021.

De plus, dans le cadre du fonds de péréquation, est inclus le fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS), destiné au financement de soutiens à caractère exceptionnel aux bénéficiaires les plus défavorisés ou en détresse après un accident de la vie. Ces soutiens, attribués selon des critères fixés en CPPNI ont la qualité de secours. Ils sont exceptionnels et individuels et ne sont pas soumis à condition de position hiérarchique ou d'assiduité du salarié dans

l'entreprise.

Article 8 **Indemnité de départ à la retraite**

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 23.4 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021.

Article 9 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 1, 11 déc. 2022, étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

9.1 **Salariés non-cadres**

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	-
Longue maladie	-	0,10 %
Invalidité	0,13 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	-
Sous-total (1)	0,30 %	0,23 %
	Part Employeur T1 - T2	
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 %	
Sous-total (2)	0,14 %	
Mensualisation (3)	0,49 %	
	Part employeur	Part salarié
Total = 1 + 2 + 3	0,78 %	0,23 %

(Avenant n° 1, 11 déc. 2022, étendu)

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,15 %	-
Longue maladie	-	0,20 %
Invalidité	0,28 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Rente handicap	0,01 %	-
Sous-total (1)	0,45 %	0,33 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	-
Sous-total (2)	0,04 %	-
Mensualisation (3)	0,54 %	-
Total = (1) + (2) + (3)	1,03 %	0,33 %

9.2 Salariés cadres

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur T1	Part employeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Décès/ IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	-	-	0,04 %
Invalidité	0,64 %	-	-	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous-total (1)	1,63 %	-	-	0,93 %
	Part Employeur T1	Part Employeur T2	Part Salarié T1	Part Salarié T2
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 %	0,10 %	-	-
Sous Total (2)	0,14 %	0,14 %	-	-
Mensualisation (3)	0,38 %	0,38 %	-	-
	Part Employeur T1	Part Employeur T2	Par Salarié T1	Par Salarié T2
Total = 1 + 2 + 3	2,15 %	0,52 %	-	0,93 %

(Avenant n° 1, 11 déc. 2022, étendu)

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2
Décès/IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	-	0,10 %	0,14 %
Invalidité	0,79 %	0,15 %	-	0,34 %

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous-total (1)	1,78 %	0,15 %	0,10 %	1,03 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Sous total (2)	0,04 %	0,04 %	-	-
Mensualisation (3)	0,43 %	0,43 %	-	-
Total = (1) + (2) + (3)	2,25 %	0,62 %	0,10 %	1,03 %

Article 10 Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de la Sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

- Tranche 1 : Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale.
- Tranche 2 : Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Article 11 Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime d'entreprise prévoyance

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent accord.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4, 5 et 20 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs concernant les salariés non-cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (Tranches 1 et 2) devront être au moins égales à celles fixées au sous total 2 du tableau de l'article 9.1 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 9.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent chapitre, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la Tranche 2 du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous total 2 du tableau de l'article 9.2 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires, bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieures à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 9.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

Article 12 Salaire de référence

12.1

Pour les garanties capital décès/invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche 2 de la Sécurité Sociale.

Si le salarié est en arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique ou en invalidité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le temps partiel thérapeutique. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail initial ou du début du temps partiel thérapeutique et celle du décès sur la base du point ARRCO/AGIRC.

12.2

Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche 2 de la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié sur cette période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

Article 13

Révalorisation

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO/AGIRC.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année par l'assureur.

Article 14

Garantie décès

14.1

Montant du capital décès

14.1.1

Salarié non-cadre

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 14.2, sans personne à charge	100 % du SR
Tout salarié non-cadre avec personne(s) à charge	125 % du SR

14.1.2

Salarié cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	260 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 14.2, sans personne à charge	350 % du SR
Tout salarié cadre avec personne(s) à charge	435 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est doublé.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

14.2

Définition du concubin et des personnes à charge pour la garantie capital décès/IAD

Sont considérés à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;
- les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;

— les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin.

Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

14.3

Bénéficiaires du capital décès

Le capital Décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès. À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé,
- à défaut, à son partenaire de PACS,
- à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 14.2,
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux,
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles,
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

14.4

Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin tel que défini à l'article 14.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.) Le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ne doit pas être remarié, le partenaire de PACS ne doit pas être lié par un nouveau PACS.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation «double effet» est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

14.5

Garantie invalidité absolue et définitive

14.5.1

Définition de l'invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

14.5.2

Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 15

Garantie rente éducation

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 14.5, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

-
- Jusqu'au 16^{ème} anniversaire : 15 % du salaire de référence
 - Au-delà et jusqu'au 26^{ème} anniversaire : 20 % du salaire de référence.
- Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 € (cent euros).
- La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

15.1

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

15.2

Concubin - partenaire de PACS

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

Le bénéfice de la garantie est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Article 16

Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 euros par mois à compter de la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010. Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie. Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation, le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe «reconnaissance de l'état de handicap».

Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'assureur, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Article 17

Indemnisation pour maladie, accident ou maternité

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 40 de la présente convention collective.

Article 18

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 40 de la présente convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la Sécurité Sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 40 de la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise 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 (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

Lorsque la Sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 181^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Article 19

Garantie rente invalidité

19.1

Définition

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^{ème} 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.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la Sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

19.2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés cadres et non cadres reconnus invalides par la Sécurité Sociale

conformément aux dispositions légales en vigueur.

19.3 Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente d'invalidité est égal à :

Pour les salariés cadres

Invalidité de 1 ^{ère} , 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
---	---

En cas de rente versée par la Sécurité Sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, $3/2N \times (66 \% \text{ du salaire de référence } - \text{ pension d'invalidité brute } 2^{\text{ème}} \text{ catégorie de la Sécurité sociale reconstituée})$
- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

Pour les salariés non-cadres

Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	60 % de la rente complémentaire prévue en 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

En cas de rente versée par la Sécurité Sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, $3/2N \times (60 \% \text{ du salaire de référence } - \text{ pension d'invalidité brute } 2^{\text{ème}} \text{ catégorie de la Sécurité sociale reconstituée})$
- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

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, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

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 20 Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

20.1 Bénéficiaires et garanties maintenues

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime, bénéficient du maintien des garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail,
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

20.2 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, 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).

20.3 Incapacité de travail

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

20.4 Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la 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,
- 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 la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

20.5 Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

20.6 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article 21 Date d'application

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la Convention collective Nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Article 22 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25 Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord 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 26 Extension

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

Avenant n° 2 du 25 juin 2024

[Non étendu, applicable au plus tard le 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFE CGC AGRO ;

UNSA CS.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) conviennent de procéder à la mise en conformité des dispositions conventionnelles relatives à la définition des catégories objectives dans le cadre du régime de protection sociale complémentaire.

En effet, afin de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations en matière de protection sociale complémentaire, le régime doit, soit, couvrir l'ensemble des salariés, soit, ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories incluent tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique. Ce régime revêt ainsi un caractère collectif par référence à ces catégories dites objectives.

Avant le 1^{er} janvier 2022, la définition de la notion de catégorie objective reposait, notamment, sur l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres telles que définies par les articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Depuis l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, fusionnant les régimes AGIRC-ARRCO, complété du décret du 30 juillet 2021 (n° 2021-1002), cette définition des catégories objectives est supprimée, tout en restant applicable à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2024.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2025, pour continuer de bénéficier des exclusions de cotisations sociales, les catégories objectives doivent être mises en conformité :

- Par la référence aux articles 2-1 (cadres, anciens «articles 4») et 2-2 («assimilés cadres», anciens «article 4bis») de l'ANI du 17 novembre 2017 ;

- Par la conclusion d'un accord de branche agréé par la Commission paritaire de l'Apec pour les salariés intégrés à la catégorie des cadres au sens de l'article R. 242-1-1 (1^o, al. 2) du code de la sécurité sociale (les anciens «article 36»).

Article 1er Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de pérenniser la possibilité d'inclure des salariés non-cadres, correspondant à l'ancienne catégorie «articles 36» de l'annexe I à la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à des régimes de protection sociale complémentaire cadres.

Il a également pour objet de substituer, au sein des dispositions conventionnelles de branche, les références aux catégories de l'ANI du 17 novembre 2017, à toutes les mentions des catégories de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (régime AGIRC).

Article 2

Historique de la branche en matière de catégories objective au sens de l'AGIRC

L'article 52.4 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (Chapitre VIII Classification des emplois), tel qu'issu de la scission de branche opérée par arrêté du 17 décembre 2021, détermine les catégories objectives comme suit :

«Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

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

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

Affilia, la base documentaire de l'AGIRC-ARRCO (<https://www.agirc-arrco.fr/mediatheque-entreprises/affilia/>) répertorie ces mêmes catégories objectives avec une date de prise d'effet au 1^{er} octobre 2018.

Article 3

Rappel de mise en conformité des anciens articles 4

L'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance définit, à l'article 3, les anciens articles 4 comme suit :

«Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par «salariés cadres» ;

- et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre «salariés non-cadres».

En l'absence de niveau correspondant à la catégorie «article 4 bis» (assimilés cadres) au sein de la Convention collective nationale, il n'y a pas lieu de maintenir cette référence, ni de lui substituer une référence à l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 4

Maintien de catégorie objective «Article 36»

(Voir Accord du 19 mai 2021, article 3)

Article 5

Modification de la convention collective nationale

Les dispositions de l'article 52.4 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (Chapitre VIII Classification des emplois) sont modifiées comme suit :

(Voir CCN, article 52.4)

Article 6

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 7

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de la faculté ouverte par le présent accord, ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve d'être agréé par la commission paritaire de l'APEC, il entre en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 9

Publicité, formalités de dépôt et agrément APEC

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément

aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite 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.

Le présent avenant sera transmis à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

Article 10 **Extension**

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

Régime de frais de santé

Accord du 19 mai 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant 138 du 12 janvier 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont conclu le 12 janvier 2021 un avenant 138 portant modification de l'intitulé et du champ d'application de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'avenant 138, relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs de la branche du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (Titre liminaire - Article 2), le présent accord a pour objet d'instaurer un régime complémentaire de remboursement des frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, telles que définies par le champ d'application de l'avenant 138.

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, et afin de ne pas laisser de vide conventionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de remboursement complémentaire de frais de santé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture «prévoyance» à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille de ces entreprises qui les emploient.

Article 1er **Objet**

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de remboursement complémentaire de frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Ce régime collectif de remboursement de frais de santé comporte nécessairement les éléments suivants :

- Une couverture minimale de remboursement de frais de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul, destinée

à compléter en tout ou partie les prestations de Sécurité Sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, et composée de :

- Un niveau de garantie dénommé «base obligatoire» ;
- 3 niveaux de garantie améliorée dénommés «option 1», «option 2» et «option 3». Ces options devront être souscrites par l'employeur, soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire et dans ce cas, la cotisation de l'option choisie sera à la charge exclusive du salarié ; soit dans le cadre d'une adhésion obligatoire et la (les) option(s) supérieure(s) restante(s) le sera(seront) dans un cadre facultatif ;
- Et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droits du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;
- Le maintien temporaire des garanties collectives dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dispositif dénommé «portabilité santé», et selon les modalités fixées à l'article 4 bis du présent accord ;
- Le maintien à titre gratuit des garanties collectives pour les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles» dans les conditions de l'article 5 du présent accord ;
- Le maintien à titre gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit du salarié décédé dans les conditions de l'article 10.1 du présent accord ;
- Le maintien à l'identique des garanties collectives dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle anciens salariés / salariés actifs dans les conditions de l'article 10.2 du présent accord ;
- Le maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail selon les modalités fixées à l'article 11 du présent accord.

Article 2

Hierarchie des normes et accord d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de remboursement complémentaire de frais de santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime de remboursement de frais de santé visé par le présent accord.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Bénéficiaires du régime

3.1

Les bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires du présent régime obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté.

3.2

Les dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les a préalablement informés des conséquences de leurs choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2^{ème} alinéa et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de remboursement de frais de santé :

- S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :
 - Les salariés couverts par une assurance individuelle de remboursement complémentaire de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
 - Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient d'une couverture solidaire et responsable ;
- S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche, ou si elle est postérieure à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures ci-après mentionnées :

— Les salariés bénéficiant d'une couverture santé solidaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

— Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations de santé servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

— couverture collective et obligatoire ;

— régime local d'Alsace-Moselle ;

— régime complémentaire des industries électriques et gazières ;

— mutuelles de la fonction publique territoriale ou d'État ;

— dispositif Madelin (travailleurs non-salariés).

• Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au présent régime collectif obligatoire de remboursement de frais de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de salaire.

3.3

Couverture Collective à adhésion facultative des ayants-droit du salarié

Au-delà du régime de base complémentaire de remboursement de frais de santé institué par le présent accord, les entreprises doivent proposer un dispositif collectif optionnel, financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants-droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leur ayants-droit du même niveau de garanties qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants-droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

— L'époux(se) du salarié, non divorcé(e), non séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'évènement donnant lieu à prestation ;

— Le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;

— Le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union, et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un PACS), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée des deux concubins.

Les enfants du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié, légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint, partenaire ou concubin, et âgés :

— de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire pour les enfants :

— poursuivant des études dans l'enseignement secondaire, supérieur, professionnel ou en apprentissage ;

— poursuivant une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, d'un contrat de professionnalisation, ou dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;

— inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;

— quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Article 4

Prestations garanties

Les prestations du niveau de garanties dénommé «base obligatoire», détaillées ci-après, doivent bénéficier, a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les entreprises doivent proposer l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant les trois niveaux de garantie supérieurs dénommés «option 1», «option 2» et «option 3».

Les prestations garanties des trois différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent accord.

Les entreprises devront souscrire :

- soit aux trois options dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, la cotisation se rapportant à l'option choisie par le salarié est à sa charge exclusive ;
- soit à l'une des options dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire et la (les) options(s) supérieure(s) restante(s) dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, l'entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal du régime collectif et obligatoire et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite et remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Article 5

Maintien temporaire des garanties collectives du régime complémentaire de remboursement de frais de santé aux anciens salariés et ayants-droits : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dénommé dispositif de «portabilité santé»

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture «base obligatoire» et, le cas échéant, au titre des couvertures «options» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit - c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation - de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale notamment :

1. Le maintien de la (des) couverture(s) est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. Le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
6. La cessation de la couverture (des) couvertures intervient (interviennent) le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

Le maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droits du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture des frais de santé à la date de cessation du contrat de travail.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité du nouvel organisme assureur.

Article 6

Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité comprend un fond de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

6.1

Fonds de prévention

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des membres de la CPPNI et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la CPPNI. Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

Actions de prévention

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux professions du commerce de détail alimentaire non spécialisé et/ou aux risques de santé publique.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie des salariés particulièrement les plus fragilisés.

La branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chacun de ces métiers.

Les actions de prévention peuvent prendre, par exemple la forme de :

- Études épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque métier (ex : troubles musculo squelettiques...);
- Consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime complémentaire de frais de santé (ex : bilan de santé, dépistage, bilan ostéo-articulaire...);
- Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation de bon geste à adopter...);
- Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention);
- Relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, vidéos de prévention...

Prévention liée aux risques de santé publique

Le comité de prévention peut décider de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers...), et rechercher des partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

6.2

Fonds de secours

Le fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié, sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, ni d'assiduité.

Les aides interviennent, par exemple, pour prendre en charge des dépenses en complément de celles prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale et le régime complémentaire de remboursement de frais de santé de la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé ; ou de celles non prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale (par exemple : frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, de déplacement d'un proche au chevet d'un malade, etc).

Article 7

Cotisations et répartition

La cotisation est établie sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé «base obligatoire» sont fixées par salarié et par mois :

- Au titre du régime général : 1,29 % du PMSS ;
- Au titre du régime local d'Alsace-Moselle : 0,81 % du PMSS

Chaque année, les taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assu-

rance maladie.

Le cas échéant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux de cotisation sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime complémentaire de remboursement de frais de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail.

Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles» du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives pendant 12 mois après six mois d'arrêt de travail.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que la maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Cette gratuité interviendra le 1^{er} jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise du travail, ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail / maladie professionnelle».

En cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale «accidents du travail / maladies professionnelles», tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement conserve son droit à gratuité dans la limite des droits gratuits restant à courir.

Article 8

Cessation de la garantie

La couverture base obligatoire et, le cas échéant, les couvertures «option» souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif cesse tant pour le salarié que ses éventuels ayants-droit à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

À titre exceptionnel, et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Article 9

Maintien des garanties collectives

9-1

Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, le régime complémentaire de frais de santé prend en charge pendant 12 mois au bénéfice de ses ayants droits les cotisations correspondantes aux garanties collectives.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Les ayants droit devront en faire la demande dans les six mois suivant le décès.

Sont concernés par cette gratuité les ayants droits du salarié visé à l'article 3.3 du présent accord. Ce maintien n'est pas conditionné au bénéfice des garanties telles que définies ci-dessus par les ayants droit du salarié décédé au moment du décès.

Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime complémentaire de frais de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi «Evin»

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi «Evin», et du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017).

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche souhaitent aller au-delà en instaurant une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que celui des prestations, à travers la mutualisation du régime.

Ce maintien de la couverture s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux du profit des anciens salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par ancien salarié :

- Les retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche ;
- Les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente d'invalidité, telles que définies à l'accord du 26 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- Ceux privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation.

La couverture collective frais de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :

- La première année : égale à la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- La deuxième année : égale au plus à 125 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- La troisième année : égale au plus à 150 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- La quatrième année : égale au plus à 190 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- À compter de la cinquième année, égale au plus à 230 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (taux viager).

En tout état de cause, ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture (le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 9.1 du présent accord) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 10

Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, aux couvertures optionnelles souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période :

-
- d'un maintien de salaire total ou partiel,
 - ou d'indemnités journalières complémentaires ;
 - ou de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale ;
 - ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants-droit du salarié, bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative de la couverture obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle choisie par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail que ceux visés ci-avant, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime complémentaire de frais de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

Article 11

Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime complémentaire de frais de santé d'entreprise

En présence d'une couverture frais de santé antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent régime complémentaire de frais de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié, présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéfice des dispenses mentionnées ci-avant à l'article 3) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer au moins deux dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre la couverture du salarié à ses ayants-droit, et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale au régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation «salarié seul en obligatoire». Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant dans l'article 5 pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 5, 9 et 10 ci-avant concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés et les ayants droit ;
- le régime d'entreprise doit proposer un fonds social et des actions de prévention aux salariés ;

Article 12

Comité paritaire de suivi et de gestion

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche.

Le comité paritaire de suivi et de gestion est chargé de piloter le régime de frais de santé de la branche, de vérifier la bonne gestion technique et financière et administrative du régime, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime complémentaire de frais de santé de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Ce comité fonctionnera grâce à une indemnité de 2,5 % des cotisations brutes prélevées sur le compte de résultat du régime prévu à l'article 7 notamment pour couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, secrétariat, édition), former et informer les négociateurs paritaires et financer les études et l'information nécessaire au fonctionnement du régime, notamment le recours à un actuaire indépendant de l'organisme assureur.

Chaque année, l'organisme assureur a l'obligation présenter au comité paritaire, le compte de résultat du régime.

À cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :

- le montant des cotisations ;
- le montant des prestations payées ;

-
- le montant des provisions ;
 - le nombre de salariés garantis ;
 - un bilan spécifique sur les droits non contributifs ;
 - un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre ;
 - un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre.

Article 13

Date de mise en application

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la Convention collective Nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Article 14

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15

Formalités de dépôt et publicité

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, 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, s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexe

Garanties du régime de base

Le détail des garanties en vigueur à la date d'effet du présent accord est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux ;

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	220 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière (*)	70 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	195 % BR
	Non adhérents DPTM :	175 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	170 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	30 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Kinésithérapeutes	120 % BR	
Autres auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR	
Médicaments remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de 100 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + crédit de 500 € par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursés SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € dans la limite d'une prothèse par période de renouvellement	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (**)	100 % BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 1300 € (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € (****)	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(**)	100 % BR	

(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.

Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.

(**) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.

(***) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(****) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(*****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	450 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	450 % BR	
Inlay core	450 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	450 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	1200 € par implant limité à 3 implants par année civile	

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Orthodontie	250 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	1100 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le de renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> * une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>* une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cy- lindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	95 €	95 €
		SPH < – 6 ou > + 6	165 €	165 €
	Sphéro cylin- driques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	95 €	95 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	95 €	95 €
		SPH > 0 et S > + 6	165 €	165 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	165 €	165 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	165 €	165 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	190 €	190 €
		SPH < – 4 ou > + 4	265 €	265 €
	Sphéro cylin- driques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	190 €	190 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	190 €	190 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	265 €	265 €
		SPH > 0 et S > + 8	265 €	265 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	265 €	265 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Prévention	
Prévention liée aux métiers	<p>Chaque année le comité de prévention de la branche professionnelle définit son plan d'action de prévention à partir des éléments ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Études épidémiologiques (ex : troubles musculosquelettiques ...) - Prises en charge de consultations de prévention (ex : Bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, ...) - Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : Programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, ...) - Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) - Relais d'information et communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention
Prévention liée aux risques de santé publique	<p>Actions en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers ...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.</p>

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	300 €

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Assistance «frais de santé» hospitalisation et ambulatoire	
<ul style="list-style-type: none"> - Admission à l'hôpital : recherche et réservation d'une place en milieu hospitalier, transport du bénéficiaire à l'hôpital et retour domicile. - Pendant le séjour à l'hôpital : Présence d'un proche au chevet, séjour à l'hôtel du proche, garde à domicile des enfants/petits enfants ou présence d'un proche au domicile ou transfert des enfants/petits enfants chez un proche, veille sur les ascendants, garde des animaux de compagnie, téléviseur en chambre. - À la sortie de l'hôpital : aide-ménagère à domicile, veilles sur les ascendants, livraison de médicaments en urgence, garde des animaux de compagnie, téléassistance ponctuelle, livraison de repas à domicile, recherche de médecin, d'infirmière, aide pédagogique. - Suivi post opératoire : déplacement pour examens et analyses. - Bilan de vie. - Aide au retour à la vie professionnelle en cas de séquelle suite à l'hospitalisation. - Rapatriement de corps. - Aide aux aidants. - Service téléphonique de conseils et d'aide psychologique. 	

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la Sécurité sociale.

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (garanties du régime de base)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
<p>Maintien de la couverture collective obligatoire des anciens salariés (garanties du régime de base)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : Option 1

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de Base conventionnel de la CCN IDCC 1505, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation			
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non Conventionné
Frais de séjour		+ 50 % BR	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérente DPTM :	+ 50 % BR	
	Non adhérents DPTM :	Néant	
Chambre particulière (*)		+ 10 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Honoraires médicaux :		
remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 25 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropraxie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 25 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie non remboursés SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 50 € par année civile	

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Honoraires médicaux :		
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 100 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € pour une 2 ^{de} prothèse dans la limite de 2 prothèses par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Prothèses		
Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR	
Inlay core	+ 75 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 100 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 75 % BR	

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de + 150 € par année civile	
Orthodontie	+ 150 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement. (***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	+ Crédit de 40 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	+ Crédit de 40 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 150 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après ; Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance. Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la rétraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an,
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- * une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- * une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / progres- sifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	+ 40 €	+ 40 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 40 €	+ 40 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	+ 40 €	+ 40 €
Progressifs et multifo- caux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	+ 45 €	+ 45 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 45 €	+ 45 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 45 €	+ 45 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 45 €	+ 45 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées partout autre régime complémentaire).

Autre frais	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 100 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 100 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 1)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle
<p>Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : Option 2

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN IDCC 1505, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	+ 100 % BR	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes technique médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Chambre particulière (*)	+ 20 € par jour	
Frais d'accompagnement :		

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 5 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 55 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 31 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 100 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 200 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives	+ 400 € pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % de la BR + 1500 € pour une 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres(*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge(**)) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans(*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et +(**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant de – 16 ans(**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 90 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 90 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 200 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Entant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	+ 75 €	+ 75 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 75 €	+ 75 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 75 €	+ 75 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	+ 75 €	+ 75 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	+ 85 €	+ 85 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 90 €	+ 90 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 200 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 2)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle
<p>Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : option 3

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN IDCC 1505, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	+ 300 % BR	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 300 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Chambre particulière(*)	+ 30 € par jour	
Frais d'accompagnement :		

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 25 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 255 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 50 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Densitométrie osseuse	Crédit de 300 € limité à une intervention par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 150 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 400 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives	+ 700 € pour Et 100 % BR + 1800 € pour la 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR	
Inlay core	+ 175 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 280 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 245 % BR	
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de + 750 € par année civile	
Orthodontie	+ 350 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		
(***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant – de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant – de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 140 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 140 par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 450 € par œil et par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de rétraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Entant – 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < à – 6 ou > à + 6	+ 135 €	+ 135 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 135 €	+ 135 €
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	+135 €	+ 135 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	+ 135 €	+ 135 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	+ 110 €	+ 110 €
		SPH < à – 4 ou > à + 4	+ 85 €	+ 85 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 110 €	+ 110 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 110 €	+ 110 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 300 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 3)
Les salariés relevant de la législation «accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Éléments de solidarité professionnelle

Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 3)

- Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche.

- Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

- Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

- La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel).

- La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).

- La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).

- La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).

- À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Avenant n° 1 du 21 mars 2022

[Étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} mars 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le régime de «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en place par l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Après plus de 10 ans sans aucune évolution de la cotisation malgré l'amélioration du niveau des garanties, la hausse des cotisations appliquée en début d'année 2021 pour rééquilibrer le régime n'a pas été suffisante.

La très forte augmentation des prestations, notamment en dentaire, en optique et en audioprothèse, constatée en 2020, s'est confirmée et amplifiée en 2021.

La mise en place du «100 % Santé» a permis d'améliorer l'accès aux soins et la couverture des salariés, avec une diminution importante des restes à charge des salariés sur ces postes et en conséquence une forte augmentation des remboursements.

Afin de revenir à l'équilibre, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche ont décidé de modifier le taux de cotisation du régime pour le pérenniser et ainsi maintenir le niveau de couverture offert aux salariés.

Considérant la composition de la branche, constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne présente pas de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10 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 frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article premier Cotisation et répartition

Le taux de cotisation du niveau de garantie dénommé «base obligatoire», exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est modifié comme suit à effet du 1^{er} mars 2022 :

- Au titre du régime général, le taux de cotisation est porté à 1,51 % du PMSS, soit 51,74 € pour 2022 ;
- Au titre du régime local d'Alsace-Moselle, le taux de cotisation est porté à 0,95 % du PMSS, soit 32,49 € pour 2022.

Chaque année, le taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires afin de tenir compte de l'évaluation des dépenses de santé et également, de l'évolution des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Les cotisations sont mensuelles.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des bénéficiaires visés à l'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail. Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article deux **Entrée en vigueur - Révision - Dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} mars 2022 *pour l'ensemble des entreprises relevant de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (termes exclus de l'extension par arr. 29 août 2022, JO 9 sept.)*.

Les organisations signataires peuvent en demander à tout moment la révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), et des dispositions légales en vigueur.

Article trois **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous format électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article quatre **Extension**

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans 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.

Les mêmes organisations demandent également l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais, au ministre en charge de la sécurité sociale et au ministre en charge du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Formation professionnelle et Alternance

Accord du 19 avril 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable au plus tôt 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 et au plus tard, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CGT CSD.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés de la branche du com-

merce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

— Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,

— Pour les entreprises, un moyen :

m De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,

m Et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, elles souhaitent adapter leur politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

À ce titre, elles décident de conclure le présent accord afin d'accompagner l'évolution des activités et des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé en favorisant l'adaptation, le développement des compétences et des qualifications ainsi que la sécurisation des parcours.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que la réalisation des actions de formation pendant le temps de travail des salariés est privilégiée.

Par ailleurs, cet accord a pour objectifs de définir les axes prioritaires de développement des compétences et des qualifications au niveau de la branche, notamment dans le but :

— De développer le recours à l'alternance qui constitue une des meilleures voies d'insertion et d'intégration des salariés dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé,

— D'accroître la qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle,

— De répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation,

— De renforcer le développement des compétences pour maîtriser les produits, les différentes évolutions, les nouveaux modes de consommation, la digitalisation et les changements d'organisation de travail,

— De favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle,

— D'inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle,

— De développer la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE et les PME,

— D'assurer la compétitivité et la pérennité des entreprises dans un environnement de plus en plus concurrentiel,

— Et de sécuriser le parcours professionnel des salariés de la branche.

Pour y parvenir, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur les dispositifs de formation issus de la Loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018, à savoir :

— L'alternance,

— La promotion ou la reconversion par l'alternance (ProA),

— Le plan de développement des compétences,

— La mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel à-travers :

m Le Compte Personnel de Formation (CPF),

m Le bilan de compétences,

m Le projet de transition professionnelle (PTP),

m La validation des acquis de l'expérience (VAE).

— La promotion du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour accompagner les salariés dans la constitution de leur projet professionnel,

— Le déploiement de l'entretien professionnel obligatoire qui constitue le cadre privilégié pour échanger sur le projet professionnel des salariés et leur parcours.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes autres dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans la branche du Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ayant le même objet, et notamment celles des accords du 9 février 2015 et du 11 juin 2018.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, tel que défini à l'article 1 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Titre Liminaire

Une politique de formation adaptée aux impacts de la crise sanitaire

La crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie du COVID-19 impacte fortement les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé qui doivent s'adapter rapidement aux mesures d'urgence prises par le Gouvernement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives entendent soutenir les entreprises et accompagner les salariés dans cette période compliquée.

À cet effet, elles restent attentives à l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique, sur l'évolution des métiers du commerce alimentaire non spécialisé et sur les organisations nécessitant une adaptation rapide des entreprises, notamment à de nouveaux modes de consommation, compatibles avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés et leurs conditions de travail.

Dans ce contexte exceptionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés tiendront compte de ces facteurs pour définir les axes prioritaires de la branche dans les deux prochaines années, principalement dans l'objectif de permettre :

- Aux entreprises de renforcer les compétences de leurs salariés pour faire face à la crise,
- Aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers, de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles qualifications et de sécuriser leur parcours professionnel.

Titre I

Les acteurs de la branche en matière de formation professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent le rôle prépondérant de la branche professionnelle dans le domaine de la formation et du développement des compétences et tout particulièrement en matière :

- De définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés,
- De mutualisations des fonds d'origine légale en application de l'article L. 2253-1 du code du travail et d'origine conventionnelle,
- De financement des formations dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),
- De gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, prévu à l'article 5 du présent accord et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche,
- De création de certifications professionnelles.

À cet effet, la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé dispose d'instances paritaires chargées de restituer les travaux à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Article 2

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du commerce de détail alimentaire non spécialisé procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure notamment les missions définies dans le présent article.

Article 2-1

Rôle et missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution des

métiers et de l'emploi dans la branche.

Article 2-1-1 **Missions de la CPNEFP en matière d'emploi**

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives sur la situation de l'emploi dans la branche.

En outre, elle a un rôle d'analyse des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

- D'examen de la structure des emplois,
- D'étude de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies et des métiers :
 - m** Analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des salariés et des entreprises,
 - m** Analyse des flux d'emploi en vue d'anticiper et de prévenir d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes, au développement des compétences, à la sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi.

Article 2-1-2 **Missions de la CPNEFP en matière de formation**

La CPNEFP définit la politique de formation de la branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises. Elle en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations transmises par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À ce titre, la Commission dispose des prérogatives suivantes :

- Définir la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), notamment en déterminant des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et en facilitant l'accès à la formation des salariés de ces entreprises. À cet effet, elle peut s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche,
- Fixer les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, mises en œuvre par l'opérateur de compétences,
- S'assurer de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies,
- Mettre à disposition des chefs d'entreprise et des salariés les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance,
- Suivre l'application des accords conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

La CPNEFP intervient notamment :

1^{er} — Dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Dans ce cadre, elle exerce notamment les prérogatives suivantes :

- Proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, la création de certificats de qualification professionnelle (CQP),
- Mettre en place et réviser les référentiels d'activité et de certification, en veillant à la pertinence du découpage des blocs de compétences,
- Déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle à l'occasion de la création d'un CQP,
- Habilitier les organismes de formation préparant les candidats aux CQP de la branche,
- Préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications,
- Demander à la Commission de certification de France compétences, l'inscription au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) des certifications de la branche.

2^{ème} — En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :

- À la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,
- À la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat,
- À des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes,

3^{ème} — En participant à la définition des formations de reconversion identifiées par la branche,

4^{ème} — En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, Promotion et reconversion par l'Alternance (ProA), etc.) :

- En participant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines,
- En déterminant les niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- En définissant les conditions de financement de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que celles de l'exercice à la fonction tutorale.

5^{ème} — En contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ou à créer (notamment dans le cadre de la Promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA), des projets de transition professionnelle).

Article 2-1-3

Missions de la CPNEFP en matière d'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article 2-1-4

Missions de la CPNEFP en matière de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives confient, à la CPNEFP, le pilotage et la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP :

- Définit les priorités, les actions de formation, les conditions, les barèmes et les modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
- Décide de l'usage et de la répartition des fonds de cette contribution conventionnelle supplémentaire selon les modalités définies à l'article 24 du présent accord,
- Veille à la déclinaison effective, par la SPP, des orientations politiques arrêtées par la branche. À cet effet, la CPNEFP transmet à la SPP toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNEFP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de cette contribution,
- Effectue le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de cette contribution conventionnelle supplémentaire,
- Assure le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire et la bonne gestion de ces fonds,
- Accompagne et conseille la SPP dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
- Alerte la CPPNI en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives et leur déclinaison opérationnelle à travers la SPP ou le Conseil d'administration de l'Opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 2-2

Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est une instance paritaire nationale composée comme suit :

- Un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national,
- Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la Commission choisit parmi ses membres :

- Un Président
- Et un Vice-Président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La Présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la Présidence assumant la Vice-Présidence.

Le collège qui détient la Présidence de la CPNEFP détient la Vice-Présidence de la Section Professionnelle Paritaire

(SPP), prévue à l'article 3 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 2-3 **Fonctionnement de la CPNEFP**

Article 2-3-1 **Convocation des membres et participation aux réunions**

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la Présidence et la Vice-Présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

— Soit de la Présidence,

— Soit d'au moins trois organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, la Présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins un mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La Présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la Vice-Présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La Présidence et la Vice-Présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la Commission. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la CPNEFP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante, puis signés par la Présidence et la Vice-Présidence.

Article 2-3-2 **Modalités des délibérations de la CPNEFP**

2-3-2-1

Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la CPNEFP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

2-3-2-2

Pour les décisions relatives au fonctionnement de la CPNEFP et des réunions de la Commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 2-3-3 **Secrétariat de la Commission**

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévu à l'article 10-4 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 2-4 **Intervenants extérieurs**

Pour mener à bien ses missions, la CPNEFP s'appuie, sur les travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche prévue à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'observatoire prospectif mis à disposition par l'opérateur de compétences dont relève la branche aux réunions de la commission.

Elle peut également solliciter des avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour l'accompagner dans ses travaux et l'aider à atteindre ses objectifs.

Article 2-5 **Information de la CPPNI**

La Présidence et la Vice-Présidence informent régulièrement les membres de la CPPNI. Elles leur rendent compte au moins une fois par an des travaux menés et des décisions prises par la CPNEFP.

Elles font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, pour mettre en œuvre une communication destinée à informer les entreprises et les salariés.

Article 3 **La section professionnelle paritaire (SPP)**

La Section Professionnelle Paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Cette Commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 3-1 **Composition de la SPP**

La SPP est composée comme suit :

- Un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national,
- Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choisit parmi ses membres :

- Un Président
- Et un Vice-Président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La Présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la Présidence assumant la Vice-Présidence.

Le collège qui détient la Présidence de la SPP détient la Vice-Présidence de la CPNEFP prévue à l'article 2 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3-2 **Fonctionnement de la SPP**

Article 3-2-1 **Convocation des membres et participation aux réunions**

La SPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la Présidence et la Vice-Présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- Soit de la Présidence,
- Soit d'au moins trois organisations membres de la SPP. Dans ce cas, la Présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins un mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La Présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la Vice-Présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La Présidence et la Vice-Présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la SPP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante, puis signés par la Présidence et la Vice-Présidence.

Article 3-2-2 **Modalités des délibérations de la SPP**

3-2-2-1

Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la SPP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

3-2-2-2

Pour les décisions relatives au fonctionnement de la SPP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation représentative au niveau de la branche, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne. La SPP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 3-2-3 **Secrétariat de la Commission**

Le secrétariat de la SPP est assuré par la branche.

Article 3-3 **Missions de la SPP**

La SPP a pour missions notamment :

- De gérer les fonds affectés et destinés au financement des différents dispositifs de la formation professionnelle,
- De mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP,
- De définir des priorités de formations et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la CPNEFP soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'Opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Article 4 **L'opérateur de compétences**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ont participé à la création de l'opérateur de compétences l'Opcommerce, dont ils ont signé l'accord constitutif le 11 décembre 2018.

Créé à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FORCO, l'Opcommerce a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019, modifié par arrêté du 9 mai 2019. Il réunit les métiers du commerce.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont relève la branche reçoit les fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP) lui permettant de financer, tout ou partie des actions de formation, en application des orientations et de la politique de formation définies par la branche.

Il assure également l'ensemble des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal.

Il exerce notamment les missions suivantes :

- Apporter un appui technique à la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour :
 - m Établir une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de branche,
 - m Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées,
 - m Élaborer les certifications professionnelles de branche.
- Financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge définis par la CPNEFP,
- Assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME, permettant :
 - m D'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle,
 - m De les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité,
- Promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail (AFEST).

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'Opcommerce, dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont définis à l'article 3 du présent accord. Cette Commission a pour objet de porter au sein de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP exerce ses missions en respectant les accords conclus au niveau de la branche et les décisions arrêtées par la CPNEFP.

Par ailleurs, en cas de versements volontaires des entreprises, quel que soit leur effectif, l'Opérateur de compétences dont relève la branche leur propose des services complémentaires.

Dans ce cas, les entreprises concernées peuvent :

- Soit garder ce budget en gestion propre,
- Soit conclure une convention d'adhésion avec l'Opérateur de compétences afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Opérateur de compétences, elle lui confie la collecte et la gestion de ses fonds et bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En outre, l'opérateur de compétences dont relève la branche recherche et communique aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner la branche dans la création de parcours de formation répondant aux besoins des salariés et des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 5

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé rappellent l'importance de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche.

Afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur l'Observatoire prospectif mis à disposition par l'Opérateur de compétences dont relève la branche.

Il est l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Le pilotage de l'observatoire de la branche est assuré par les membres de la CPNEFP.

À ce titre, la Commission est chargée d'élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche.

Les membres de la CPNEFP examinent les résultats de ces travaux permettant à la branche de se doter d'informations et de données quantitatives et qualitatives qui servent :

-
- À connaître les évolutions de l'emploi et des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé,
 - À définir les orientations de la branche en matière de formation,
 - À déterminer les priorités et les actions nécessaires,
 - Et à préciser les publics concernés.

L'Observatoire permet également d'identifier les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place efficacement les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Titre II

Définir les axes prioritaires pour accompagner les salariés et les entreprises dans l'adaptation et le développement de leurs compétences

Afin de favoriser l'accès à la formation de tous les salariés de la branche, notamment les moins qualifiés, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont identifié trois axes prioritaires :

- La gestion de la relation client,
- L'optimisation de la chaîne logistique,
- Et le management de proximité.

Ces thématiques regroupent quatre familles de métiers stratégiques pour les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, en mutation ou en tension, et pour lesquelles l'actualisation des compétences est nécessaire.

Ces familles de métiers, définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- Le Commerce,
- Les savoir-faire alimentaires,
- Le Management,
- La logistique.

L'atteinte de ces objectifs constituant un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident de développer leur politique de formation en privilégiant ces actions prioritaires qui répondent aux enjeux économiques, technologiques, numériques et environnementaux permettant aux entreprises de rester attractives et compétitives et aux salariés d'évoluer dans leur métier.

Dans cette perspective, ils entendent accompagner :

- Les salariés, peu ou pas qualifiés, dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et/ou de nouvelles compétences, notamment par le développement de l'Alternance dans la branche,
- Et les autres salariés, dans l'évolution de leurs compétences et l'acquisition d'une qualification plus élevée, grâce au plan de développement des compétences et à la promotion des certifications, notamment des CQP de la branche.

Conscients de l'importance de ces dispositifs, qui constituent un moyen d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi et d'acquisition de qualifications professionnelles, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent leur politique de formation dans le présent accord, orienté autour des axes majeurs suivants :

- L'Alternance avec la mise en avant de l'apprentissage, du contrat de professionnalisation et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE),
- La mobilité interne ou externe, la promotion ou la reconversion avec la ProA et le projet de transition professionnelle (PTP),
- Le développement des compétences, notamment avec le plan de développement des compétences et la définition de parcours de formation multimodale,
- Et l'accès à des certifications répondant à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Titre III

L'accès à l'emploi par la formation en alternance

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue

de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

— D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation mais dotés de conditions d'application spécifiques,

— Ou de la Promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, à l'article 8 du présent accord, de maintenir les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA) dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020.

Article 6

Le contrat d'apprentissage

Article 6-1

Définition

Le contrat d'apprentissage permet à des jeunes de 16 à 29 ans révolus, ou à certains publics sans limite d'âge, de suivre une formation en alternance en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La durée de ce contrat varie entre 6 mois et 3 ans. Il peut être prolongé d'un an, en cas d'échec à l'examen.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, outre la formation théorique dispensée en centre de formation d'apprentis (CFA), l'entreprise s'engage à assurer à l'apprenti une formation pratique en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage dans les conditions fixées à l'article 9 du présent accord.

Article 6-2

Politique de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de deux mois prévue à l'article L. 6222-18 du Code du Travail.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti.

À cet effet, en complément des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, il doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Article 6-3

Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives invitent toutes les entreprises à affecter la part de 13 % de la taxe d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires à des CFA et des établissements de formation formant aux métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

La branche communique sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 7

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation professionnelle permettant à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter sa formation initiale par une qualification complémentaire, en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et de mise en situation de travail afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 7-1 Objectif

De manière générale, le contrat de professionnalisation a pour but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une Convention collective nationale de branche.

Néanmoins, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Le bénéficiaire est accompagné par un tuteur pendant la durée du contrat, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 7-2 Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositions.

Article 7-3 Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- Jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- Demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus,
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L 5134-19-1 du Code du Travail,
- Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 7-4 Rémunération

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du SMIC et au minimum selon le barème suivant :

	Salariés de 16 à 20 ans révolus	Salariés de 21 à 25 ans révolus	Salariés de 26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	55 % du SMIC	80 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable

Article 7-5 Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable,

-
- Les CQP de la branche professionnelle,
 - Des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, du Ministère de l'Agriculture ou de l'enseignement supérieur d'un titre délivré par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.
- En tout état de cause, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement généraux, professionnels et technologiques respecte la durée minimale définie par les dispositions légales en vigueur.
- La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l'avenant créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.
- L'Opérateur de compétences dont relève la branche professionnelle communique à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. La CPNEFP ajustera sa politique de formation en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 8

La promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la ProA comme un enjeu prioritaire qui s'inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche. Ce dispositif contribue au développement des compétences et des qualifications ainsi qu'à la sécurisation des parcours, tant pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir et développer leurs compétences et s'adapter aux changements.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- Répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation,
- Assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel,
- Inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle,
- Garantir leur employabilité,
- Et sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, elles souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les présentes dispositions ont pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l'Alternance et son financement.

Article 8-1

Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d'actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 8-2

Salariés concernés par le dispositif

La promotion ou la reconversion par l'Alternance est ouverte, notamment aux salariés, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- En CDI à temps complet ou à temps partiel,
- En contrat unique d'insertion à durée indéterminée,
- En activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des Articles R. 5122-1 et suivants du Code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Conformément à l'Article L. 6324-2 du Code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

Article 8-3

Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales d'employeurs et les organisa-

tions syndicales de salariés représentatives conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'Alternance (ProA), figurant en Annexe 1 du présent accord.

Article 8-3-1

Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent accompagner et soutenir :

- Les salariés dans le développement de leurs compétences, de leurs qualifications et leur évolution professionnelle,
- Et les entreprises qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous l'égide du Ministère du Travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, elles ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, à savoir :

- La gestion de la relation client,
- L'optimisation de la chaîne logistique,
- Et le management de proximité.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la ProA en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

- Répondre aux enjeux socio-économiques,
- Permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences,
- Accompagner et soutenir les salariés dans leur évolution professionnelle,
- Et faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

- Le commerce,
- Les savoir-faire alimentaires,
- Le management,
- La logistique.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en Annexe 1 du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 8-3-2

Suivi et Réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, seront intégrées dans la liste définie en Annexe 1, sous réserve de l'extension de l'avenant conclu par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés.

Elles rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'Article 8-3-1 ci-dessus.

Par ailleurs, elles conviennent de réexaminer cette liste, en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment :

- De mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la Branche,
- Ou de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les ajustements effectués seront formalisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8-4 **Durée de la ProA**

La durée totale de la ProA est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

- Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable,
- Les CQP de la branche professionnelle,
- Des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du Ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une ProA respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8-5 **Durée de la formation**

Les actions de formation associent :

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

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la ProA est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la ProA, pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du Ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 8-6 **Mise en œuvre de la ProA**

La ProA peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'Alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences dont relève la branche selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du Code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'Alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- Soit à l'initiative du salarié,
- Soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :
 - m** 30 heures par an et par salarié,
 - m** Ou 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8-7 **Accompagnement par un tuteur**

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'Alternance, selon les modalités définies à l'article 9 du présent accord.

Article 8-8
Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif de la ProA est financé par l'opérateur de compétences dont relève la Branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 8-8-1
Frais financés dans le cadre de la ProA

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la ProA, par l'opérateur de compétences dont relève la Branche, sont les suivants :

- Les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation,
- Les frais de transport et d'hébergement,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation,
- Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 8-8-2
Niveaux de prise en charge

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 8-8-1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en Section Paritaire Professionnelle (SPP).

Article 8-8-3
Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

Article 8-9
Suivi de la ProA

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du dispositif de la ProA et en assurent le suivi, en CPNEFP.

Article 9
L'accompagnement des alternants par un tuteur

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une ProA, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
 - De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage 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.
- À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives mettent à la disposition des entreprises et des salariés de la branche un guide du tutorat auquel ils se référeront. Ce guide figure en Annexe II du présent accord.

Article 9-1
Objet de la fonction tutorale

La fonction tutorale a pour objet :

-
- D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
 - D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),
 - De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,
 - De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

Article 9-2

Conditions

9-2-1

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la ProA ou un CQP.

9-2-2

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

9-2-3

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 ou de reconversion ou promotion par l'alternance (ProA). 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 et d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

Article 9-3

Formation à la mission tutorale

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,
- En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,
- En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dont relève la branche assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 9-4 **Financement**

La CPNEFP détermine annuellement les conditions de financement de :

- La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage,
- Et de l'exercice à la fonction tutorale.

Titre IV

Favoriser le développement des compétences des salariés de la branche

Face aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives identifient en CPNEFP les métiers en évolution et définissent les compétences nécessaires aux salariés et aux entreprises pour s'adapter à l'environnement et au contexte actuel.

Pour accompagner les salariés et les aider à anticiper, actualiser, développer leurs compétences et leurs qualifications, la CPNEFP définit, chaque année, des actions de formation prioritaires à destination des salariés et des entreprises de la branche.

Ces parcours ou actions de formation aux modalités innovantes (formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail, etc.) s'inscrivent dans les axes prioritaires prévus au Titre II du présent accord et définis par la CPNEFP.

Article 10 **Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place par les entreprises pour leurs salariés pour une année donnée.

Article 10-1 **Principes**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche considèrent que le plan de développement des compétences est un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, socio-économiques, commerciales ou stratégiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les actions de formation prévues dans ce cadre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant l'acquisition d'un bloc de compétences.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- De la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- De la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation,
- Les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage,
- Les informations sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise,
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la ProA et du compte personnel de formation (CPF),
- Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Article 10-2 **Objectifs du plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences vise notamment à :

- Préparer la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises pour appréhender les différentes évolutions,

-
- Adapter les compétences des salariés à l'évolution des métiers,
 - Permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise,
 - Développer les compétences et les qualifications.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- Les actions de formation,
- Les bilans de compétences,
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- Les actions de formation par l'apprentissage.

Les actions de formation peuvent être dispensées selon différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en application des dispositions légales, réglementaires et des règles définies à l'article 11 du présent accord.

Le parcours pédagogique caractérise l'action de formation qui est organisée avec le concours de moyens et de ressources pédagogiques dédiés aux actions de formation.

Article 10-3 **Bénéficiaires du plan de développement des compétences**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences, y compris les travailleurs saisonniers dans les conditions prévues par les articles L. 6321-9 à L. 6321-11 du code du travail.

Article 10-4 **Contenu du plan de développement des compétences**

En application des dispositions légales en vigueur, le plan de développement des compétences est organisé autour de différents types d'actions de formation :

- Les actions de formation obligatoires définies par le code du travail comme celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.
- Et les autres actions de formation qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens des dispositions légales en vigueur.

Article 11 **Définition de l'action de formation**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance qu'elles accordent à la qualité de la formation dispensée.

À ce titre, le contenu de la formation doit répondre à des objectifs préalablement déterminés, en particulier concernant les compétences et/ou connaissances que la formation permet d'acquérir, les prérequis (c'est-à-dire les connaissances préalables nécessaires pour suivre la formation), les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, le dispositif de suivi et d'évaluation prévu.

Dans ce cadre, l'action de formation peut être réalisée :

- 1) — En tout ou partie à distance, sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :
 - Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le salarié dans le déroulement de son parcours,
 - Une information du salarié sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
 - Ainsi que la mise en place d'évaluations jalonnant ou concluant l'action de formation.
- 2) — En situation de travail sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :
 - Une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques,
 - La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale,
 - La mise en place de phases d'analyses (dites phases réflexives) distinctes des mises en situation de travail.

Ce temps d'analyses, pendant lequel le salarié est accompagné par un formateur interne ou externe à l'entreprise, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé pendant la mise en situation de travail, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

 - Des évaluations spécifiques des acquis jalonnant ou concluant l'action de formation.

Titre V

Inciter la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel

Article 12

Le compte personnel de formation (CPF)

Article 12-1

Principes

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification.

Les heures acquises, au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, sont intégrées sur ce compte, sous réserve d'y avoir été inscrites par le salarié avant le délai fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est comptabilisé en euros et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne constituant pas une faute.

Son contenu demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Afin de pouvoir bénéficier de son CPF, le salarié doit, au préalable, créer un compte sur un service dématérialisé dédié «www.moncompteactivite.gouv.fr» qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF, par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF sur ce service dédié.

Lors de la création de son compte, le salarié peut consulter les certifications éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il pourra y accéder à tout moment en consultant son espace personnel (Via l'onglet «mon profil»).

Article 12-2

Alimentation du CPF

Géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Le compte de chaque salarié est crédité comme suit :

F 500 €/an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 5000 € au bout de 10 ans,

F 800 euros/an avec un plafond de 8000 € au bout de 10 ans :

— Pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré à ce niveau au Répertoire National des Certifications (RNCP) ou une certification professionnelle reconnue par une Convention Collective Nationale de branche,

— Et pour les personnes en situation de handicap.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

Article 12-3

Formations éligibles au CPF

Les droits inscrits sur le Compte Personnel de Formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

— Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles,

— Les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du Code du travail,

— Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles,

— Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du Code du travail,

— Les bilans de compétences,

-
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd,
 - Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci,
 - Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 12-4

Modalités de mobilisation du CPF

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Article 12-4-1

Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

12-4-1-1

Demande du salarié

Lorsque le salarié désire utiliser son CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, en bénéficiant du maintien de sa rémunération, il doit solliciter l'accord de son employeur, en l'informant de la formation souhaitée, du calendrier, du lieu et du prestataire de la formation.

La demande doit être effectuée par écrit au minimum :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois,
- 120 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

12-4-1-2

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai, de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

Afin de prendre en compte les aspirations du salarié, l'employeur peut différer la demande de CPF pour une durée maximale de 9 mois, s'il estime que son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas donné son accord sur la demande, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors de son temps de travail. L'action est alors financée au moyen des droits inscrits sur son CPF, et le cas échéant :

- Soit par un abondement de l'entreprise, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe le prévoit,
- Soit par une prise en charge personnelle du solde.

Article 12-4-2

Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Le salarié est libre de mobiliser la totalité de son CPF en dehors de son temps de travail, sans avoir à en informer son employeur, ni recueillir son accord, sauf s'il souhaite bénéficier d'un abondement de l'entreprise dans les cas prévus par un accord collectif d'entreprise.

Cependant, le salarié qui le souhaite peut informer l'employeur de son projet, afin d'examiner conjointement les possibilités d'aménagement facilitant la mise en œuvre de sa formation.

Article 12-5

Abondements du CPF

Article 12-5-1

Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte

Lorsque le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits, le titulaire du compte peut demander à bénéficier d'un abondement en droits complémentaires.

Ces abondements peuvent notamment provenir :

- Du titulaire du CPF lui-même,
- De l'employeur si le titulaire du compte est salarié,
- De l'opérateur de compétences,
- De la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et le réseau des organismes chargés de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général,

-
- Des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT),
 - De l'État,
 - Des Régions,
 - De Pôle emploi,
 - De l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap,
 - D'un fonds d'assurance-formation de non-salariés,
 - Des chambres consulaires,
 - D'une autre collectivité territoriale,
 - De l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire,
 - De l'Organisme gestionnaire de l'Assurance chômage.

Article 12-5-2 **Abondement du CPF par la branche**

Afin d'accompagner les salariés de la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et le développement de leurs compétences, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en place un abondement complémentaire sur le compte personnel de formation des salariés, dans les conditions prévues dans le présent article.

Financé par la branche sur la contribution conventionnelle, cet abondement complémentaire est ouvert aux salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec leur employeur. Outre les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la Branche, la CPNEFP définit chaque année les actions de formation éligibles à cet abondement complémentaire.

Par ailleurs, sont également éligibles à l'abondement, sous réserve d'avoir préalablement été validées en CPNEFP de la branche :

- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd, afin de faciliter la mobilité des salariés,
 - Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.
- Dans le cadre du suivi du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de réexaminer cette liste, en CPNEFP, chaque fois que des ajustements seront nécessaires afin de l'adapter, notamment :
- Aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche,
 - Ou à l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Cet abondement ne peut excéder un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit recueillir l'accord de l'employeur sur le choix du lieu et de l'organisme de formation.

Cet abondement complémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que ce crédit complémentaire versé par la branche professionnelle pour accompagner les salariés ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12-5-3 **Abondement du CPF par l'entreprise**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que, conformément à l'article L. 6323-14 du Code du travail, les entreprises ont la possibilité de mettre en place un abondement supplémentaire versé sur le CPF des salariés, dont les modalités de mise en œuvre et le financement sont arrêtés dans un accord collectif d'entreprise.

Cet accord peut définir les salariés prioritaires et les formations éligibles à cet abondement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que cet abondement supplémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi. Ils précisent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12-6 **Financement du CPF**

Article 12-6-1 **Prise en charge des frais de formation**

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant ou en dehors de son temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Article 12-6-2 **Prise en charge de la rémunération**

Conformément à l'article L. 6332-17 1° du Code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se rapprocher de l'opérateur de compétences, pour solliciter une prise en charge de la rémunération au titre du plan de développement des compétences.

Si toutefois des dispositions légales et réglementaires prises postérieurement à la date d'application du présent accord, venaient à permettre la prise en charge par l'opérateur de compétences de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives confirment leur volonté de rendre ces dispositions applicables aux salariés et aux entreprises de la branche, après validation en CPNEFP et SPP.

Article 13 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences, prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles des salariés ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou, le cas échéant, un projet de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences sont nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié, notamment en mobilisant son CPF (Compte Personnel de Formation) ou à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences défini à l'article 10 du présent accord.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété des salariés qui peuvent librement décider de le communiquer à leur employeur.

L'employeur doit informer annuellement le Comité Social Économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 14 **Le projet de transition professionnelle (PTP)**

Les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence en vue de réaliser un projet de transition professionnelle (PTP), destiné à leur permettre de changer de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF en vue de financer une action de formation certifiante et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier leurs acquis professionnels permettant d'individualiser et d'adapter la durée du parcours de formation proposé aux besoins de formation identifiés pour la réalisation de leur projet de transition professionnelle.

Article 14-1 **Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)**

Article 14-1-1 **Ancienneté**

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale appréciée à la date de départ en formation :

— Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail

successifs,

— Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour l'appréciation des 4 mois de travail, il ne peut être tenu compte de l'ancienneté acquise au titre :

m D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi,

m D'un contrat d'apprentissage,

m D'un contrat de professionnalisation,

m D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,

m D'un CDD qui s'est poursuivi par un CDI.

Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux salariés :

— Bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,

— Ou qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Article 14-1-2 **Délai de carence**

Les salariés ayant déjà effectué un projet de transition professionnelle ne peuvent prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé pour transition professionnelle avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué.

En tout état de cause, ce délai ne peut être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d'absence liée au bénéfice du congé pour VAE n'est pas prise en compte dans le calcul de ce délai.

Article 14-2 **Demande de congé de transition professionnelle (CTP)**

Article 14-2-1 **Demande écrite du salarié**

Le salarié adresse par écrit à l'employeur sa demande de congé de transition professionnelle, au plus tard 120 jours avant le début de la formation lorsqu'elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ou 60 jours avant le début de la formation si cette interruption est inférieure à 6 mois ou si la formation est réalisée à temps partiel.

Cette demande précise la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

Article 14-2-2 **Réponse de l'employeur**

Le congé de transition professionnelle étant un droit du salarié, l'employeur ne peut le refuser que si le salarié ne respecte pas les conditions prévues à l'article 14-1 et à l'article 14-2-1 du présent accord.

Toutefois, si l'employeur estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mois maximum, la date de départ du salarié en congé, après avis du CSE s'il existe.

Il peut également reporter le congé afin d'éviter que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un projet de transition professionnelle ne dépasse 2 % de l'effectif total dans un établissement d'au moins 100 salariés ou que le nombre de salariés absents à ce titre soit supérieur à un dans les entreprises de moins de 100 salariés.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de refuser le congé ou de le reporter doit répondre dans un délai de 30 jours et motiver sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut en effet acceptation du congé.

Article 14-2-3 **Ordre de priorité**

Lorsque les demandes de congé ne peuvent être satisfaites en même temps, l'employeur définit un ordre de priorité, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, doivent être acceptées en premier lieu les demandes déjà présentées et qui ont été reportées dans les conditions visées à l'article 14-2-2 du présent accord.

Viennent ensuite, dans l'ordre, les demandes formulées par les salariés :

— Dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes après avis du CSE, lorsqu'il existe,

-
- Ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 (niveau baccalauréat),
 - Les plus anciens dans l'entreprise,
 - N'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Article 14-3

Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les projets de transition professionnelle sont gérés par les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR).

Article 15

Le conseil en évolution professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que les Conseils en Évolution Professionnelle (CEP) constituent un moyen d'information et d'accompagnement privilégié pour les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils permettent aux salariés de favoriser leur évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le Conseil en Évolution Professionnelle est mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leur projet de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'engagent, en s'appuyant sur l'Opérateur de compétences dont relève la branche et les travaux de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications, à mettre en avant les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, auprès des opérateurs de Conseil en Évolution Professionnelle.

Titre VI

L'accès à la certification professionnelle

Article 16

Une politique de certifications adaptée à l'évolution des métiers de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ont développé une politique de certifications professionnelles répondant aux évolutions des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé afin de permettre aux salariés de progresser professionnellement et socialement, et d'offrir aux entreprises des qualifications correspondant à leurs besoins.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances - métiers ou transverses - nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part, et les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche d'autre part, participent de l'adéquation entre les besoins en compétences des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé et de la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certifications professionnelles adaptée à ses métiers.

À ce titre, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment l'intérêt de mettre en place des CQP au sein de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé. À cet effet, elles conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles et les CQP existants dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), qui feront l'objet d'un accord spécifique.

Par ailleurs, au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, la CPNEFP étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 17

L'accès des salariés à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un contexte de profondes mutations technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dans lequel le développement des compétences et la valorisation de l'expérience constituent un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé souhaitent accompagner les salariés dans l'acquisition d'une qualification, dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leur parcours.

Très attachée à ce dispositif qui permet aux salariés de valoriser leur montée en compétences et de reconnaître l'expérience acquise tout au long de leur parcours, la branche souhaite mettre en avant ce dispositif, afin d'accompagner ceux qui désirent s'inscrire dans cette démarche.

Article 18

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences dématérialisé disponible sur le site du CPF, géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Ce passeport, dont il garde la responsabilité d'utilisation, reste la propriété du salarié. Il recense notamment :

- Les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- Dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

Titre VII

Faciliter l'accès à la formation pour tous

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont très attachées à l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous.

Pour ce faire, elles sensibilisent les entreprises sur les principes suivant :

- L'égal accès à la formation des salariés quel que soit leur statut et/ou la taille de l'entreprise,
- L'intégration et la formation des publics en situation de handicap,
- Le respect de l'égalité professionnelle,
- La réalisation d'un entretien professionnel, qui constitue le cadre privilégié pour aborder les projets professionnels de tous les salariés.

Dans ce but, la branche peut s'appuyer sur les travaux réalisés en CPNEFP et par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article 19

Accompagner les salariés en situation de handicap

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche souhaitent favoriser l'accès à l'emploi de tous les publics qui en sont éloignés et encourager l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans cet objectif, elles incitent les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé à mettre en œuvre ou à renforcer leur politique en la matière, en veillant notamment à :

- Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap,
- Encourager l'insertion des personnes en situation de handicap,
- Améliorer la formation des travailleurs dans cette situation,
- Et à sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de poursuivre les mesures favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap et d'éviter les ruptures de parcours professionnels, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent mobiliser l'ensemble des acteurs concernés.

À cet effet, elles conviennent de se réunir dans les mois qui suivent la conclusion du présent accord pour développer les dispositifs d'accompagnement des employeurs et des salariés en situation de handicap pour leur permettre de construire un parcours professionnel fidèle à leurs choix et à leurs aspirations.

Article 20

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Parmi les ambitions du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment leur attachement à l'égalité professionnelle.

À ce titre, elles souhaitent renforcer l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes qui participe de l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, elles incitent les entreprises à :

- Prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur politique de formation,
- Assurer l'égal accès à la formation des femmes et des hommes, notamment pour les formations aux nouveaux métiers,
- Favoriser une meilleure prise en compte des besoins en formation des femmes,
- Faciliter leur accès aux CQP de la branche,
- Améliorer l'accès des femmes à des responsabilités.

Les entreprises pourront notamment s'appuyer sur les travaux de la branche en la matière et particulièrement de ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 21

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un moment d'échange et de réflexion commun qui permet de rapprocher les aspirations professionnelles du salarié, en matière d'évolution professionnelle, de qualification et d'emploi, et les besoins de l'entreprise.

Article 21-1

Objet de l'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, qui lui permet d'être acteur de son parcours professionnel et de son évolution.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il a pour objet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, ainsi que les formations qui peuvent y contribuer.

Il permet également d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que l'employeur est susceptible de financer sur ce compte. Il comporte aussi des informations sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Par ailleurs, tout salarié nouvellement embauché est informé qu'il bénéficie de cet entretien professionnel.

Article 21-2

Organisation de l'entretien professionnel

21-2-1

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité,
- D'un congé parental d'éducation,

-
- D'un congé de proche aidant,
 - D'un congé d'adoption,
 - D'un congé sabbatique,
 - D'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail,
 - D'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail,
 - D'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale,
 - Ou d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

21-2-2

Afin que cet entretien soit un moment d'échange et de réflexion commun permettant de rapprocher les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés invitent les employeurs à laisser, aux salariés, un délai suffisant pour leur permettre de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet, elles invitent, dans la convocation adressée par courriel ou par lettre remise en main propre, les employeurs :

- À joindre les éléments leur permettant de préparer cet entretien (Guide et support d'entretien, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers, etc.),
- Ou à défaut, à indiquer comment se les procurer.

21-2-3

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la mise en œuvre de ce moment d'échange, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés mettent à leur disposition des guides et des supports d'entretien.

Article 21-3 Périodicité de l'entretien professionnel

Afin de prendre en compte les contraintes des salariés et des entreprises dans la mise en place de l'entretien professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Cet entretien doit permettre au salarié, à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels pour chaque période de six années civiles.

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur tous les deux ans. Il peut être réalisé au plus tôt deux mois avant et au plus tard deux mois après la date anniversaire du précédent entretien.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les six mois précédant la demande.

Article 21-4 Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels visés à l'article 21-3 du présent accord et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail.

Dans le cas contraire, le CPF du salarié concerné est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

En cas de suspension du contrat de travail autre que celle liée aux congés payés, le terme de la période de six années est reporté d'autant.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

Titre VIII Contribution financière des entreprises à la formation professionnelle et à

l'alternance

Article 22

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé versent à l'Opcommerce, opérateur de compétences désigné par la Branche, une contribution légale unique (CUFP) calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés et de l'alternance.

À la date de signature du présent accord, cette contribution est recouvrée par l'opérateur de compétences dont relève la branche, pour être confiée ultérieurement à l'URSSAF, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

Cette contribution est gérée par France compétences, conformément aux dispositions prévues par les lois et règlements.

La contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets :

- La contribution à la formation professionnelle,
- Et la taxe d'apprentissage.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Article 22-1

Contribution à la formation professionnelle

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

22-1-1

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute.

22-1-2

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute.

Article 22-2

Taxe d'apprentissage

Son taux est fixé à 0,68 % de la masse salariale brute (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Article 23

Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CPF-CDD)

Toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des salariés sous contrat à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences dont relève la branche, puis recouvrée ultérieurement par l'URSSAF, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cependant, ne donnent pas lieu au versement de cette contribution spécifique les contrats à durée déterminée visés à l'article D. 6331-72 du code du travail.

Article 24

Contribution conventionnelle supplémentaire pour le développement des compétences

Soucieuses de pérenniser le développement des compétences et de la formation professionnelle des salariés de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de maintenir la mise en place d'une contribution conventionnelle.

Cette contribution a pour objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche.

Elle est obligatoirement versée à l'Opérateur de compétences désigné par la branche, l'Opcommerce.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'Opérateur de compétences, fait

l'objet d'un suivi comptable distinct et relève de la compétence exclusive des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition selon les modalités définies dans le présent article.

Article 24-1 **Taux de la contribution conventionnelle**

24-1-1

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,15 % de la masse salariale.

24-1-2

Pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,60 % de la masse salariale.

24-1-3

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,70 % de la masse salariale.

Article 24-2 **Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP**

Les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont fixées par la CPNEFP dans le cadre de sa mission de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article 2-1-4 du présent accord.

À cet effet, la Commission s'assure chaque année de définir notamment :

- Les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,
- Toutes autres actions destinées à la promotion, à l'information et à la formation relatives aux métiers de la branche.

Article 25 **Contribution volontaire de l'entreprise**

Les entreprises qui souhaitent disposer d'un budget supplémentaire ont la possibilité de verser volontairement une contribution supplémentaire à l'Opérateur de compétences dont relève la branche.

Ces contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

Article 26 **Modalités de prise en charge des dépenses par l'opérateur de compétences dont relève la branche**

Indépendamment des dispositions spécifiques prévues dans le présent accord, l'opérateur de compétences prend notamment en charge :

- Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés,
- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- Les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions,
- Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (ProA),
- Et les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pendant une durée maximale de deux ans.

Par ailleurs, au titre de la section financière relative aux actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, il prend en charge les frais prévus par les dispositions légales et réglementaires, selon des modalités et les priorités définies par la CPNEFP et le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Titre IX

Dispositions finales

Article 27

Entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'Article L. 2261-23-1 du Code du travail, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Cependant, certaines dispositions du présent accord prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

Article 28

Suivi de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP, sur la base des éléments chiffrés et/ou des rapports communiqués par l'opérateur de compétences dont relève la branche ainsi que des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, un bilan de mise en œuvre de ces dispositions est présenté en CPPNI.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 29

Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales d'employeurs signataires, il entre en vigueur :

— Au plus tôt 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 à la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC1505) relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles,

— Au plus tard, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Pour les autres entreprises, il est applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 30

Formalités

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.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord. Les formalités nécessaires à son extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 31

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 du présent accord et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Article 32
Révision et dénonciation de l'accord

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 à l'article 4 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

Annexe 1 à l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé

Liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505)

Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020 publié au Journal Officiel du 24 décembre 2020

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Agent Logistique	Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28 juillet 2025
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28 juillet 2025
	Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23 février 2024
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19 janvier 2024
	BEP	Logistique et transport	3	7387	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	3	22689	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Logistique	4	1120	1 ^{er} janvier 2024

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	4	1899	21 avril 2022
	Titre Pro	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	8 mars 2023
	DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	1 ^{er} janvier 2024
	BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	1 ^{er} janvier 2024
	<i>Titre RNCP (Exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)</i>	<i>Responsable en logistique et transports</i>	<i>6</i>	<i>2577</i>	<i>8 février 2021</i>
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	15336	7 septembre 2021
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6	16886	4 octobre 2021
	Titre RNCP	Responsable logistique	6	23939	21 avril 2022
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	1 ^{er} janvier 2024
	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	1 ^{er} janvier 2024
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	14528	19 juillet 2022
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14 septembre 2025
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	8 février 2023
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	4 janvier 2024
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18 décembre 2023
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	7	26948	4 octobre 2021
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	23011	18 décembre 2022
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	27048	4 octobre 2021
	Master	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	7	34032	31 août 2024

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Vendeur en magasin	CQP	CQP Vendeur conseil Crémier-Fromager		32114	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en produits biologiques		32115	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil primeur		32116	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil caviste		32119	4 janvier 2023
	CQP	CQP Vendeur conseil en épicerie		32118	4 janvier 2023
	CQP	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail		32117	4 janvier 2023
	CAP	Charcutier traiteur	3	538	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	3	541	31 août 2021
	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	3	684	31 août 2021
	MC5	Employé traiteur	3	958	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Pâtissier	3	5226	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Poissonnier	3	5227	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Boucher	3	6993	1 ^{er} janvier 2024
	BEP	Boucher charcutier	3	7135	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Boulangier	3	18704	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Primeur	3	28809	1 ^{er} janvier 2024
	CAP	Crémier Fromager	3	28799	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Employé commercial en magasin	3	8812	15 décembre 2021
	BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	1 ^{er} janvier 2024
	CTM	Préparateur, vendeur : option boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	34311	18 novembre 2021
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14 octobre 2025
	BP	Charcutier traiteur	4	975	1 ^{er} janvier 2024
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4	1893	15 février 2021
	Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Bac pro - Commerce	4	759	31 août 2021
	Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4	9638	1 ^{er} janvier 2024
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4	13620	25 janvier 2022
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4	23932	21 décembre 2021
	BP	Boucher	4	26612	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31 juillet 2023
	Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	1 ^{er} janvier 2024
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	1 ^{er} janvier 2024
	BTS	Diététique	5	1045	1 ^{er} janvier 2024
462	Mise à jour (juin 2023)	DEUST	Alimentation nutrition	2827	1 ^{er} janvier 2024
		DUT	Techniques de commercialisation	2927	1 ^{er} janvier 2024
		BTS	BTS Technico-commercial	4617	1 ^{er} janvier 2024

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Manager/ responsable de magasin	CQP	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail		32120	4 janvier 2023
	Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18 novembre 2024
	Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24 avril 2025
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	34809	23 juillet 2025
	BTS	Esthétique Cosmétique	5	20693	31 août 2014
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17 décembre 2023
	Titre	Responsable du développement commercial	6	13596	18 décembre 2022
	Titre	Responsable du développement commercial	6	34703	29 juin 2022
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	31900	18 décembre 2021
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	18000	21 juillet 2022
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21 décembre 2021
	<i>Titre (Exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)</i>	<i>Responsable du développement de l'unité commerciale</i>	<i>6</i>	<i>26187</i>	<i>7 juin 2021</i>
	Titre	Responsable de la distribution	6	27365	18 décembre 2021
	Titre RNCP	Responsable du Marketing & du développement Commercial	6	35025	31 août 2025
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21 décembre 2021
	Licence Professionnelle	Commerce et distribution	6	29740	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	34329	18 novembre 2022
	Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	1 ^{er} janvier 2024
	Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	1 ^{er} janvier 2024
	Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6	26803	7 septembre 2021
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	11541	4 octobre 2021
	Master	Marketing, vente	7	31501	1 ^{er} janvier 2024
	Titre	Manager dirigeant	7	30814	21 avril 2022
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	5	23872	5 août 2022
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visuel Merchandiser	6	34790	23 juillet 2023
UX Designer	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	1 ^{er} janvier 2024
	<i>Titre RNCP (Exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)</i>	<i>Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation</i>	<i>6</i>	<i>30719</i>	<i>24 mai 2021</i>
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	7 août 2022
	Titre RNCP	Développeur web	5	13595	18 décembre 2021

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	1 ^{er} janvier 2024
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École Internationale des Sciences du Traitement de l'Information - Spécialité Génie Mathématique.	7	8987	1 ^{er} janvier 2024

Annexe II

À l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé

Guide du tuteur et du maître d'apprentissage

Convention Collective du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505)

La Loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

— Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,

— Pour les entreprises, un moyen :

m De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,

m Et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, la Branche a souhaité adapter sa politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

À cet effet, elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

— D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation, mais dotés de conditions d'application spécifiques, prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505),

— Ou de la Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, dont les modalités sont prévues à l'article 8 de l'accord du 19 avril 2021 précité.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une ProA, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, la Branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé souhaite renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage,

ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Afin d'accompagner le développement de l'alternance au sein des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont décidé de mettre en place un guide destiné aux chefs d'entreprise, aux managers ainsi qu'aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage.

Le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,
- De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.

NB : Afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

- D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage 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.

Tuteur et maître d'apprentissage : les conditions

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la ProA ou un CQP.

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

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 ou de reconversion ou promotion par l'alternance (ProA). 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 et d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La formation du tuteur

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique, lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

- En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,
- En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,
- En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'Opcommerce assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Guide du tutorat

I- Tutorat et intégration

La première mission du tuteur ou du maître d'apprentissage consiste à faciliter l'intégration de la personne au sein de l'entreprise. Faire découvrir l'entreprise, les différents aspects du métier, le monde du travail pour un public jeune.

Cette intégration comprend 3 phases :

Phase 1 : Anticiper, Organiser

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Les démarches initiales

Mes premières actions

- Avant l'arrivée de l'alternant(e) : je m'assure que la déclaration préalable à l'embauche est effectuée, que le contrat de travail est signé, que la fiche de poste (quand elle existe) a été remise, que le service de santé au travail est saisi (au plus tard le jour d'embauche) en vue d'organiser la visite d'information et de prévention du salarié.
- Le jour de l'arrivée de l'alternant(e) : je prévois un entretien d'accueil, en articulation avec l'entretien conduit par le manager.
- Les premières semaines, je favorise les temps d'échange en me rendant disponible.

Phase 2 : Accueillir

Faire connaissance grâce à une présentation mutuelle : présenter l'entreprise, le travail, l'organisation...

S'assurer des informations recueillies

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Mon premier entretien avec l'alternant(e)

Je me présente.

J'explique le contenu de la mission de tutorat ou de maître d'apprentissage :

- les différentes activités (accueil clients, vente...), en m'appuyant sur la fiche de poste (quand elle existe),

- le suivi du parcours,
- l'interface avec l'organisme de formation,
- la participation à l'évaluation,
- la facilitation des échanges avec les collègues,
- le rôle du tutorat par rapport au management...
- J'indique la durée de la mission de tutorat et le temps imparti à cette mission.
- Je présente l'organisation proposée pour le tutorat :
 - La fréquence des échanges et RDV,
 - Les principaux points d'étape,
 - Le planning de l'alternance (le cas échéant), etc.

Les éléments à préparer pour le premier jour en entreprise (en lien avec le management)

- Le poste de travail et le matériel sont prêts.
- Les documents de présentation du service et de l'entreprise sont à disposition : livret d'accueil, organigramme du service, plaquettes de présentation de l'entreprise (s'ils existent), etc.
- Le planning de la première période (semaine, quinzaine, mois...) est prêt.
- L'équipe est informée de l'arrivée de l'alternant(e).
- Une présentation de l'alternant(e) aux membres de l'équipe est programmée.

Les informations à communiquer lors de l'arrivée de l'alternant(e) (en lien avec la hiérarchie)

- L'organisation de l'entreprise : les différents services, les interlocuteurs à solliciter, leurs missions, les conditions accordées à l'alternant(e) (tickets restaurant, mutuelle, transports...),
- Les règles de fonctionnement de l'entreprise : l'organisation en vigueur, les plannings et les temps de travail, les missions de chaque membre de l'équipe, les modalités de circulation de l'information...
- Les procédures en vigueur et les outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité,
- La vie dans l'entreprise : les modes de restauration disponibles, les déplacements, les règles de vie de l'entreprise.

Phase 3 : Accompagner

- Faciliter les rapports entre le nouvel arrivant et les autres salariés sur les lieux de travail
- Mettre l'alternant en relation avec les acteurs susceptibles de favoriser son intégration
- Planifier des moments d'échanges afin de faire un point sur le chemin parcouru.
- Le tuteur ou le maître d'apprentissage favorise la mise en place de repères pour le nouvel arrivant afin que celui-ci s'approprie un environnement de travail structuré et sécurisant.

II- Tutorat et pédagogie

Le tutorat ne s'improvise pas. Un bon professionnel n'étant pas forcément pédagogue, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit réfléchir aux méthodes qu'il va employer pour transférer ses compétences et se préparer à sa fonction de formateur.

État des lieux : les acquis de l'alternant(e) et les compétences à lui transmettre

- Je m'informe des compétences que l'alternant(e) devra maîtriser à la fin de la période de tutorat (référentiel de la certification visée),
- J'identifie, en lien avec l'alternant(e), les compétences maîtrisées (expérience professionnelle abordée et identifiée dans la fiche de recrutement) et les compétences à acquérir ou à renforcer,
- J'identifie les activités à confier à l'alternant(e) dans le cadre de la certification visée,
- Je planifie ces activités dans le temps en fonction de leur degré de complexité et j'identifie les ressources à mobiliser.

1- Exemple de Fiche

Définir les situations professionnelles d'apprentissage (Annexe 1)

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

2- Exemple de fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage

Accueil des clients

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

Accueil des clients

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

- Accueil physique : prendre en considération le client :
 - Avoir une tenue correspondant à la demande de l'entreprise
 - Saluer le client (appliquer la pratique de l'entreprise) ou lui faire signe (regard, geste) pour lui montrer qu'on l'a vu si l'on est déjà occupé
 - Limiter le temps d'attente en s'adaptant au flux des clients
- Accueil visuel : valoriser les présentations des produits et s'assurer de l'accès aux produits
- Entrer en contact avec le client en personnalisant son accueil dans le respect des consignes de l'entreprise
 - Avoir un vocabulaire et une posture adaptée
 - Personnaliser le contact en respectant les exigences de l'entreprise (phrase d'accueil, débit, tonalité...)

Points de vigilance à signaler :

Exemples : consignes de sécurité, sensibilisation aux précautions sanitaires,

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

Le prochain point d'étape aura lieu le ____/____/____

Personnes ressources à mobiliser :

M.....

Mme.....

J'effectue un suivi pour mesurer la progression de l'alternant(e)

1

Des points d'étape à prévoir

Régulièrement et en fin de période d'alternance, il est indispensable de dresser le bilan des apprentissages effectués et des acquis de l'alternant(e).

Le tableau qui suit permet de réaliser un suivi des acquis de l'alternant(e). Il est important de conserver ce tableau une fois renseigné.

Il sera utile :

- à l'alternant(e) pour mesurer ses progrès,
- au tuteur pour rendre compte des résultats de la mission qui lui a été confiée,
- au manager pour définir les suites à donner à cet accompagnement.

2

Une communication entre l'établissement de formation, l'entreprise et l'alternant(e)

— Avant le retour de l'alternant(e) en formation, le tuteur ou maître d'apprentissage reporte les activités générales et spécifiques effectuées sur la période en entreprise.

— Au retour de l'alternant(e) en entreprise, le tuteur ou maître d'apprentissage prend connaissance des thèmes abordés pendant la période de cours. L'objectif est de saisir aussi les opportunités et de pouvoir les mettre en œuvre dans l'entreprise.

3

Des bilans des compétences acquises et un bilan final

— **Bilan des compétences acquises**

J'effectue également un ou 2 bilans des compétences acquises selon la durée du contrat :

— à mi-parcours en cas de formation courte (6 mois),

— à la fin de chaque trimestre s'il s'agit d'un contrat de plus de 6 mois.

L'objectif est de prendre du recul au-delà du rythme de l'alternance et de :

— mesurer les compétences acquises pendant cette période,

— déterminer les axes de progrès à travailler,

— mettre en place des moyens pour atteindre les objectifs demandés.

Alternant(e) :

.....

Commentaire de l'alternant(e) sur son parcours de formation en entreprise :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Commentaires de l'alternant(e) sur la mission tutorale (accueil, intégration, suivi, communication dans l'entreprise et avec l'organisme de formation...) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Commentaires du tuteur sur le tutorat :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Projets ou perspectives de l'alternant(e) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....
.....
.....
.....

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

.....
.....
.....
.....

Points de vigilance à signaler :

.....
.....
.....
.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....
.....
.....

Personnes ressources à mobiliser :

.....
.....
.....

473

Guide du Tutorat - Annexe 3

Fiche Suivi des périodes en entreprise et des périodes de formation en établissement de formation

Fiche Suivi des périodes en entreprise et des périodes de formation en établissement de formation

Alternant(e) :

Alternance du ____/____/____ au ____/____/____

Période entreprise

Activités réalisées :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Alternance du ____/____/____ au ____/____/____

Période centre de formation

Thèmes de formation abordés :

.....

.....

.....

.....

.....

Observations :

.....

.....

.....

.....

Guide du Tutorat - Annexe 4

Fiche Évaluation des compétences acquises

Fiche Evaluation des compétences acquises

Alternant(e) :

Point d'étape à mi-parcours ou à la fin du 1^{er} trimestre : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées	Compétence visée	Acquis	Axes de progrès attendus	Objectif(s)	Moyens

	satisfaisant	moyen	insuffisant
Présentation générale			
Respect des règles, savoir-vivre, politesse			
Ponctualité			
Assiduité			
Sens de la communication			
Intégration dans l'équipe			
Acceptation des remarques			

Fiche Bilan final

Alternant(e) : _____

														Activités confiées
														Compétence visée
														Acquis
														Axes de progrès attendus

Alternant(e):

Commentaire de l'alternant(e) sur son parcours de formation en entreprise :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires de l'alternant(e) sur la mission tutorale (accueil, intégration, suivi, communication dans l'entreprise et avec l'organisme de formation...) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Commentaires du tuteur sur le tutorat :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projets ou perspectives de l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Signataires

Les partenaires sociaux

La Fédération de l'Épicerie et du commerce de proximité (FECF)
14 rue Bassano - 75116 Paris
Gérard Dorey

La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services
263, rue de Paris - 93154 Montreuil Cedex
Sylvie Vachoux

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO)
15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves
Angélique Bruneau

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Accord du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 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]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD.

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 :

- m CQP Employé de vente du commerce de détail alimentaire,

- m CQP Vendeur-Conseil Primeur,

- m CQP Vendeur-Conseil en Produits Biologiques,

- m CQP Vendeur-Conseil en Épicerie,

- m 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 :

- m Soit par la création de nouveaux CQP,

- m 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 :

- 3 D'une part, de définir un calendrier de ces travaux,

- 3 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 :

- m 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),

- m 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

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*).

() 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 CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier propre à la Branche. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP* dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre, et de ses avenants.

() 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.*

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*. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CPNEFP : l'Association Pour le Développement du Paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDP 1505.

() 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

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,
- 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 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 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* examine l'opportunité de cette création.

() 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.*

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* 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,

() 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.*

- Soit supprimé par décision arrêtée en CPNEFP*.

() 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 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 3 niveaux formalisés dans le cadre de CQP.

Article 3-2

Les CQP de la Branche professionnelle

Les CQP créés correspondent aux 3 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.

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.

La CPNEFP 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 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* 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 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 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 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 quant au contenu de la formation préparant au CQP de la Branche par les organismes de formation habilités.

La CPNEFP 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 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, selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CPNEFP 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 est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNEFP 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 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* a statué sur l'attribution ou non du CQP.

() 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 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.

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 h réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP*,

() 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.*

— Un accompagnement de 35 h réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNEFP*,

() 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.*

— Un complément de formation d'une durée maximale de 150 h pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNEFP*. 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,

() 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.*

— 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,

— 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.

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 (ProA). 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 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.

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.

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 pour assurer ses missions,
- Être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
 - m** Avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles,
 - m** 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 :
 - m** Il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences,
 - m** 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 :
 - m** Il rassemble en amont de cette Commission les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat,
 - m** Il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions de la commission d'éva-

luation 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.

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 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 du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 10

Entreprises de moins de cinquante 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*. Ce bilan portera notamment sur :

() 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 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.

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 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 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 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.

CQP Employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail **Avenant n° 1 du 12 juillet 2021**

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 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]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAAC CFE CGC.

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 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 :

— 2 professionnels désignés par la fédération représentative du métier

— 1 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
- m** Questionnement à partir d'une photo d'un rayon ou d'un étal, présentée au candidat
- m** Bilan du dossier photo réalisé par le candidat
- m** Questionnement sur les produits mis en rayon par le candidat et leurs principales caractéristiques (famille, nature, provenance)
- m** Questionnement sur les risques QHSE et les règles QHSE à respecter dans le cadre de la mise en rayon des produits
- m** 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 :
 - m** Bilan de la mise en situation
 - m** 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 :
- m** Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits que réalise le candidat
- m** 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 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 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 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.

Annexe

À l'avenant n° 1 du 12 juillet 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505)

CQP Employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail

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 QHSE¹

¹ *Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement*

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

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

3 Identifier les principales caractéristiques des produits (famille, nature, provenance, ...)

3 Disposer les produits dans les rayons dédiés dans le respect des consignes en vigueur (accessibilité, température, famille, nature, taille, association de produits, ...)

3 Réaliser une présentation attractive des produits selon les consignes en vigueur (rythme et dynamique de la présentation, utilisation des couleurs, conditionnement adapté ...)

3 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

3 Vérifier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène, ...)

3 Réaliser le réassort des produits sur les rayons selon les consignes en vigueur

3 Identifier les produits ayant subi des altérations, alerter et mettre en œuvre la procédure de retrait en vigueur, sous contrôle du (de la) responsable

3 Identifier les risques QHSE liés à son activité

3 Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation (DLC/DLUO/DDM²), protection des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés ...)

² *DDL/DLUO/DDM : Date Limite de Consommation / Date limite d'utilisation optimale / Date de Durabilité Minimale*

3 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

- 3 Accueillir les clients et identifier leur demande
- 3 Orienter les clients vers les produits répondant à leur demande
- 3 Informer à un premier niveau les clients sur les produits

3 Apporter un service complémentaire aux clients (découpe, emballage cadeau, conditionnement particulier, manutention, livraison ...)

3 Recueillir et transmettre les réclamations éventuelles des clients

3 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

3 Vérifier la conformité de la livraison selon les consignes en vigueur : qualité visuelle (aspect, calibre ...), température, étiquetage et quantités

3 Stocker les produits en fonction des consignes en vigueur et des règles de conservation et de sécurité (température, luminosité, inflammation, toxicité...)

3 Réaliser des opérations d'inventaires dans le respect des consignes en vigueur

3 Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits

3 Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes d'hygiène relatives au stockage des produits et à leur manipulation

3 Réaliser le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise

3 Alerter en cas d'anomalie la personne pertinente

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

Proposition de modalités d'évaluation (15 min) :

- 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

m Questionnement à partir d'une photo d'un rayon ou d'un étal présentée au candidat

m Bilan du dossier photo réalisé par le candidat

m Questionnement sur les produits mis en rayon par le candidat et leurs principales caractéristiques (famille, nature, provenance)

m Questionnement sur les risques QHSE et les règles QHSE à respecter dans le cadre de la mise en rayon des produits

m Bilan des activités de mise en rayon et de vérification de l'état marchand que réalise le candidat

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Identifier les principales caractéristiques des produits (famille, nature, provenance, ...)	<ul style="list-style-type: none">• 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, ...)	<ul style="list-style-type: none">• 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 ...)	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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, ...)	<ul style="list-style-type: none">• 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
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives Réaliser le réassort des produits sur les rayons selon les consignes en vigueur	<ul style="list-style-type: none">• Le réassort est réalisé dès que nécessaire dans le respect des consignes

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Identifier les produits ayant subi des altérations, alerter et mettre en œuvre la procédure de retrait en vigueur, sous contrôle du (de la) responsable	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :

- 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 :

m Bilan de la mise en situation

m Bilan des activités de vente réalisées par le candidat

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Accueillir les clients et identifier leur demande	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits proposés sont adaptés à la demande des clients
Informar à un premier niveau les clients sur les produits	<ul style="list-style-type: none"> • 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, manutention, livraison ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le service est adapté aux besoins des clients et est réalisé selon les consignes
Recueillir et transmettre les réclamations éventuelles des clients	<ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :

- 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 Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Vérifier la conformité de la livraison selon les consignes en vigueur : qualité visuelle (aspect, calibre ...), température, étiquetage et quantités	<ul style="list-style-type: none">• 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...)	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...)
Alerte en cas d'anomalie la personne pertinente	<ul style="list-style-type: none">• 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

CQP Vendeur-conseil primeur Avenant n° 2 du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 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]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAF CFE CGC.

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) procèderont 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 :

m 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),

m 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 **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 :

- 2 professionnels désignés par la fédération représentative du métier
- 1 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 min 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 min) :

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m 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 :

m La mise en valeur des fruits et légumes

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

- Mise en situation reconstituée :

m 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 min pour réaliser sa préparation.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m 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.

m 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 min 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 min) :

m Bilan de la mise en situation

m 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 min) :

m Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes

m 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 4 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 dis-

positions 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.

Annexe

À l'avenant n° 2 du 12 juillet 2021 relatif au Certificat de qualification professionnelle (CQP) Vendeur-conseil Primeur dans la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 1505)

CQP Vendeur(euse) conseil Primeur

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 QHSE³

³ *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement*

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

3 Sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation, ...)

3 Valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles

3 Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine

3 Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu

3 Justifier et argumenter le prix des produits

3 Conseiller le client sur les modes de conservation des fruits et légumes afin de prévenir le gaspillage alimentaire⁴

⁴ *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)*

3 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

3 Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons

3 Mettre en œuvre des animations de vente adaptées

3 Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité

3 Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles, ...)

3 Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente

3 Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène, ...)

3 Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire

3 Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux ...)

3 Identifier les risques QHSE liés à son activité

3 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 ...)

3 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

3 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

3 Accueillir le client et identifier ses besoins

- 3 Construire une relation client
- 3 Gérer plusieurs situations de relation client simultanées
- 3 Argumenter les propositions apportées au client
- 3 Répondre aux objections du client
- 3 Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)
- 3 Évaluer la faisabilité de la commande
- 3 Estimer le coût de la commande pour des produits courants
- 3 Réaliser la vente
- 3 Réaliser une vente de produit de substitution
- 3 Réaliser une vente additionnelle
- 3 Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)
- 3 Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client
- 3 Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place
- 3 Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit
- 3 Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients
- 3 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

- 3 Réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise
- 3 Réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks
- 3 Réaliser des inventaires
- 3 Vérifier la traçabilité des produits
- 3 Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits
- 3 Mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation
- 3 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
- 3 Vérifier l'état des fruits et légumes et alerter afin de prévenir le gaspillage alimentaire
- 3 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 min 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 min) :

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m Bilan de l'activité de conseils aux clients que réalise le candidat sur les fruits et légumes

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Sélectionner les fruits et légumes correspondant aux besoins du client (variétés, types d'utilisation, conservation, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser le produit et ses qualités nutritionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • La provenance, l'acheminement du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter le prix des produits	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 :

m La mise en valeur des fruits et légumes

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

- Mise en situation reconstituée :

m 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 min pour réaliser sa préparation.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m 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.

m Questions concernant les risques QHSE et l'application des règles QHSE dans l'espace de vente

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons	<ul style="list-style-type: none"> • Les fruits et légumes sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client <ul style="list-style-type: none"> • Les présentations des fruits et légumes sont esthétiques • L'aspect des produits est contrôlé • La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise • Le choix de la présentation est expliqué et justifié (utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme ...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<ul style="list-style-type: none"> • Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise (thème, saisons...) • Les échanges avec le client sont appropriés • Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales ...)
Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Ils sont présentés dans le conditionnement adapté et esthétique • Ils répondent aux règles de traçabilité et d'étiquetage
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	<ul style="list-style-type: none"> • Les outils et matériels utilisés sont entretenus et contrôlés <p>Mise à jour (juin 2025)</p>

Eléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client ...) • La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser le remplissage des meubles vrac dans le respect des règles	<ul style="list-style-type: none"> • Les meubles vrac sont remplis 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 min 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 min) :

m Bilan de la mise en situation

m 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	<ul style="list-style-type: none"> • 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...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	<ul style="list-style-type: none"> • Le client achète un ou plusieurs produits • La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arri-vages, 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	<ul style="list-style-type: none"> • La réclamation est prise en compte • Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation <ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :
- 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 Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié
Vérifier la traçabilité des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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) <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Le contrôle des fruits et légumes est réalisé selon les consignes <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées <ul style="list-style-type: none"> • Le traitement des invendus est approprié • Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

CQP Vendeur-conseil en produits biologiques

Avenant n° 3 du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 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]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAAC CFE CGC.

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 éco-produits, 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

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 :

- 2 professionnels désignés par la fédération représentative du métier
- 1 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 min 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 min) :

m Bilan de la mise en situation reconstituée

m 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:

m La mise en valeur des produits biologiques

m La vérification du bon état marchand de l'espace de vente

m Les animations mises en œuvre par le candidat

- Mise en situation reconstituée :

m 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 min pour réaliser sa présentation.

-
- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

m Bilan de la mise en situation

m 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

m 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 min 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 min) :

m Bilan de la mise en situation (uniquement sur la partie vente)

m 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 min) :

m Bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits biologiques que réalise le candidat

m 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 4 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 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 ori-

ginal 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.

Annexe

À l'avenant n° 3 du 12 juillet 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) vendeur-conseil en produits biologiques dans la convention collective nationale de commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505)

CQP Vendeur(euse) conseil en produits biologiques

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 QHSE¹

¹ *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement*

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

3 Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client

3 Valoriser la qualité des produits biologiques

3 Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine

3 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 alimentaire²

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)*

3 Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits

3 Conseiller le client sur les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus

3 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

3 Réaliser une présentation attractive des produits biologiques : théâtralisation de la présentation

3 Mettre en œuvre des animations de vente adaptées

3 Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, corbeilles, ...)

3 Réaliser la préparation (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac.) dans le respect des règles

3 Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente

3 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

3 Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site mar-

chand, réseaux sociaux ...)

3 Identifier les risques QHSE liés à son activité

3 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 ...)

3 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

3 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

3 Accueillir le client et identifier ses besoins

3 Construire une relation client

3 Gérer plusieurs situations de relation client simultanées

3 Argumenter les propositions apportées au client

3 Répondre aux objections du client

3 Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand ...)

3 Évaluer la faisabilité de la commande

3 Estimer le coût de la commande pour des produits courants

3 Réaliser la vente

3 Réaliser une vente de produit de substitution

3 Réaliser une vente additionnelle

3 Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)

3 Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client

3 Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place

3 Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit

3 Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients

3 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

3 Réaliser la réception de produits biologiques en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise

3 Réaliser le stockage des produits biologiques en fonction de la nature des produits, de leurs conservations et de la rotation des stocks

3 Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts

3 Vérifier la traçabilité des produits

3 Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits

3 Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation

3 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

3 Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire

3 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 min 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 min) :

- Bilan de la mise en situation reconstituée
- Bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits biologiques

Eléments 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

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 min pour réaliser sa présentation.

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

- 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits biologiques sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client • Les présentations des produits sont esthétiques et respectent la réglementation <ul style="list-style-type: none"> • L'aspect des produits est contrôlé • La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise • Le choix de la présentation est expliqué et justifié (gammes, utilisation des couleurs, contrastes, esthétisme ...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<ul style="list-style-type: none"> • Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> • Les échanges avec le client sont appropriés • Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales,...)
Réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (paniers, corbeilles, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client...) • La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser les préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) dans le respect des règles en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> • Les différentes préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac.) respectent les 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	<ul style="list-style-type: none"> • L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation • Les éléments composant l'étiquetage 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,...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ...)	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :

- 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 min 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 min) :

- 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	<ul style="list-style-type: none"> • 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...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	<ul style="list-style-type: none"> • Le client achète un ou plusieurs produits • La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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,...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arri-vages, 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	<ul style="list-style-type: none"> • La réclamation est prise en compte • Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation <ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur <ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :
- 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

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 et des marchandises sont contrôlés selon les consignes <ul style="list-style-type: none"> • La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des produits biologiques en fonction de la nature des produits, de leurs conservations et de la rotation des stocks	<ul style="list-style-type: none"> • 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 selon les règles du FIFO et dans les lieux adaptés à leur conservation
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	<ul style="list-style-type: none"> • Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié <ul style="list-style-type: none"> • Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • La présence des certificats et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...) • 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 <ul style="list-style-type: none"> • Les actions correctives sont prises (alerte...)
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées <ul style="list-style-type: none"> • Le traitement des invendus est approprié • Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

CQP Vendeur-conseil en épicerie

Avenant n° 4 du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 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]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAA CFE CGC.

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

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 :

- 2 professionnels désignés par la fédération représentative du métier
- 1 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 min 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 min) :
 - 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 min.

- Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

-
- 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 min 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 min) :
- 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 4 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 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.

Annexe

À l'avenant n° 4 du 12 juillet 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) vendeur-conseil en épicerie dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505)

CQP Vendeur(euse) conseil en épicerie

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 QHSE³

³ *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

3 Sélectionner les produits correspondant aux besoins du client

3 Valoriser les qualités des produits

3 Expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine

3 Expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu ...

3 Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits

3 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 alimentaire⁴

⁴ *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)*

3 Conseiller le client sur les différents types d'associations (par exemple entre accord mets et vins / accord entre 2 mets ...) ou d'utilisation possibles des produits vendus

3 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

3 Réaliser une présentation attractive des produits : théâtralisation de la présentation

3 Mettre en œuvre des animations de vente adaptées

3 Réaliser une présentation des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (présentoirs, paniers, corbeilles ...)

3 Réaliser les préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac ...) dans le respect des règles en vigueur

3 Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente

3 Apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène, ...)

-
- 3 Mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage, ...) afin de prévenir le gaspillage alimentaire
 - 3 Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux ...)
 - 3 Identifier les risques QHSE liés à son activité
 - 3 Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits
 - 3 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
 - 3 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

- 3 Accueillir le client et identifier ses besoins
- 3 Construire une relation client
- 3 Gérer plusieurs situations de relation client simultanées
- 3 Argumenter les propositions apportées au client
- 3 Répondre aux objections du client
- 3 Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand...)
- 3 Évaluer la faisabilité de la commande
- 3 Estimer le coût de la commande pour des produits courants
- 3 Réaliser la vente
- 3 Réaliser une vente de produit de substitution
- 3 Réaliser une vente additionnelle
- 3 Proposer et apporter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison, ...)
- 3 Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client
- 3 Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place
- 3 Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de retrait du produit
- 3 Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients
- 3 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

- 3 Réaliser la réception des produits d'épicerie en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise
- 3 Réaliser le stockage des produits d'épicerie en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks
- 3 Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts
- 3 Vérifier la traçabilité des produits
- 3 Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits
- 3 Identifier et mettre en œuvre les règles QHSE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation
- 3 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
- 3 Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire
- 3 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 min)

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 min) :

- Bilan de la mise en situation reconstituée
- Bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits d'épicerie

Eléments 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	<ul style="list-style-type: none">• Le choix des produits est adapté à la demande du client
Valoriser les qualités des produits	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• La provenance du produit et son mode de production sont expliqués sans erreur
Justifier et argumenter la valeur et la gamme des produits	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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 min.

• Entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 min) :

- 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

Eléments 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits sont présentés dans les rayons et les vitrines afin d'être visibles par le client <ul style="list-style-type: none"> • Les présentations sont esthétiques • L'aspect des produits est contrôlé • La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise • Le choix de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique ...)
Mettre en œuvre des animations de vente adaptées	<ul style="list-style-type: none"> • Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs commerciaux de l'entreprise et de la saison <ul style="list-style-type: none"> • Les échanges avec le client sont appropriés • Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, communications digitales ...)
Réaliser une présentation des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (présentoirs, paniers, corbeilles ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en vitrine, en paniers, chez le client ...) • La réalisation est esthétique et valorisante
Réaliser les préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) dans le respect des règles en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> • Les différentes préparations (mise sous emballage, découpe, remplissage des meubles vrac...) respectent les 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 d'éviter le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques sont clairement identifiés et expliqués
Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et expliquées <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 min 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 min) :

- 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés
Répondre aux objections du client	<ul style="list-style-type: none"> • 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...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise
Réaliser la vente	<ul style="list-style-type: none"> • Le client achète un ou plusieurs produits • La vente est finalisée efficacement
Réaliser une vente de produit de substitution	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arri-vages, 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients	<ul style="list-style-type: none"> • La réclamation est prise en compte • Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation <ul style="list-style-type: none"> • 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, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur <ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :

- 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

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 sont contrôlés selon les consignes <ul style="list-style-type: none"> • La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées
Réaliser le stockage des produits d'épicerie en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks	<ul style="list-style-type: none"> • 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, en fonction des règles du FIFO et dans les lieux adaptés à leur conservation
Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts	<ul style="list-style-type: none"> • Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié <ul style="list-style-type: none"> • Tout écart est identifié et signalé
Vérifier la traçabilité des produits	<ul style="list-style-type: none"> • Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur <ul style="list-style-type: none"> • La présence des certificats éventuels et étiquettes est vérifiée
Identifier les risques QHSE liés à l'activité de réception et de stockage des produits	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des règles QHSE et consignes sont identifiées et mises en œuvre <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de stockage sont contrôlées (température, humidité...) • Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité...) <ul style="list-style-type: none"> • Toute anomalie est identifiée • Les actions correctives sont prises (alerte...)
Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les consignes et les règles de respect de l'environnement sont expliquées <ul style="list-style-type: none"> • Le traitement des invendus est approprié • Les invendus sont orientés selon le circuit approprié

CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD)

Avenant n° 5 du 12 juillet 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 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]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FNAACFE CGC.

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

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 :

- 2 professionnels désignés par la fédération représentative du métier
- 1 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 (max 3 pages) :

m L'organisation et planification de l'activité du point de vente,

m L'organisation des postes de travail,

m Les vérifications et contrôles réalisés par le candidat,

m Le suivi des indicateurs (panier moyen, ...),

m Le suivi des résultats des ventes,

m 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 :

m Bilan de l'activité de gestion que réalise le candidat

m Questionnement sur l'organisation et la planification des activités du point de vente

m Questionnement sur le soutien technique et méthodologique qu'apporte le candidat aux membres de l'équipe

m Questionnement 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 (max 3 pages) :

m 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.

m 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 :

m Bilan de l'animation de l'équipe sur une période donnée

m Questionnement sur les réunions que réalise le candidat

m Questionnement 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 (max 3 pages) :

m L'analyse des ventes et des besoins des clients

m La veille concurrentielle réalisée par le candidat

m Les évolutions de produits, les offres et les nouvelles prestations proposées par le candidat

m 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 :

m Bilan de l'activité du candidat concernant la politique commerciale de l'entreprise

m Questionnement sur l'analyse des ventes et des besoins des clients

m Bilan des offres proposées par le candidat dans le point de vente

m Questionnement sur la tarification des produits vendus par le candidat

m 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 (max 3 pages) :

m La gestion des besoins en produits de l'unité de vente

m L'identification et la négociation avec les fournisseurs

m L'organisation des inventaires

m 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 :

m Bilan de l'activité de gestion des stocks que réalise le candidat

m Questionnement sur le choix des fournisseurs et les négociations réalisées par le candidat

m 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 (max 3 pages) :

m L'analyse des risques QHSE liés à l'activité du point de vente

m L'identification et la mise en œuvre des mesures préventives et correctives appropriées

m Le suivi des indicateurs QHSE

m L'organisation des locaux et des activités

m La vérification de l'application des règles, consignes et procédures

m 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 :

m Bilan des activités de vérification de l'application des règles et consignes par les membres de l'équipe dans le point de vente

m Questionnement sur les risques, la réglementation QHSE et les mesures de prévention

m 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 5 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 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 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 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.

Annexe

À l'avenant n° 5 du 12 juillet 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non

spécialisé (IDCC 1505)

CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail

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 QHSE⁵

⁵ *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement*

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

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

3 Planifier et organiser les activités du point de vente afin de répondre aux objectifs, en fonction des consignes de l'entreprise

3 Organiser les postes de travail

3 Prévoir les moyens nécessaires (personnel, matières premières, équipements, ...)

3 Réaliser et faire réaliser les activités nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de vente et en contrôler le résultat

3 Contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations

3 Contrôler la mise en place et le rangement des postes de travail, des rayons et des vitrines

3 Vérifier le bon fonctionnement des appareils utilisés et de leurs dispositifs de sécurité

3 Suivre l'activité à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord

3 Suivre les résultats des ventes

3 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

3 Expliquer les consignes et les règles aux membres de l'équipe, vérifier leur compréhension et évaluer leur mise en œuvre

3 Faciliter la communication au sein de l'équipe

3 Créer une dynamique d'équipe pour atteindre les objectifs de l'unité de vente

3 Vérifier l'atteinte des objectifs individuels et collectifs des membres de l'équipe

3 Organiser et conduire des réunions avec son équipe

3 Détecter et gérer les difficultés et les conflits au sein de l'équipe

3 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

3 Analyser les ventes et les besoins de ses clients

3 Réaliser une veille concurrentielle

3 Identifier des évolutions de produits et de prestations répondant aux évolutions de la demande des clients et proposer des offres adaptées à la clientèle

3 Organiser la présentation des produits et l'animation du point de vente

3 Proposer des offres pertinentes à mettre en œuvre dans le point de vente selon les directives

3 Présenter les offres de façon pertinente avec les outils appropriés selon les directives

3 Etablir une tarification en fonction des prix de revient, du marché et de la concurrence en accord avec son(sa) supérieur(e) hiérarchique

3 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

3 Définir les besoins en produits en fonction des stocks, des présentations et des saisons

3 Identifier les fournisseurs adaptés et les proposer à son(sa) supérieur(e) hiérarchique

3 Négocier avec les fournisseurs les prestations proposées, les conditions d'achat et d'approvisionnement en accord avec le(la) supérieur(e) hiérarchique

3 Analyser la rotation des produits en stock en fonction des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité

3 Anticiper les commandes afin d'éviter les risques de rupture

3 Organiser la réception et la vérification des commandes

3 Organiser les inventaires

3 Organiser les zones de stockage selon les règles QHSE en vigueur

3 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

3 Mettre en œuvre des procédures, outils, consignes et règles QHSE adaptés au point de vente

3 Suivre les indicateurs QHSE

3 Organiser les locaux et activités afin de respecter la réglementation QHSE (respect des zones froides et des zones chaudes ...)

3 Vérifier la conformité de la tenue vestimentaire et le respect des règles d'hygiène

3 Organiser et vérifier les opérations de nettoyage et de désinfection des équipements et du point de vente

3 Vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les anomalies et définir les mesures correctives adaptées

3 Mobiliser son équipe autour des enjeux liés aux règles QHSE et au gaspillage alimentaire⁶

⁶ 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 min) :

• Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion de l'unité de vente détaillant (max 3 pages) :

m L'organisation et planification de l'activité du point de vente,

m L'organisation des postes de travail,

m Les vérifications et contrôles réalisés par le candidat,

m Le suivi des indicateurs (panier moyen, ...),

m Le suivi des résultats des ventes,

m 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 :

m Bilan de l'activité de gestion que réalise le candidat

m Questionnement sur l'organisation et la planification des activités du point de vente

m Questionnement sur le soutien technique et méthodologique qu'apporte le candidat aux membres de l'équipe

m 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Les postes de travail sont organisés et adaptés à l'activité du point de vente
Prévoir les moyens nécessaires (personnel, matières premières, équipements, ...)	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Contrôler la mise en place et le rangement des postes de travail, des rayons et des vitrines	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Les activités du point de vente sont suivies à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord adaptés
Suivre les résultats des ventes	<ul style="list-style-type: none"> Les résultats de vente sont suivis à l'aide d'outils adaptés Une analyse des résultats est réalisée Des actions sont proposées à le(la) responsable hiérarchique et mises en place suite à l'analyse des résultats
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 La gestion du personnel répond aux exigences du code du travail et du règlement intérieur Les propositions concernant la gestion du personnel sont présentées à la hiérarchie.

Bloc de compétences 2 : Animation de l'équipe de l'unité de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 min) :

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur l'animation de l'équipe de l'unité de vente détaillant (max 3 pages) :

m 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.

m 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 :

m Bilan de l'animation de l'équipe sur une période donnée

m Questionnement sur les réunions que réalise le candidat

m 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	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les informations nécessaires sont apportées aux membres de l'équipe (consignes, procédures, modes de travail, règles de fonctionnement...) Les explications apportées aux membres de l'équipe sont claires La compréhension des consignes et des informations transmises à l'équipe est mesurée Les consignes et règles sont appliquées par l'ensemble des membres de l'équipe
Faciliter la communication au sein de l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Les actions positives des membres de l'équipe sont reconnues et valorisées Des indicateurs objectifs sont identifiés et suivis (par exemple : turn-over, absentéisme ...) Les actions préventives et correctives sont mises en place
Fixer des objectifs individuels et collectifs aux membres de l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs individuels et/ou collectifs sont définis et clairement transmis

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Organiser et conduire des réunions avec son équipe	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :

• Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la politique commerciale de l'entreprise détaillant (max 3 pages) :

m L'analyse des ventes et des besoins des clients

m La veille concurrentielle réalisée par le candidat

m Les évolutions de produits, les offres et les nouvelles prestations proposées par le candidat

m 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 :

m Bilan de l'activité du candidat concernant la politique commerciale de l'entreprise

m Questionnement sur l'analyse des ventes et des besoins des clients

m Bilan des offres proposées par le candidat dans le point de vente

m Questionnement sur la tarification des produits vendus par le candidat

m Questionnement 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Identifier des évolutions de produits et de prestations répondant aux évolutions de la demande des clients et proposer des offres adaptées à la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> • Les propositions d'évolutions des produits et prestations tiennent compte de la demande des clients. • Les propositions sont présentées à la hiérarchie et à l'équipe de vente • Les propositions sont pertinentes
Organiser la présentation des produits et l'animation du point de vente	<ul style="list-style-type: none"> • La présentation des produits et l'animation du point de vente sont organisées et sont adaptées à la clientèle • Elles sont conformes à la réglementation en vigueur
Proposer des offres pertinentes à mettre en œuvre dans le point de vente selon les directives	<ul style="list-style-type: none"> • Des offres adaptées à la clientèle sont proposées et justifiées
Présenter les offres de façon pertinente avec les outils appropriés selon les directives	<ul style="list-style-type: none"> • Les offres sont présentées avec des supports et des outils appropriés (tableau, supports informatiques...)

Éléments de compétences	Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?
Établir une tarification en fonction des prix de revient, du marché et de la concurrence en accord avec son(sa) supérieur(e) hiérarchique	<ul style="list-style-type: none"> • La tarification des produits proposée tient compte du prix de revient, du marché et de la concurrence • La marge, le taux et le seuil de rentabilité sont calculés et expliqués • Les propositions sont présentées à la hiérarchie
Proposer et mettre en œuvre de nouveaux moyens de vente, de nouveaux outils de communication : site internet, réseaux sociaux, ...	<ul style="list-style-type: none"> • Des outils de communication sont proposés (site internet, documents...) • Ils sont pertinents au regard du point de vente et de la clientèle • Les outils de communication sont mis à jour avec régularité

Bloc de compétences 4 : Gestion des stocks de l'unité de vente du commerce alimentaire de détail

Proposition de modalités d'évaluation (10 min) :

- Réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion des stocks de l'unité de vente détaillant (max 3 pages) :

m La gestion des besoins en produits de l'unité de vente

m L'identification et la négociation avec les fournisseurs

m L'organisation des inventaires

m 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 :

m Bilan de l'activité de gestion des stocks que réalise le candidat

m Questionnement sur le choix des fournisseurs et les négociations réalisées par le candidat

m Questionnement sur les actions menées par le candidat en cas d'anomalies

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	<ul style="list-style-type: none"> • Les besoins en produits, marchandises, consommables sont identifiés sans erreur
Identifier les fournisseurs adaptés et les proposer au (à la) supérieur(e) hiérarchique	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Les commandes sont anticipées et passées au moment adapté • Les ruptures de stocks sont évitées
Organiser la réception et la vérification des commandes	<ul style="list-style-type: none"> • La réception des produits et la vérification des commandes sont réalisées selon les consignes • Les documents sont vérifiés
Organiser les inventaires	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 min) :

• 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 (max 3 pages) :

- m L'analyse des risques QHSE liés à l'activité du point de vente
- m L'identification et la mise en œuvre des mesures préventives et correctives appropriées
- m Le suivi des indicateurs QHSE
- m L'organisation des locaux et des activités
- m La vérification de l'application des règles, consignes et procédures
- m 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 :

- m Bilan des activités de vérification de l'application des règles et consignes par les membres de l'équipe dans le point de vente
- m Questionnement sur les risques, la réglementation QHSE et les mesures de prévention
- m 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Les procédures ou documents de travail respectent les règles qualité• Les procédures ou documents de travail sont applicables
Suivre les indicateurs QHSE	<ul style="list-style-type: none">• 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 ...)	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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.

Financement du paritarisme

Accord du 19 mai 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FECF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont conclu le 12 janvier 2021 un avenant 138 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.

Conformément aux dispositions de l'avenant 138 relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs de la branche du Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (Titre liminaire - article 2), le présent accord a pour objet de définir les règles relatives au financement du paritarisme et l'affectation des fonds collectés auprès des entreprises dans la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

À ce titre, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche souhaitent lui conserver les moyens de développer le dialogue social et de promouvoir les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

En outre, compte tenu des missions assignées aux branches professionnelles par la loi 2016-1088 «relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels» du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 «relative au renforcement de la négociation collective» du 22 septembre 2017, il leur apparaît indispensable de maintenir aux instances impliquées dans les négociations collectives de moyens nécessaires à garantir et développer un dialogue social qualitatif et à mener à bien l'ensemble de leurs missions dans le cadre du paritarisme.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent de s'appuyer sur les dispositions conventionnelles relatives au financement du paritarisme dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, issues de l'accord du 13 septembre 2000.

Article 1 Champ d'application

Les entreprises relevant du champ d'application de l'avenant 138 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 sont soumises aux dispositions du présent accord.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la branche, impliquées dans la négociation collective et le pilotage des régimes paritaires de protection sociale et de formation professionnelle les moyens financiers nécessaires pour assurer leurs missions, notamment :

- La promotion des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- La visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche ;
- La transmission régulière aux salariés et aux entreprises de la branche des informations relatives à la convention collective nationale et à ses avenants, aux accords de branche et à leur évolution ;
- La participation aux réunions des différentes instances paritaires de la branche ;
- La mise en œuvre d'enquêtes ou d'études nécessaires aux missions de la branche.

Ce financement est assuré par le versement d'une cotisation à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de l'avenant 138 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 3

Association Paritaire

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche décident de créer une association paritaire dénommée «Association pour le Développement du Paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDP 1505».

Cette association a pour objet :

- La collecte des fonds destinés au développement du paritarisme et leur gestion conformément aux dispositions du présent accord ;
- L'organisation de la négociation collective entre les organisations syndicales représentatives des salariés et des entreprises de la branche,
- Le financement d'actions en faveur du développement du dialogue social, et notamment d'actions d'information destinées aux salariés et aux entreprises relatives aux accords collectifs, et à l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les modalités d'organisations et de fonctionnement de l'Association pour le Développement du Paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDP 1505, seront fixées par ses statuts selon les principes suivants.

Cette association est composée de membres de droit répartis en deux collèges :

- Le collège des «membres salariés», composé des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche par le ministre en charge du travail ;
- Le collège des «membres employeurs» composé des organisations syndicales représentatives des employeurs de la branche par le ministre en charge du travail ;

Elle élira, parmi les représentants de ses membres, un Président, un Vice-Président, un Trésorier et un Secrétaire. Le Président et le Secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le Vice-Président et le Trésorier seront issus de l'autre collège. Une alternance de ces fonctions interviendra tous les deux ans entre les collèges.

L'Association adoptera les règles de délibération suivantes :

- Le collège des membres «salariés» et le collège des membres «employeurs» disposent d'un poids égal total de représentativité (soit 100 % pour chacun des collèges),
- Au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du Travail,
- Pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité au sein de chaque collège, cette majorité étant déterminée par le poids de la représentativité de chaque organisation.

Article 4

Cotisations

Tous les employeurs relevant du champ d'application de l'avenant 138 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 doivent acquitter chaque année une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette de leurs cotisations de sécurité sociale.

Ces cotisations sont collectées par l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDP 1505. Celle-ci peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche et les frais de gestion afférents.

Article 5

Affectation des cotisations

Le montant des cotisations collectées par l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDP 1505, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci, selon les modalités suivantes :

- 12 % affectés à l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme (APDP 1505), pour financer :
 - Les frais de collecte et de recouvrement des cotisations ;
 - La formation des négociateurs paritaires sur les sujets en négociation dans la branche ;
 - Les études nécessaires aux négociations paritaires ;
 - Les frais d'organisation des réunions des différentes instances de la branche (CPPNI, CPNEFP, SPP, réunions des organes de gouvernance des instances de pilotage des régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé), frais de déplacement et de réception, conformément aux règles établies dans le règlement intérieur de la CPPNI.

À chaque exercice clos, l'utilisation des ressources ainsi définies fera l'objet d'un compte de résultat, soumis à l'approbation de l'organe délibérant de l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme - APDP 1505. Les éventuels excédents seront portés au report à nouveau de l'association jusqu'à constituer une réserve correspondant à deux exercices comptables. Lorsque cette réserve sera constituée, leur affectation sera soumise à la délibération des organisations représentatives qui pourront opter pour :

- soit constituer un fond dédié au financement d'opérations futures conformément à la définition ci-dessus ;
 - soit les répartir à part égale entre les deux collèges - salariés et employeurs -, conformément aux modalités définies ci-après.
- 44 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :
- 50 % à parts égales ;
 - 25 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
 - 25 % selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté, en vigueur, du ministre en charge du travail.
- 44 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en vigueur du ministre en charge du travail.

Les actions d'information financées par les fonds affectés aux organisations syndicales d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche seront adressées auprès des entreprises et des salariés relevant de la Convention Collective du commerce alimentaire de détail non spécialisé. Elles auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, l'emploi dans le secteur, la formation professionnelle initiale et continue, les régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans des journaux professionnels qu'ils soient imprimés ou diffusés par voie électronique, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites internet ou autres moyens dès lors qu'ils auront été préalablement validés par l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDP 1505.

Chaque année, l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé - APDP 1505, rendra compte à la CPPNI de la répartition des fonds collectés et de leur utilisation.

Article 6

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé, 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 cinquante salariés.

Article 7

Suivi de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé assurent, chaque année le suivi de la mise en œuvre du présent accord au sein de la CPPNI.

Dans le cadre de ce suivi, et en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin de négocier les modifications utiles à la mise en conformité du présent texte.

Article 8

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la Convention collective Nationale du commerce de détail

de fruits et légumes.

Article 9 **Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs 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 sein de la Branche conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 7 [11] **Révision et Dénonciation**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, signataires du présent accord, et celles qui y adhéreront 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 être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.